

Cour d'appel, 23 octobre 2018, La SAM A c/ Monsieur s. GI.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	23 octobre 2018
<i>IDBD</i>	17356
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Procédure civile

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2018/10-23-17356>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Procédure civile - Attestation - Nullité (non) - Omission de la mention du lien de subordination - Situation se déduisant des autres mentions

Contrat de travail - Démission (oui) - Rupture imputable à l'employeur (non) - Harcèlement - Preuve non rapportée

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 23 OCTOBRE 2018

En la cause de :

- La Société Anonyme Monégasque A, anciennement dénommée B, dont le siège social est sis X2 à Monaco, agissant poursuites et diligences de son Président administrateur délégué en exercice, domicilié en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Monsieur s. Gl., né le 17 juillet 1973 à Nice, de nationalité française, demeurant X1 à Nice (Alpes-Maritimes) ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

INTIMÉ,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 29 septembre 2016 ;

Vu l'exploit d'appel parte in qua et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 22 décembre 2016 (enrôlé sous le numéro 2017/000067) ;

Vu les conclusions déposées les 27 février 2018 et 5 juin 2018 par Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur, au nom de la Société Anonyme Monégasque A ;

Vu les conclusions déposées les 30 avril 2018 et 25 juin 2018 par Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur, au nom de Monsieur s. Gl. ;

À l'audience du 26 juin 2018, oui les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par la Société Anonyme Monégasque A à l'encontre d'un jugement du Tribunal du Travail du 29 septembre 2016.

Considérant les faits suivants :

s. Gl. a été recruté par la SAM B à compter du 1er janvier 2007, par contrat à durée indéterminée, en qualité de rédacteur au service juridique.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 3 janvier 2011, s. Gl. a informé l'employeur qu'il prenait acte de la rupture du contrat de travail en raison de son attitude et ses décisions ainsi que des faits d'harcèlement moral dont il avait été victime de la part de son chef de service, s. TA. tout en précisant que la rupture, qui s'analysait en un licenciement abusif, prendrait effet le jour de la présentation du courrier recommandé.

Par jugement avant-dire-droit en date du 3 octobre 2014, le Tribunal a :

- sursis à statuer sur ses demandes dans l'attente de la décision définitive à intervenir concernant l'accident du travail déclaré par ce dernier,
- l'a débouté de ses demandes de dommages-intérêts, d'enquête et de communication de son dossier personnel,
- enjoint au B de produire l'intégralité du rapport d'audit réalisé par la société C et du compte rendu des réunions des 15 décembre 2008 et 23 août 2010.

Par arrêt du 20 septembre 2013, la Cour d'appel a notamment confirmé le jugement du Tribunal de première instance en date du 14 juin 2012 lequel avait considéré que les troubles présentés par s. Gl. suivant avis d'arrêt de travail du 20 juillet 2010 ne constituaient pas un accident du travail et a déclaré sans objet sa demande de dommages-intérêts.

Suivant procès-verbal de défaut en date du 2 juin 2014, s. Gl. a attiré la SAM B devant le bureau de jugement du Tribunal du travail à l'effet d'obtenir sa condamnation à lui payer les sommes suivantes :

- 70.000 euros en remboursement des frais engagés pour faire valoir ses droits au titre de son contrat de travail dans les différentes instances qu'il a dû engager ou dans le cadre desquelles, ayant été lui-même assigné en référé par la SAM B, il a dû assurer sa défense,
- 75.000 euros en réparation du préjudice moral subi à l'occasion des multiples procédures qu'il a dû engager ou auxquelles, assigné, il a dû se défendre,
- 7.468,80 euros bruts à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Tribunal du travail par lettre du 29 mai 2012,
- 11.672 euros bruts à titre d'indemnité de préavis, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Tribunal du travail par lettre du 29 mai 2012,
- 1.167,20 euros bruts au titre des congés payés sur préavis, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Tribunal du travail par lettre du 29 mai 2012,
- 1.718,10 euros au titre de la perte subie sur la valeur nominale de son dépôt lors de la clôture du compte à terme rémunéré ouvert dans les livres de la SAM B, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Tribunal du travail par lettre du 29 mai 2012,
- 1.500 euros au titre de la perte de chance de percevoir des intérêts et de bénéficier d'une hausse du cours de la devise britannique, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Tribunal du travail par lettre du 29 mai 2012,
- 100.000 euros en réparation des préjudices subis du chef de la dégradation de ses conditions de travail et de leurs incidences sur sa santé, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Tribunal,
- 150.000 euros en réparation du préjudice moral subi en raison de l'abus commis par l'employeur dans la mise en œuvre du licenciement fondé sur une faute grave, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Tribunal,
- 6.292 euros au titre de son préjudice matériel résultant des pertes de salaires subies pendant son arrêt maladie, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine.

Il sollicitait aussi la délivrance de nouveaux documents de fin de contrat sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard.

Par jugement en date du 29 septembre 2016, le Tribunal du travail a statué comme suit :

- ordonne la jonction des instances portant les numéros 8 de l'année 2012-2013 et 223 de l'année 2013-2014,
- dit que la rupture du contrat de travail conclu entre s. Gl. et la société anonyme monégasque B s'analyse en une démission,
- condamne la SAM B à payer à s. Gl. la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement,
- la condamne à lui payer la somme nette de 2.442,11 euros à titre de rappel de salaire pour la période du 14 août au 19 septembre 2010, et ce, avec intérêts au taux légal à compter du 30 mai 2012,
- ordonne la délivrance à s. Gl. par la SAM B du certificat de travail, de l'attestation Pôle Emploi et du reçu pour solde de tout rectifiés, et ce, dans le délai d'un mois à compter de la signification du jugement,
- déboute les parties du surplus de leurs demandes,
- fait masse des dépens et dit qu'ils seront supportés à hauteur du 1/3 par s. Gl. et des 2/3 par la SAM B.

