

Cour d'appel, 2 mai 2017, La SAM A c/ Mademoiselle AC. a.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	2 mai 2017
<i>IDBD</i>	16010
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2017/05-02-16010>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Caractère abusif (oui) - Dommages et intérêts (oui)

Résumé

La salariée, employée en qualité d'assistante responsable rayon, a été licenciée en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963. Si le droit du for n'impose pas à l'employeur souhaitant mettre en œuvre les dispositions précitées de convoquer le salarié dans le cadre d'un entretien préalable à la rupture, la relation établie entre un employeur et son salarié doit nécessairement être prise en compte pour s'assurer qu'aucune brutalité, ni légèreté n'a présidé à la cessation du contrat de travail. En l'espèce, l'intéressée avait plus de six ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et avait successivement gravi plusieurs échelons hiérarchiques. Elle ne pouvait prévoir la décision de résiliation prise par son employeur et aurait dû être en mesure de se préparer psychologiquement et par anticipation à cette rupture. Si un rendez-vous a effectivement eu lieu postérieurement au courrier recommandé de licenciement dont elle n'avait pas eu connaissance, les responsables de l'entreprise ne lui ont alors remis aucun document écrit confirmant la date du licenciement, ni la réalité de la dispense de préavis. La salariée s'est d'ailleurs présentée à nouveau sur son lieu de dans la crainte de se voir licenciée pour abandon de poste. En outre, l'employeur lui a remis des documents de fin de contrat erronés, régularisés ultérieurement à la suite de l'intervention de l'inspection du travail. Tous ces éléments témoignent de la brutalité et de la légèreté blâmable imputables à l'employeur dans le cadre de cette procédure de licenciement. Cette faute justifie l'indemnisation de son préjudice moral consécutif à la rupture. La cour confirme en conséquence le montant de 15 000 euros alloué en première instance à titre de dommages et intérêts.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 2 MAI 2017

En la cause de :

- La Société Anonyme Monégasque dénommée A, dont le siège social est X1 à MONACO, agissant poursuites et diligences de son Président Délégué en exercice demeurant en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Mademoiselle AC. a., demeurant X2 à MENTON (06500) - France,

Bénéficiaire de l'assistance judiciaire n°XX, par décision du Bureau du 14 juillet 2016 ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

INTIMÉE,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 18 février 2016 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 17 mai 2016 (enrôlé sous le numéro 2016/000182) ;

Vu les conclusions déposées le 15 novembre 2016 par Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur, au nom de Madame a. AC. ;

Vu les conclusions déposées le 3 janvier 2017 par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la SAM A ;

À l'audience du 28 mars 2017, vu la production de leurs pièces par les conseils des parties ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par la SAM A à l'encontre d'un jugement du Tribunal du Travail du 18 février 2016.

Considérant les faits suivants :

a. AC., employée par la société anonyme monégasque A, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 28 mars 2007, en qualité de vendeuse, ayant exercé en dernier lieu les fonctions d'assistante responsable rayon s'est vu notifier son licenciement sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 23 septembre 2013.

Soutenant que la rupture de son contrat de travail revêtait un caractère abusif, a. AC. a, ensuite d'un procès-verbal de défaut du 6 octobre 2014, attrait la SAM A devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 79.200 euros à titre de dommages et intérêts.

a. AC. a par la suite porté sa demande à la somme de 82.800 euros tout en faisant valoir que sa responsable et son adjointe l'avait convoqué pour un entretien dans le local de ménage du magasin le 25 septembre 2013 à 16 heures afin de lui annoncer son licenciement en raison d'un manque de confiance à la suite d'un arrêt de travail du 15 au 24 février 2013 (antérieur de 8 mois), et ce, alors qu'aucun reproche ne lui avait été fait à son retour de maladie, l'employeur lui ayant au contraire renouvelé sa confiance en lui confiant de nouvelles attributions consistant en l'encadrement, l'ouverture et la fermeture du magasin, la clôture des caisses, la mise au coffre des recettes et les remplacements de ses deux supérieures lors de leurs congés.

La salariée précisait encore s'être présentée sur son lieu de travail le 27 septembre 2013 à défaut d'avoir fait l'objet d'une dispense d'exécution de son travail et avoir été reçue par l'équipe d'encadrement qui lui avaient demandé de « dégager » du magasin.

Elle déplorait en outre l'irrégularité de l'ensemble des documents de fin de contrat remis par son employeur, la régularisation du 15 février 2014 étant la conséquence de l'intervention de l'inspecteur du travail.