Par acte en date du 22 décembre 2016 et par conclusions récapitulatives en date des 27 février et 5 juin 2018, la SAM B devenue A a formé appel partie in qua de ce jugement en ces termes :

- ordonner le bâtonnement du paragraphe suivant figurant en page 85 des écritures de Monsieur s. Gl. déposées sous la date du 30 avril 2018 :

« Cependant, au lieu de cela, Madame m-o. JO. semble avoir tenté d'étouffer et de dissimuler les agissements au sein de son service en n'en référant pas au Directeur des Ressources Humaines de mai à décembre 2008 et ce alors que c'est lors de la réunion du 15 décembre que ce dernier découvre l'ampleur de la situation et qu'il mit en place la fameuse procédure d'alerte exigeant d'être tenu informé directement à l'avenir de tout problème sans que cela passe par m-o. JO. »,

- déclarer Monsieur s. Gl. irrecevable en sa demande de condamnation de la S. A. M. A à lui payer une somme de 75.000 euros en réparation du préjudice moral subi à l'occasion des multiples procédures qu'il a dû engager ou auxquelles ayant été assigné par la banque, il a dû défendre,

- dire et juger que Monsieur s. Gl. est irrecevable en son appel incident formé par voie de conclusions s'agissant des « *pertes subies en raison de la clôture injustifiée du compte à terme ouvert dans les livres de la banque* »,

En toute hypothèse,

- débouter Monsieur s. Gl. de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions et donc de son appel incident comme étant radicalement infondé,
- recevoir la S. A. M. A en son appel parte in qua et l'y déclarer fondé,

Par conséquent,

- infirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail le 29 septembre 2016, en ce qu'il a condamné la S. A. M. A à payer à s. Gl. la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts avec intérêts au taux légal à compter dudit jugement,

Statuant à nouveau,

- débouter Monsieur s. Gl. de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral comme étant radicalement infondée,
- infirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail le 29 septembre 2016, en ce qu'il a condamné la S. A. M. A à payer à s. Gl. la somme de 2.442,11 euros à titre de rappel de salaire pour la période du 14 août au 19 septembre 2010, et ce, avec intérêts au taux légal à compter du 30 mai 2012,

Statuant à nouveau,

- débouter Monsieur s. Gl. de sa demande de rappel de salaires comme étant radicalement infondée,

De même suite,

- déclarer nulle et non avenue l'injonction faite aux termes du jugement à la S. A. M. A d'avoir à délivrer à s. Gl. un certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et son reçu pour solde de tout compte rectifiés,
- pour le surplus, confirmer le jugement en toutes ses dispositions,
- condamner Monsieur s. Gl. à payer à la S. A. M. A une somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire,
- condamner Monsieur s. Gl. aux entiers dépens de première instance distraits au profit de Maître Jean-Pierre LICARI, Avocat-défenseur aux droits duquel vient Maître Sarah FILIPPI, ès-qualité d'administrateur ad hoc, et d'appel distraits au profit de Maître Sarah FILIPPI sous sa due affirmation.

aux motifs essentiellement que :

- le bâtonnement des conclusions de l'intimé en date du 30 avril 2018 doit être ordonné en page 85,
- l'appel incident est irrecevable en application des dispositions de l'article 429 du Code de procédure civile,
- la demande portant sur la perte alléguée sur des investissements réalisés est nouvelle en cause d'appel et se heurte aux dispositions de l'article 431 alinéa 2 du Code de procédure civile,
- l'arrêt de la Cour d'appel du 20 septembre 2013, qui a force de chose jugée, n'a pas seulement dit que les troubles allégués ne procédaient pas d'un accident du travail mais a également démontré qu'ils ne pouvaient être rattachés à des faits de harcèlement, la preuve de leur existence objective n'étant pas rapportée,
- les premiers juges ont donc recherché à tort l'existence d'un éventuel harcèlement moral,
- il ne suffit pas de se sentir harcelé pour qu'une situation de harcèlement moral soit reconnue par les tribunaux et la mésentente entre salariés,
- tous les juristes recrutés dans le service où travaillait s. Gl. sont toujours en poste,
- en réalité c'est une volonté de dénigrer et/ou de nuire à sa supérieure motivée de jalousie qui a toujours animé l'intimé,
- il n'a jamais repris son travail pour aller se mettre au service de la concurrence,
- l'employeur a eu une réaction appropriée et suffisante en rapport avec la réelle gravité de l'incident dénoncé du 2 juillet 2010,
- il est avéré que s. Gl. a mal réagi à la nomination d'un nouveau chef de service dont il a pris le parti de contester l'autorité,
- le Tribunal se contredit en ne retenant pas la situation de harcèlement moral et en considérant néanmoins que l'employeur n'avait pas tout mis en œuvre pour faire face à la situation dont se plaignait le salarié,
- elle n'a commis aucune faute dans son pouvoir de direction,

- le Tribunal a omis de constater que sur les douze mois précédents, le salarié avait déjà bénéficié d'un maintien de salaire et que le décompte du plein traitement se calculait sur une période d'une année entière,
- en ayant déjà été en arrêt maladie pendant 45 jours, il n'avait plus droit qu'à 25 jours à plein traitement à compter du 20 juillet 2010,
- s. Gl. laisse entendre qu'elle dissimule certaines pièces, ce qui est inexact,
- le compte-rendu de la réunion du 13 juin 2008 produit par l'intimé n'a rien d'officiel, dès lors que ce document est manuscrit, établi sur papier libre attribué à Madame GA. sans comporter aucun visa ou signature,
- le compte-rendu de réunion du 2 décembre 2008 a été rédigé par le salarié et Madame GA. qui l'ont signé et paraphé, mais n'a pas été validé par le Directeur des Ressources Humaines qui n'en a pas eu connaissance, étant souligné qu'il ne s'agissait pas d'une réunion mais d'un entretien informel entre eux et Monsieur BA.
- ces documents ne peuvent avoir aucune valeur,
- les rencontres des 15 décembre 2008 et 23 août 2010 n'ont pas fait l'objet d'un compte-rendu par la Direction des Ressources Humaines,
- d'ailleurs, Monsieur BA. entendu par la Sûreté Publique, n'a jamais évoqué l'existence d'un écrit retranscrivant ses échanges avec des collaborateurs,
- elle ne peut produire un document inexistant et ne peut apporter de preuve négative et a bien exécuté le jugement avant dire droit,
- s. Gl. n'a pas informé les juridictions monégasques des actions entreprises en France au sujet de la communication du rapport d'audit de la société C, en demandant au Tribunal du travail d'enjoindre à son ancien employeur de communiquer des pièces dont il était déjà en possession,
- il n'existe pas d'annexes au sens propre à l'audit, le document qui lui a été restitué étant identique à celui en possession du salarié,
- trois rendez-vous sont intervenus en amont de la « *démarche d'optimisation organisationnelle* » du service, seule objet du rapport, pour préparer le travail futur et celui en ateliers collectifs,
- le 10 septembre 2010, le Directeur des Ressources Humaines a organisé une suite de rendez-vous informels, lors desquels la société C a présenté sa proposition de planification (démarche d'optimisation organisationnelle),
- s'agissant de la phase de validation et de lancement de la démarche du prestataire, il est intervenu à la diligence de la Direction générale et de celle des ressources humaines puisque l'audit a été commandé dans le cadre général des changements initiés au sein de la banque,
- elle a communiqué les synthèses concernant Mesdames GA. et PE. (l'une n'étant plus salariée et l'autre ayant donné son aval) qui ne confirment aucunement les allégations de s. Gl.
- le salarié s'est mis en arrêt maladie le 20 juillet 2010 en arguant, selon son courrier du 16 août 2010, d'un état dépressif provoqué directement par les conditions de travail imposées par sa supérieure hiérarchique et par le harcèlement moral dont il a été victime de la part de cette dernière, tout en prétendant qu'il s'agissait d'un accident du travail,
- elle lui a répondu qu'il lui appartenait de prouver ses dires et qu'à défaut, elle considérerait que les propos étaient diffamatoires et prendrait les dispositions nécessaires pour défendre ses intérêts et ceux de ses collaborateurs,
- en octobre 2010, elle a reçu un courrier agressif du conseil de s. Gl. faisant état de revendications salariales résultant d'une différence d'interprétation de la convention collective ainsi que de sa volonté, soit de reprendre son poste à la Direction des Affaires Juridiques après déplacement de Madame TA. soit un poste équivalent et compatible avec ses compétences hors de la sphère d'action et d'influence de cette dernière, et menaçant, à défaut, de poursuites judiciaires,
- par lettre du 3 janvier 2011, il a prétendu déduire de ce refus d'accéder à ses exigences une rupture de son contrat de travail,
- le 12 janvier 2011, elle a répondu au salarié en lui demandant d'expliquer ses intentions, en lui rappelant que le dernier arrêt de travail reçu conduisait à une reprise de poste le 4 janvier 2011 et en sollicitant un justificatif de l'absence depuis cette date, faute de quoi l'abandon de poste serait constaté,
- suivant courrier du 17 janvier 2011, le conseil de s. Gl. a indiqué que ce dernier avait présenté sa démission forcée, ce qui avait entraîné la rupture du contrat de travail avec effet au 5 janvier 2011, et que depuis cette date le salarié ne faisait plus partie de l'effectif de la SAM B,
- par lettre du 21 janvier 2011, elle a constaté l'abandon de poste et a avisé le demandeur qu'il serait convoqué devant le Conseil de discipline,
- en dépit de la contestation du salarié, elle a confirmé les termes de ses précédents courriers et a maintenu le 3 février 2011 la convocation devant le Conseil de discipline,
- l'insistance de s. Gl. à vouloir faire considérer son contrat de travail comme rompu s'explique par le fait que son soi-disant état dépressif a miraculeusement guéri et qu'il a retrouvé du travail dès le 10 janvier 2011 à la société D,
- le 22 février 2011, elle a prononcé le licenciement pour faute grave en l'état de l'abandon de poste depuis le 4 janvier 2011,

- il ne voulait plus travailler avec son chef de service pour des raisons caractérielles, qui lui sont imputables, et a essayé de faire porter les torts de la rupture du contrat de travail sur la banque,
- le contexte visé en filigrane dans les commentaires du salarié lors de son évaluation annuelle 2008 à travers laquelle il n'évoque aucun problème personnel et relationnel avec s. TA. mais explique que le service a été affecté dans son fonctionnement par une réorganisation interne, comme d'autres services de la banque,
- il existe des facteurs externes au service juridique qui ont pu impacter l'activité et générer des inquiétudes ou du stress pour les collaborateurs,
- s. Gl. a également postulé sur une offre d'emploi interne le 29 juin 2010 à un poste de responsable du service entrée en relation et documentation, ce qui confirme ses aspirations pour un poste de « *compliance* », et ne l'ayant pas obtenu, il est tombé malade,
- les tensions qu'il évoquait n'avaient aucun caractère personnel, ciblé ou subjectif,
- le 29 juillet 2009, le salarié a écrit à Madame TA. victime d'un accident de la circulation et l'a invitée à déjeuner le 26 avril 2010,
- les commentaires de sa responsable dans son évaluation de l'année 2009 ne comportent aucun mépris ou ne sont pas ceux d'un supérieur harceleur,
- ce dernier a perçu une prime exceptionnelle en 2009 et 2010 en considération de sa contribution personnelle, ce qui contredit l'hypothèse d'un harcèlement, et allègue l'interdiction de sortir alors qu'en réalité, il existait une instruction de la Secrétaire générale sur la fermeture des portes des bureaux,
- le document remis lors de la réunion de restitution de l'audit de la société C a rappelé que le service était très sollicité par sa transversalité et travaillait à flux tendu, a souligné la surcharge de travail due au contexte économique et à l'absence d'un collaborateur,
- ce cabinet a mis en avant plusieurs points de force, tandis que les axes à poursuivre ne mettent en évidence aucun des problèmes allégués par le salarié,
- s. Gl. extrapole et dévoie ce rapport, étant précisé que Madame PA. n'a pas fait l'objet d'un entretien individuel puisqu'elle n'était pas salariée au début de l'audit et n'a été intégrée que le 4 octobre 2010,
- Monsieur BA. n'a fait qu'évoquer la pression mise par s. TA. pour respecter les délais impartis, dans un contexte de surcharge de travail, de réorganisation et de crise financière,
- elle a mis en œuvre diverses mesures pour permettre au chef de service de franchir cette période difficile (création d'un poste supplémentaire pour absorber l'accroissement des dossiers, documentation juridique mise à jour et développée),
- ni Madame GA. ni Madame PE. n'ont jamais fait allusion à un quelconque harcèlement moral,
- les commentaires de l'évaluation de l'année 2009 ne sont empreints d'aucun accent de dévalorisation et ne comportent aucune critique inappropriée, étant relevé que l'évaluation de l'année 2007 réalisée par Madame SA. OY. formulait des réserves sur l'autonomie et évoquait les besoins de formation,
- le harcèlement moral au travail doit être distingué des contraintes et conflits inhérents à toute relation de travail et susceptibles de créer une situation de stress pour le salarié,
- l'intimé ne rapporte pas la preuve de pratiques persécutrices, ni de pratiques relationnelles génératrices d'humiliation ou de perte de confiance en soi par leur excès ou leur répétition, ni de pratiques d'isolement ou encore punitives,
- à la date de la rupture, s. Gl. travaillait déjà pour une autre banque,
- s'il a été mentionné aux termes du courrier du 12 août 2010 le passage en demi-traitement à compter du 14 août 2010, en réalité, le régime CCSS a été directement appliqué pour un motif favorable à s. Gl.
- il s'ensuit qu'il a bien obtenu 90 % de son salaire conformément à la convention collective et même plus,
- à compter du 14 août 2010, le salarié a reçu des indemnités journalières CCSS et n'a subi aucune perte de salaire,
- le Tribunal a omis de constater que sur les douze mois précédents, le salarié avait déjà bénéficié d'un maintien de salaire et que le décompte du plein traitement se calculait sur une période d'une année entière,
- en ayant déjà été en arrêt maladie pendant 45 jours, il n'avait plus droit qu'à 25 jours à plein traitement à compter du 20 juillet 2010,
- s. Gl. ne peut ignorer que la perte du statut d'agent de la banque engendre celle des conditions tarifaires préférentielles, alors que l'article 1.24 des conditions générales de fonctionnement de tout compte ouvert à la SAM B prévoit que la banque peut clôturer le compte sans avoir à justifier d'un motif,
- elle a invité le salarié à faire connaître ses instructions pour ses avoirs, et l'a relancé le 26 avril 2011,
- le conseil de s. Gl. a persisté, le compte a donc été clôturé le 31 mai 2011 et elle lui a adressé le 8 juin 2011 deux chèques.