L'employeur, la société anonyme monégasque A, soulevait de son côté la nullité de certaines attestations et sollicitait la somme de 5.000 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive en excipant de la régularité du licenciement intervenu et de l'attitude agressive de la salariée qui avait effectivement été dispensée d'exécuter son préavis.

Le Tribunal du Travail a, par jugement en date du 18 février 2016 :

- Déclaré nulle l'attestation de d. BE. et écarté des débats les pièces n° 4 et 15 produites par a. AC. ;
- Dit que le licenciement d a. AC. par la société anonyme monégasque A revêtait un caractère abusif ;
- Condamné la société anonyme monégasque A à payer a. AC. la somme de 15.000 euros (quinze mille euros) à titre de dommages et intérêts ;
- Débouté la société anonyme monégasque A de sa demande reconventionnelle ;
- Condamné la société anonyme monégasque A aux dépens du présent jugement ;

Au soutien de cette décision, les premiers juges ont en substance relevé que les circonstances ayant entouré la résiliation du contrat de travail permettaient d'établir que l'employeur avait fait preuve de légèreté blâmable en s'abstenant de prévoir un véritable entretien préalable, en omettant de donner confirmation écrite de la dispense de préavis et en remettant des documents de fin de contrat comportant des irrégularités, une telle négligence ayant nécessité l'intervention de l'inspection du travail, tous éléments ayant alourdi le préjudice moral subi par la victime évalué à la somme de 15.000 euros.

Suivant exploit en date du 17 mai 2016, la SAM A a régulièrement interjeté appel du jugement susvisé signifié le 18 avril 2016 dont elle a sollicité la reformation en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a déclaré nulle l'attestation de d. BE. et en ce qu'il a écarté des débats les pièces n° 4 et 15 de Madame AC..

L'appelante entend voir la Cour, statuant à nouveau :

- dire et juger que le licenciement notifié à Mademoiselle a. AC. par lettre du 23 septembre 2013 présentée le 26 septembre 2013 sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 ne revêt pas un caractère abusif,
- en tout état de cause dire et juger que Mademoiselle a. AC. qui a été intégralement remplie de ses droits ne justifie pas de l'existence d'un préjudice en lien avec ce licenciement,
- en conséquence débouter Mademoiselle a. AC. des fins de sa demande de dommages-intérêts,
- plus généralement la débouter de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- condamner Mademoiselle a. AC. aux entiers dépens de première instance et d'appel.

La société A précise en substance, au soutien de son appel, que le licenciement de Mademoiselle a. AC. s'est déroulé dans des conditions de forme régulière et sans la moindre brutalité. Faisant référence aux dispositions de l'article 6 de la loi n° 729, elle rappelle que l'employeur dispose d'un droit autonome et unilatéral de résiliation du contrat de travail sans devoir se référer à un motif inhérent à la personne de son salarié.

L'appelante, estimant qu'une éventuelle faute de l'employeur ne pourrait, le cas échéant, résulter que des circonstances de fait ayant entouré la rupture, fait à cet égard grief aux premiers juges de lui avoir imputé une légèreté blâmable non établie dès lors qu'il résultait selon elle des éléments de la cause que la salariée avait été reçue en entretien le jeudi 26 septembre 2013 en fin de journée et qu'elle avait été informée de son licenciement et de la décision de l'employeur de la dispense de préavis.

La société A précise également que Mademoiselle a. AC. ne justifie nullement de la réalité de l'agression dont elle dit avoir été victime le 28 septembre 2013 sur son lieu de travail, l'attestation produite pour en témoigner ayant été à bon droit déclarée nulle par les premiers juges.

L'employeur fait encore valoir qu'aucune disposition légale ne lui impose de convoquer la salariée qu'il entend licencier à un entretien préalable en sorte qu'aucune faute ne saurait de ce chef lui être reprochée, la directrice ayant au demeurant apporté toutes les informations utiles à a. AC. sur les suites de la rupture du contrat de travail.

S'agissant enfin des erreurs commises sur les documents remis à la fin du contrat à a. AC., la société appelante les qualifie d'erreurs purement matérielles et rappelle que toutes les dispositions ont été prises pour régulariser la situation et faire retour à la salariée des documents rectifiés dès le 11 février 2014 avec une lettre d'excuses.

a. AC., intimée, entend aux termes de ses écrits voir débouter la SAM A de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions et constater l'absence de bien fondé de son appel. Elle entend voir la Cour confirmer le jugement rendu le 18 février 2016 en toutes ses dispositions.

Formant une demande reconventionnelle, elle sollicite la condamnation de la SAM A à lui régler la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive ainsi qu'au paiement des entiers dépens de l'instance.

L'intimée fait en substance valoir que :

- personne ne l'avait avisée qu'elle n'aurait pas à effectuer son préavis et elle a, au demeurant, souhaité obtenir un écrit lorsqu'elle s'est présentée le 28 septembre 2013 sur son lieu de travail,
- même si le droit monégasque n'impose pas à l'employeur de convoquer son salarié à un entretien préalable au licenciement, il résulte d'une jurisprudence constante qu'au regard de l'ancienneté du salarié de son évolution au sein de l'entreprise, l'employeur peut se rendre coupable de brutalité et de légèreté blâmable s'il s'abstient de le prévenir dans le cadre d'un entretien préalable,
- elle a uniquement été destinataire d'un courrier qui était présenté à son domicile 26 septembre 2013 dont elle n'a pas pu avoir connaissance puisque précisément elle était sur son lieu de travail,
- l'entretien allégué du 26 septembre 2013 a consisté en l'annonce brutale et verbale de son licenciement,
- il ne peut lui être fait grief d'avoir déposé plainte et de s'être rendue aux urgences de l'établissement public de droit monégasque G à la suite de l'agression dont elle a été victime de la part de Madame BI. qui l'a empoignée violemment pour récupérer de force les documents en sa possession,
- elle n'a en réalité jamais soustrait le moindre document appartenant à son employeur, lequel a pour sa part rédigé deux documents contradictoires se référant à la dispense de préavis et à la mise à pied,
- la régularisation des erreurs commises par l'employeur après plusieurs mois a nécessité l'intervention de l'inspection du travail et caractérise la légèreté blâmable de l'employeur,
- le certificat médical établi le 30 septembre 2013 par le Docteur MA. constate un état de stress psychologique avec anxiété et insomnie ayant nécessité un traitement et la prise de médicaments anxiolytiques,
- le présent recours revêt un caractère abusif la contraignant à se replonger dans des souvenirs douloureux et à assurer sa défense en justice.

La SAM A, réitérant le bénéfice de son exploit d'appel et l'ensemble des moyens précédemment développés, entend aux termes d'ultimes écrits judiciaires, voir débouter a. AC. des fins de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour appel abusif.

SUR CE,

Attendu que l'appel interjeté par la SAM A dans les conditions de forme et de fond prescrites par le Code de procédure civile doit être déclaré recevable ;

Attendu que l'appel susvisé ne défère à la Cour que le chef de la décision entreprise relatif au caractère abusif du licenciement d a. AC. ;

Attendu qu'aux termes de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur qui dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de mettre fin à une relation de travail sans invoquer expressément, ni se référer implicitement à un motif inhérent à la personne du salarié licencié, doit en revanche supporter les conséquences de sa décision de rupture sans motif en versant à ce dernier le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ;

Que les premiers juges ont à bon droit relevé que les dispositions légales susvisées n'instaurent nullement un droit discrétionnaire et absolu au profit de l'employeur ;

Qu'en une telle matière, l'office du juge consiste à s'assurer du respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié lors de la mise en œuvre du licenciement et des circonstances de fait ayant présidé à la rupture, lesquelles ne doivent pas révéler une quelconque faute commise par l'employeur, la charge de la preuve de cet abus incombant au salarié congédié ;

Attendu qu'il résulte des pièces produites, cet élément n'étant pas contesté, qu a. AC. a été remplie de ses droits au titre du préavis, des congés payés et de l'indemnité de licenciement en sorte que ses droits ont été de ce chef respectés par la SAM A lors de la résiliation ;

Attendu qu'il incombe dès lors à a. AC. de démontrer la faute commise par son employeur dans le cadre de la mise en œuvre de son licenciement ;

Que celle-ci fait en premier lieu grief à la SAM A de ne pas l'avoir expressément informée de la décision de rupture, ni de l'avoir convoquée à un entretien préalable ;

Que force est à cet égard de constater que la lettre de licenciement du 23 septembre 2013, adressée par recommandé avec accusé de réception, a été présentée le 26 septembre 2013 au domicile d a. AC. sans être retirée, la preuve d'un envoi par lettre simple n'étant pas rapportée ;

Attendu que si le droit du for n'impose pas à l'employeur souhaitant mettre en œuvre son droit unilatéral de résiliation de procéder à la convocation du salarié concerné dans le cadre d'un entretien préalable à la rupture, la relation établie entre un employeur et son salarié doit nécessairement être prise en compte pour s'assurer qu'aucune brutalité, ni légèreté n'a présidé à la cessation du contrat de travail ;