Par conclusions récapitulatives en date des 30 avril et 25 juin 2018, s. Gl. a formé appel incident de ce jugement en ces termes :

- voir débouter le A de l'intégralité de ses demandes fins et conclusions, y compris de sa demande de bâtonnement,
- voir dire et juger que, conformément aux dispositions de l'article 428 du Code de procédure civile, l'appel incident de Monsieur s. Gl. interjeté par ses conclusions du 11 juillet 2017 et par les présentes écritures judiciaires est recevable,
- voir dire et juger que la demande de Monsieur s. Gl. au titre du paiement de la somme de 75.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral subi est également recevable, pour avoir été formée dans le cadre de sa requête introductive d'instance du 24 février 2014 soumise au Bureau de Conciliation du Tribunal du travail,
- voir dire et juger que l'attestation versée au débat judiciaire par le A sous le numéro de pièce adverse 85 ne respecte pas les dispositions de l'article 324-3 du Code de procédure civile et doit donc être déclarée nulle et par voie de conséquence doit être rejetée des débats judiciaires,
- voir réformer le jugement rendu par le Tribunal du travail en date du 29 septembre 2016, en ce qu'il a estimé que « *la présente juridiction ne peut pas clairement conclure que la SAM B n'aurait pas respecté l'injonction contenue dans son jugement du 3 octobre 2013* »,

Statuant à nouveau,

- voir enjoindre le A à communiquer le compte-rendu (ou synthèse) de la réunion de travail du vendredi 10 septembre 2010 tenue de 12 heures à 17 heures, entre Madame m-o. JO. et Madame s. TA. ainsi que le compte-rendu (ou synthèse) de la réunion individuelle de Madame c. PA.
- voir enjoindre le A à communiquer les comptes-rendus des réunions internes des 15 décembre 2008 et 23 août 2010, « *utiles à la solution du litige* », conformément au jugement avant-dire-droit rendu par le Tribunal du travail le 3 octobre 2013, aujourd'hui définitif et exécutoire,
- faute par la Banque de ce faire, il devra en être tiré toutes conséquences légales, en ce compris de la valeur probatoire de la pièce n° 131 correspondant au compte-rendu de la réunion du 15 décembre 2008,
- vu la Convention Collective Monégasque du Travail du Personnel des Banques et notamment ses articles 25, 32 et 52, ainsi que l'article B de l'annexe à la Convention sur les salaires,
- voir réformer le jugement entrepris en ce qu'il a considéré que la rupture du contrat de travail de Monsieur s. Gl. s'analysait en une démission,
- statuant à nouveau, voir dire et juger que ladite démission doit être requalifiée en un licenciement sans motif et abusif, cela avec toutes conséquences légales,
- voir condamner, en conséquence, le A à régler à Monsieur s. Gl. :
 - 7.468,80 euros bruts à titre d'indemnités de licenciement, outre intérêts au taux légal à compter du 30 mai 2012,
 - 11.672 euros bruts à titre d'indemnité de préavis, outre intérêts au taux légal à compter du 30 mai 2012,
 - 1.167,20 euros bruts, au titre de ses congés payés sur préavis, outre intérêts au taux légal à compter du 29 mai 2012,
 - 1.718,10 euros au titre de la perte subie sur la valeur nominale du dépôt lors de la clôture du compte à terme rémunéré ouvert dans les livres du A, compte qu'il a été contraint de clôturer à la demande de la Banque suite au licenciement, outre 1.500 euros au titre de la perte de chance de percevoir des intérêts et de bénéficier d'une hausse du cours de la devise britannique, outre intérêts sur ces deux sommes au taux légal à compter du 30 mai 2012,
 - 100.000 euros en réparation des préjudices subis du chef de la dégradation de ses conditions de travail et de leurs incidences sur la santé du salarié, outre intérêts au taux légal à compter du 30 mai 2012,
 - 150.000 euros en réparation du préjudice moral, dont le préjudice de réputation, subi en raison de l'abus commis par l'employeur dans la mise en œuvre du licenciement fondé sur une prétendue faute grave, outre intérêts au taux légal à compter du 30 mai 2012,
 - 75.000 euros en réparation du préjudice moral subi à l'occasion des multiples procédures qu'il a dû engager ou auxquelles ayant été assigné par la Banque, il a dû défendre,
 - 70.000 euros en indemnisation du préjudice financier représentant les frais engagés devant le Tribunal du travail pour faire valoir les droits de Monsieur s. Gl. au titre de son contrat de travail dans les différentes instances qu'il a dû engager ou dans le cadre desquelles, ayant lui-même été assigné par la Banque, il a dû défendre, ainsi que la somme de 17.000 euros au titre des frais engagés afin de faire valoir les droits de Monsieur s. Gl. en l'état de l'appel abusif diligenté par le A,
- voir condamner le A à régler à Monsieur s. Gl. la somme de 15.731 euros, au titre du maintien de salaire calculé sur la période du 14 août au 3 janvier 2011, c'est-à-dire 4 mois pleins et deux demi mois, assortie des intérêts au taux légal à compter du 30 mai 2012, montant duquel il conviendra de déduire la somme de 2.502,30 euros réglée le 20 juin 2017,