Qu'il est en espèce établi qu a. AC. ayant plus de six ans d'ancienneté au sein d'une entreprise où elle avait successivement gravi plusieurs échelons hiérarchiques, ne pouvait prévoir la décision de résiliation prise par son employeur et aurait dû être en mesure de se préparer psychologiquement et par anticipation à cette rupture ;

Que si les parties s'accordent à dire qu'un rendez-vous a effectivement eu lieu en fin d'après-midi le 26 septembre 2013, c'est-à-dire postérieurement au courrier recommandé de licenciement dont la salariée n'avait pas eu connaissance, il est admis que les responsables de l'entreprise, Madame LA. et Madame PR., n'ont alors remis à a. AC. aucun document écrit confirmant la date du licenciement, ni la réalité de la dispense de préavis ;

Qu'en effet, alors que la salariée concernée se présentait de nouveau sur son lieu de travail le samedi 28 septembre 2013, l'attestation de Madame I. LA. confirme la crainte éprouvée par a. AC. de se voir licenciée pour abandon de poste, les termes de ce témoignage étant à cet égard dénués d'équivoque :

« (...) Le samedi 28 septembre 2013 Mlle a. (SIC) AC. s'est présentée au magasin pour travailler. Je l'ai donc pris en entretien pour l'informer à nouveau qu'elle n'avait pas à faire son préavis et que celui-ci était payé.

Cependant Mlle a. (SIC) AC. a souhaité avoir un écrit (car elle disait qu'elle n'avait pas reçu de recommandé à la date du 28 septembre 2013). Mlle a. (SIC) AC. disait qu'elle avait peur qu'on la licencie pour abandon de poste(...)
» ;

Qu'il résulte en outre des termes de la même attestation que l'employeur reconnaît avoir préparé avec son service des ressources humaines plusieurs courriers différents pour satisfaire la salariée, faisant en réalité référence à des notions juridiques tout à fait contradictoires, un premier document produit par a. AC. évoquant la dispense de préavis, le second document faisant mention d'une mise à pied ;

Attendu qu'il est enfin établi que la SAM A a remis en fin de contrat à la salariée licenciée des documents erronés, ce qui a donné lieu à une régularisation ultérieure à la suite de l'intervention de l'inspection du travail et à des excuses expresses de l'employeur, de telles circonstances révélant les négligences et la légèreté avec lesquelles la résiliation du contrat de travail a été mise en œuvre ;

Attendu que l'ensemble des circonstances sus-évoquées témoignent en définitive à suffisance de la brutalité et de la légèreté blâmable imputables à la SAM A dans le cadre de la mise en œuvre du licenciement d a. AC., une telle faute ouvrant droit au bénéfice de cette dernière à l'indemnisation de son préjudice moral consécutif à la rupture ;

Attendu que le jugement rendu le 18 février 2016 par le Tribunal du travail sera dès lors confirmé en toutes ses dispositions, le préjudice moral d a. AC. ayant été entièrement réparé par l'octroi de dommages-intérêts chiffrés à 15.000 euros ;

Attendu qu'il n'est enfin pas démontré qu'en exerçant son droit d'appel, la SAM A ait été animée d'une intention malveillante à l'égard de l'intimée ou ait commis une faute caractérisant un abus de droit, en sorte qu a. AC. devra être déboutée des fins de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts ;

Attendu que les entiers dépens d'appel demeureront à la charge de la SAM A ; qu'imputables à l'adversaire d'une partie bénéficiant de l'assistance judiciaire, ils seront recouverts conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 1.378 du 18 mai 2011 ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit l'appel de la société anonyme monégasque A,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 18 février 2016 par le Tribunal du travail,

Déboute a. AC. des fins de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts,

Condamne la SAM A aux dépens distraits au profit de l'Administration qui en poursuivra le recouvrement comme en matière d'enregistrement, conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 1.378 du 18 mai 2011,

Vu les articles 58 et 62 de la loi n° 1.398 du 24 juin 2013 relative à l'administration et à l'organisation judiciaires,

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Commandeur de l'Ordre de Saint-Charles, Madame Sylvaine ARFINENGO, Conseiller, Monsieur Paul CHAUMONT, Conseiller, assistés de Madame Virginie SANGIORGIO, Greffier en chef adjoint, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,

Lecture est donnée à l'audience publique du 2 MAI 2017, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Commandeur de l'Ordre de Saint-Charles, assistée de Madame Virginie