- il conviendra également de voir ordonner au A de communiquer à Monsieur s. Gl. les documents légaux de fin de contrat rectifiés (certificat de travail, attestation POLE EMPLOI, et solde de tous comptes), sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard,
- voir procéder au bâtonnement des écritures de la Banque en page 16, paragraphe 5 des écritures du 5 juin 2018 en ce que la banque indique que « *Monsieur Gl. ment effrontément* »,
- voir enfin condamner le A aux entiers dépens, tant de première instance que d'appel en ce compris tous frais et accessoires, tels que frais d'huissier etc, dont distraction au profit de Maître Christophe SOSSO, Avocat-Défenseur, sous sa due affirmation.

Il fait valoir pour l'essentiel :

- le bâtonnement des conclusions de l'appelante en date du 5 juin 2018 doit être ordonné en page 16 § 5 en ce qu'il est indiqué qu'il ment effrontément,
- son appel incident est recevable en application des dispositions de l'article 428 du Code de procédure civile,
- sa demande de 75.000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi à l'occasion des multiples procédures n'est pas nouvelle puisque formée devant le bureau de jugement,
- l'attestation établie le 28 mai 2018 par Madame GA. est nulle dès lors qu'elle ne mentionne pas l'existence ou l'absence de liens d'intérêt avec les parties et n'est pas pertinente dès lors que cette salariée est arrivée dans l'entreprise après qu'il ait été placé en arrêt de travail,
- employé par la banque K à Monaco à compter de l'année 2000, il a dû quitter son poste à la suite d'un licenciement économique fin 2006,
- il a été embauché le 1er janvier 2007 par la SAM B en qualité de rédacteur juridique au sein de la Direction des Affaires Juridiques, dont la responsable était Madame m SA. OY. les relations de travail à cette époque étant cordiales et l'ambiance agréable,
- en mai 2008, cette dernière a été remplacée par s. TA. et les conditions de travail et plus particulièrement les siennes se sont rapidement détériorées,
- sa nouvelle responsable a, de manière persistante et injustifiée, remis en cause son travail et ses compétences, n'hésitant pas à l'humilier à la moindre occasion et à déformer ses propos pour tenter de l'isoler de ses collègues,
- celle-ci avait d'ailleurs indiqué à sa nouvelle équipe que ceux qui voulaient partir pouvaient le faire, ce qui a retiré toute motivation à ses collaborateurs,
- dans ce climat d'hostilité, son état de santé s'est dégradé et le 5 mars 2009, il a avisé le médecin du travail de ses problèmes relationnels avec sa supérieure hiérarchique,
- la direction de la SAM B a été informée à plusieurs reprises et alertée des faits survenus au sein de la Direction des Affaires Juridiques,
- dès la fin de l'année 2008, à l'occasion d'une altercation entre Madame TA. et Madame PE. à l'issue de laquelle cette dernière s'était vue infliger un avertissement, il avait informé sa supérieure des répercussions sur son état de santé,
- après plusieurs réunions sans effet tenues en mai juin 2008 et décembre 2008, la direction de la SAM B a prévu une procédure d'alerte aux termes de laquelle chaque salarié devait faire remonter tout problème immédiatement à la Direction des Ressources Humaines,
- cette procédure avait été mise en place par Monsieur BA. Directeur des Ressources Humaines, inquiet de découvrir, lors de la réunion du 15 décembre 2008, huit mois d'historique négatif de ce service dont le Secrétaire général ne l'avait pas avisé,
- Madame TA. a persisté dans ses méthodes et la direction de la SAM B n'a pas pris les mesures appropriées,
- il a craqué le 19 juillet 2010 après deux ans de lutte, brimades et humiliations incessantes de sa responsable qui ont eu raison de sa santé psychologique,
- il a sombré dans une profonde dépression suite à une ultime « *crise* » de sa supérieure hiérarchique,
- son psychiatre l'a placé en arrêt de travail, après avoir envisagé de l'hospitaliser, puis ses arrêts ont été renouvelés jusqu'au 3 janvier 2011 avec prescription d'antidépresseurs,
- informée de l'état dépressif de son salarié et prenant conscience des difficultés au sein de cette direction, l'employeur a fait réaliser un audit ayant pour objet de fluidifier les relations et mieux organiser la charge de travail selon les mots de Monsieur BA. ce qui prouve l'existence d'un problème relationnel inhérent à la personne de Madame TA.
- alors qu'il était en maladie, il a avisé son employeur de ses arrêts de travail et a sollicité un reclassement dans un autre service où il ne serait plus placé sous l'autorité hiérarchique de Madame TA. laquelle était responsable de sa dépression,
- face au refus de l'employeur, il a été contraint de prendre acte de la rupture de son contrat de travail le 3 janvier 2011,

- en dépit de toute ambiguïté quant à sa décision et dans la rédaction de la lettre en ce sens, la SAM B a prétexté un abandon de poste et, après avoir organisé un simulacre de conseil de discipline l'a licencié par courrier du 22 février 2011 pour faute grave,
- les faits en cause sont constitutifs du délit pénal de violences et voies de fait qui peuvent être psychologiques, de l'infraction de violences psychologiques introduites par la loi du 29 juillet 2011 et constituent également une faute civile engageant la responsabilité de son auteur, ils sont dorénavant prohibés par le législateur depuis 2017,
- pour que le harcèlement moral soit caractérisé il faut que les agissements soient de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail du salarié,
- il a été victime de tels agissements, Madame TA. ayant instauré un climat particulièrement stressant et hostile,
- des problèmes organisationnels sont aussi survenus en raison d'une difficulté de positionnement de sa nouvelle responsable,
- dès son évaluation de la fin de l'année 2008, il a pris le soin de souligner les difficultés de positionnement et leurs répercussions sur ses conditions de travail,
- lors de la réunion du 13 juin 2008 organisée après d'autres pour tenter de remédier aux problèmes rencontrés, m. GA. a établi un document dont il ressort de nombreuses difficultés relationnelles et un manque cruel de communication ainsi qu'un manque de confiance engendrant un stress généralisé,
- Madame TA. a pris des mesures de contrôle très étroit du travail de ses collaborateurs en leur rappelant de manière incessante les procédures de gestion des demandes,
- elle allait même jusqu'à exiger de savoir où chacun se trouvait lorsqu'il quittait son bureau,
- lors de la crise du 16 octobre 2008, deux demandes lui avaient été transférées par Madame TA. mais il avait laissé une collègue répondre à l'une d'elles, si bien que sa supérieure lui a rappelé d'un ton sec et agressif qu'elle devait être informée lorsqu'il se permettait de transférer une demande, lui a opposé qu'elle avait des méthodes de travail et lui a fait sentir son infériorité,
- après cet incident, il a subi de très nombreuses critiques, Madame TA. n'hésitant pas à remettre en cause son travail déjà validé par Madame JO. (supérieure hiérarchique de Madame TA., notamment pour un contrat d'apporteur d'affaires, qui a donné lieu à une violente critique,
- ce n'est pas seulement son travail qui a été remis en cause mais son organisation et ses capacités, comme lors de l'évaluation réalisée le 15 janvier 2009,
- il s'est senti humilié par de telles remarques tandis qu'il accomplissait des tâches lourdes au prix d'un investissement maximal,
- il lui était reproché un manque d'autonomie alors que toute prise d'initiative aboutissait à une remontrance,
- la remise en question de ses qualités rédactionnelles, de son organisation et des avis qu'il émettait est d'autant plus incompréhensible que son aisance sur ce point a toujours été louée et qu'il a géré seul le service juridique de la banque K en 2006,
- Madame TA. lui intimait des ordres d'un ton sec pour le rabaisser et l'humilier devant ses collègues, elle se plaisait à déléguer des tâches à la dernière minute, ce qui ne permettait pas une bonne connaissance des dossiers,
- le 14 novembre 2008, elle lui a demandé de se rendre à une réunion une demi-heure plus tard sans préparation, en sorte qu'il a refusé tout comme une autre de ses collègues,
- sa responsable pouvait agir en contradiction totale avec des directives qu'elle avait données antérieurement,
- sa supérieure a exigé de manière particulièrement agressive et humiliante qu'il justifie son absence à une réunion du 20 janvier 2009 en dehors de ses heures de travail, alors qu'il avait prévenu plusieurs semaines à l'avance qu'il ne pourrait y assister pour raison médicale,
- cet incident a fait l'objet d'un rapport dans le carnet de bord de la Direction des Affaires Juridiques dont a été informé Monsieur BA.
- il s'est vu reprocher d'avoir osé noter, dans les commentaires de son évaluation pour l'année 2009, « la surcharge de travail induite par la réorganisation imminente du service », bien que d'autres de ses collègues aient fait une réflexion similaire,
- il a subi une attitude dure, injustifiée, et s'est ainsi vu refuser ses congés d'été le 22 juin 2010 au motif qu'une collègue était absente aux mêmes dates (sans que cette circonstance n'ait jamais été prise en compte), tandis qu'aucune discussion n'a été possible, s. TA. étant proche de la crise de nerfs,
- cette dernière lui reprochait régulièrement des choses dont il n'était pas à l'origine et éclatait en sanglots comme pour le mettre encore plus mal à l'aise, notamment le vendredi 2 juillet 2010 à 18 heures 30,
- il s'est ouvert à propos de ce nouvel incident, le soir même, auprès de Madame JO. avec laquelle un entretien a été convenu mais qui a effacé l'historique de ses messages pour que les faits qu'il a relatés n'y figurent plus,
- Madame JO. n'a pu lui apporter aucune réponse si ce n'est de s'expliquer avec s. TA.
- il a informé Monsieur BA. de cet événement, ce qui lui a été violemment reproché par Madame JO. qui l'a menacé d'avertir l'intéressée,

- le 19 juillet 2010, elle l'a convoqué pour lui faire des reproches sur un dossier pour lequel il s'était particulièrement investi, prétendant avoir dû le refaire entièrement,
- elle lui a adressé des demandes prioritaires avec des délais très réduits même s'il avait 250 mails en attente, sans manquer de lui faire des griefs pour l'inscription à une formation dont il avait eu connaissance le jour même,
- il est allé consulter le docteur RO. psychiatre, qui a constaté un mal être profond, l'a placé en arrêt maladie et a prescrit des antidépresseurs,
- ces agissements répétés ont porté atteinte à ses droits, à sa dignité, à sa santé et à sa carrière, tandis que la dégradation de son état de santé est établie,
- le docteur RO. a établi, outre les arrêts de travail, une attestation le 21 décembre 2010 qui confirme la réalité du harcèlement moral,
- le docteur BE. expert désigné fin 2010 dans le cadre de la procédure d'accident du travail est affirmatif, de même que de nombreux praticiens,
- sa dépression a été reconnue par le jugement du Tribunal de première instance du 14 juin 2012 qui a rejeté sa demande au motif qu'il était atteint d'une maladie mais n'avait pas fait l'objet d'un accident, le lien ayant pourtant bien été fait avec ses conditions de travail,
- l'impact des agissements de sa supérieure hiérarchique sur la dégradation de son état de santé est incontestable,
- dès le mois de janvier 2009, il a été suivi médicalement et verse aux débats de nombreuses attestations de ses amis, collègues, voisins et famille sur son état de santé,
- l'employeur est resté inactif, en violation à son obligation de bonne foi et à son obligation de sécurité de résultat,
- elle a été informée à de nombreuses reprises des difficultés qui existaient au sein de la Direction des Affaires Juridiques,
- l'employeur doit mettre le salarié en mesure de travailler dans un environnement sûr et lui procurer une sécurité réelle contre les risques d'accidents et de maladies professionnelles, et à défaut, il engage sa responsabilité sans même qu'il y ait lieu de prouver une faute de sa part,
- la SAM B a attendu que l'un de ses employés soit victime d'une grave dépression pour essayer de comprendre ce qui se passait et commander un audit, les termes de la mission en témoignant,
- la carence de l'employeur à assurer sa sécurité ou à prendre les mesures pour mettre fin au harcèlement moral l'a contraint à prendre acte de la rupture du contrat de travail compte tenu du refus de le reclasser, en sorte qu'elle sera requalifiée en licenciement sans motif et abusif,
- il a écrit au mois d'octobre 2010 pour témoigner de son attachement à la SAM B et son espoir de voir les difficultés se résorber, mais n'a reçu aucune réponse,
- le 9 octobre 2010 son conseil a sollicité soit une reprise de son poste après déplacement de Madame TA. soit un autre poste équivalent compatible avec ses compétences hors de la sphère d'influence de cette dernière,
- l'appelante lui a opposé une fin de non-recevoir et l'a placé en demi-salaire,
- son absence était due à son état de santé lequel ne lui permettait plus d'occuper son poste,
- la SAM B devait chercher à le reclasser, ce qu'il a refusé fautivement (offre interne d'emploi du 29 juin 2010 demeuré sans suite puis demande du 9 octobre 2010), l'employeur s'est contenté de constater l'absence de reprise du travail pour le congédier en contrevenant aux dispositions de l'article 32 alinéa ter de ladite convention collective, alors que son absence était due à un mauvais état de santé passager médicalement constaté,
- ses demandes indemnitaires sont justifiées dès lors qu'il a subi deux années de harcèlement sans que l'employeur ne prenne les mesures appropriées, puis a été accusé d'abandon de poste,
- il a continué à consulter un psychiatre, à suivre un traitement au cours de l'année 2011 et à subir des séances d'ostéopathie,
- il est tombé gravement malade en mars 2011 et a dû être hospitalisé pour une pneumonie en raison de sa grande faiblesse résultant des agissements successifs de Madame TA.
- il a été contraint à un mois d'arrêt de travail alors qu'il était en période d'essai chez un autre employeur qui aurait pu ne pas le conserver,
- la SAM B a clôturé son compte de dépôt à terme en livres sterling d'autorité même s'il pouvait être conservé aux conditions des autres clients,
- il a perdu 1.700 euros outre les frais d'encaissement et perdu une chance de percevoir des intérêts et de bénéficier d'une hausse de la devise britannique,
- il a été placé en demi-salaire le 12 août 2010 de manière injustifiée dans la mesure où il convient de tenir compte de son ancienneté dans la profession pour appliquer les dispositions de l'article 52 de la convention collective,
- il avait donc droit à un plein traitement durant 3 mois à compter du 20 juillet 2010, puis, compte tenu de ses 10 ans d'ancienneté à cette date, à un nouveau mois à plein traitement,

- l'employeur n'a pas respecté l'injonction de communiquer résultant du jugement du 3 octobre 2013 puisqu'il produit certaines annexes du rapport de la société C et pas d'autres et ne produit pas les synthèses intégrales des séances de travail collectives et la séance de travail individuelle de c. PA. ni les comptes rendus des réunions du 15 décembre 2008 et 23 août 2010,
- il verse aux débats le rapport d'audit incomplet de la société C,
- il convient de noter que l'huissier français avait constaté la présence d'une boîte à archives portant la mention B que la gérante de la société C a refusé d'ouvrir, ce qui sous-tend que son contenu était important ou sensible,
- le rapport d'audit démontre l'existence de difficultés inextricables au sein de la Direction des Affaires Juridiques : un problème relationnel et comportemental qui transcende les simples problèmes organisationnels et de surcharge de travail comme l'avait mentionné Monsieur BA. devant les services de police,
- l'audit lorsqu'il utilise, le 8 septembre 2010 (deux mois après son arrêt de travail pour dépression), les termes « clarifier les rôles de chacun pour améliorer le fonctionnement global de l'équipe », établit qu'il existe une confusion des rôles de chacun dans l'équipe laquelle crée des dysfonctionnements, « optimiser l'organisation du service et son fonctionnement » met en évidence que le service est désorganisé et fonctionne mal, « développer les synergies et la confiance afin de renforcer le mode collaboratif au sein des équipes » note le manque de confiance chronique ainsi qu'une absence de mise en commun des moyens qui ont pour corollaire une mauvaise coopération avec les autres services de la banque, « les objectifs de la démarche étant de garantir le maintien de la qualité des activités au sein du service » relève que la qualité des activités du service est mauvaise et pas au niveau escompté, « renforcer la qualité des relations au sein de l'équipe, afin que chacun puisse accompagner ses missions dans un climat serein » souligne une absence de sérénité patente ainsi qu'une ambiance et un relationnel de mauvaise qualité,
- il est également précisé que le manager n'est apparemment pas en position de leadership, ne s'engage pas et ne suscite pas l'engagement ou l'adhésion de ses collaborateurs,
- aux termes de la synthèse de travail collective du 2 décembre 2010, en fin d'audit, « la communication s'est améliorée », « l'équipe est en cours de construction », « l'échange d'informations est structuré », ce qui permet de comprendre a contrario l'état préexistant du service, tandis que la solidarité doit être renforcée vis-à-vis du responsable (ce qui confirme les difficultés décrites par ses soins) et que la « notion d'appartenance reste à construire »,
- en tout état de cause, les pièces communiquées sporadiquement renforcent davantage les plaintes qu'il a exprimées et conduisent à considérer que la responsabilité de la SAM B est engagée,
- la synthèse de la séance de travail du 22 septembre 2010 de Madame PE. montre les méthodes de travail de Madame TA. qui, après avoir confié à l'un de ses collaborateurs un contrat à analyser, recommence elle-même le processus, ce qui procède d'un manque de confiance dans ses collaborateurs,
- de même, Madame PE. suggère, sur l'activité consultation/conseil, de « revoir la répartition et la distribution des dossiers » et de « revoir la cohérence du processus de validation », tout en notant un besoin de back up pour les activités successions, mise sous protection judiciaire, saisies arrêts, réquisitions services fiscaux, ces remarques révélant un manque d'organisation et de sécurité juridique au sein du service,
- la synthèse de la séance de travail de Madame GA. fait part de « gros problèmes de communication, tensions dans l'équipe, climat anxieux », ce qualificatif d'anxieux étant également utilisé par Madame PE. dans son courriel du 11 décembre 2008 et dans celui du demandeur à Madame PR. du 2 juillet 2010,
- les témoignages de Messieurs VI. SA. et BR RU. viennent confirmer l'évolution de l'atmosphère ou des conditions de travail liées au comportement de s. TA.
- les échanges de mails entre c. PE. m. GA. et lui-même sont également édifiants sur le harcèlement moral exercé,
- ce ne sont pas des facteurs externes au service qui ont impacté l'activité mais des facteurs internes,
- il ne peut être tiré argument de sa candidature le 29 juin 2010 au poste de responsable du service entrée en relation et documentation car il était prêt à travailler dans n'importe quel service compte tenu de la dégradation de ses conditions de travail.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé.

SUR CE,

Attendu que l'appel principal parte in qua a été régulièrement formé et sa recevabilité n'est pas contestée ;

Que l'appel incident formé par voie de conclusions par s. GI. après expiration du délai d'appel principal, pouvait être dirigé à l'encontre des dispositions du jugement qui n'ont pas fait l'objet de l'appel principal ;

Qu'en conséquence, les appels sont recevables ;

Attendu que s. GI. avait formé devant le bureau de jugement une demande de dommages-intérêts de 75.000 euros en réparation du préjudice moral subi à l'occasion des multiples procédures, que dès lors cette demande qui est reprise au soutien de son appel incident est donc recevable et ne se heurte pas aux dispositions de l'article 431 alinéa 2 du Code de procédure civile ;

Attendu qu'aux termes de l'article 34 de la loi n° 1.299 du 15 juillet 2005, la suppression de discours injurieux, outrageants ou diffamatoires relatifs aux faits de la cause qui sont contenus dans les écrits produits par les parties peut être prononcée par le juge statuant sur le fond de l'affaire ;

Que les expressions critiquées et visées par les demandes de bâtonnement respectives des parties n'apparaissent pas excéder la liberté d'expression nécessaire au déroulement des débats judiciaires et seront donc rejetées ;

Attendu que les dispositions du jugement relatives à l'attestation d'a BA. produite par la SAM A ne sont pas critiquées et seront donc confirmées ;

Attendu que si l'attestation établie le 28 mai 2018 par Madame GA. qui est produite par l'appelante (pièce n° 85) ne mentionne pas expressément l'existence ou l'absence de liens de subordination ou d'intérêt avec les parties, celle-ci indique néanmoins la qualité de juriste de la rédactrice, placée sous la direction de Madame TA. faisant ainsi apparaître son lien de subordination à l'égard de l'employeur ;

Qu'en conséquence, s. GI. sera débouté de sa demande de nullité de cette attestation ;

Attendu que pour retenir qu'il ne pouvait être conclu que la SAM A n'avait pas respecté l'injonction figurant au jugement du 3 octobre 2013, le Tribunal du travail a relevé, à juste titre, les points suivants :

- aucun élément ne permettait de considérer que les réunions des 15 décembre 2008 et 23 août 2010 aient formellement donné lieu à la rédaction d'un compte-rendu par la Direction des Ressources Humaines, ainsi que pour les autres réunions,
- le contenu des documents établis par la société C ne permettait pas de révéler l'existence d'un « rapport » à proprement parler qui comporterait des annexes alors que les deux synthèses d'entretien individuel mené avec m. GA. et c. PE. susceptibles d'intéresser le présent litige, étaient versées aux débats, et pas plus d'estimer qu'un élément pertinent serait susceptible d'avoir été caché, étant précisé que les constatations du deuxième huissier français (procès-verbal du 7 mai 2013) mentionnent que la gérante de la société C avait indiqué qu'elle n'était plus en possession d'aucun document en rapport avec la mission confiée et notamment que les fiches d'entretien individuel avaient été adressées à l'employeur, tandis que la circonstance que cette dernière n'ait pas accepté, à cette occasion, l'ouverture d'une boîte d'archives notée B ne suffisait pas à établir une volonté de dissimulation de la part de l'employeur ;

Que dès lors l'ensemble de ces éléments a justifié que les demandes de production de pièces complémentaires de l'intimé soit écartée ;

Que le jugement sera donc confirmé de ce chef ;

Attendu qu'en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, chaque partie au contrat de travail à durée indéterminée dispose d'un droit de résiliation unilatérale ;

Que le salarié peut mettre fin au contrat de travail en démissionnant de son emploi dès lors que cette démission doit être l'expression d'une volonté certaine, libre, claire et non équivoque ;

Qu'ainsi, le fait pour le salarié d'imputer à l'employeur la responsabilité de la rupture des relations contractuelles, tout en prenant l'initiative, ne constitue pas l'expression claire et non équivoque de démissionner ;

Attendu qu'il appartient au salarié qui soutient que la rupture unilatérale du contrat de travail s'analyse en un licenciement abusif en raison du comportement fautif de l'employeur, de rapporter la preuve du non-respect par ce dernier de ses obligations essentielles rendant impossible la poursuite du contrat de travail ;

Qu'en l'espèce, le contrat de travail a été rompu à l'initiative du salarié qui a pris acte de la rupture du contrat en l'imputant à l'employeur sans exécution d'un préavis et que par suite, la mesure de licenciement pour faute grave pour abandon de poste qui lui a été notifiée postérieurement est restée sans effet dans les relations entre les parties ;

Attendu que la notion de harcèlement moral invoquée par l'intimé et reconnue par la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relatif au harcèlement et à la violence au travail n'était pas consacrée par le législateur au moment de la rupture, en sorte qu'au cas d'espèce, la responsabilité éventuelle de l'employeur ne pouvait être recherchée qu'à raison de manquements graves de son fait ou du fait de ses salariés en s'étant abstenu de prendre les mesures appropriées pour faire cesser la situation de harcèlement moral dénoncée qui sont susceptibles d'affecter la santé du salarié ;

Que contrairement à ce qui est soutenu, par son arrêt du 20 septembre 2013, la Cour d'appel a considéré que les troubles de s. GI. constatés le 20 juillet 2010 ne constituaient pas un accident du travail et n'a pas retenu une autre date aux troubles en cause ou leur origine professionnelle, en sorte que le Tribunal du travail a justement considéré qu'il n'avait pas à tirer de conséquence particulière de cette décision pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral ;

Attendu que s. GI. ne fournit pas d'éléments de preuve suffisants permettant d'établir qu'il aurait été personnellement victime d'agissements répétitifs, abusifs, excessifs et vexatoires, qui seraient à l'origine de la dégradation de son état de santé ;

Qu'ainsi, si les pièces qu'il a produites démontrent la réalité d'une prise en charge médicale ou paramédicale de troubles physiques et psychiques depuis l'année 2008 et en particulier à compter du 20 juillet 2010, ce dernier n'établit pas pour autant que la dégradation de son état de santé soit en lien avec des agissements abusifs à son endroit émanant de sa supérieure hiérarchique, s. TA.;

Qu'à cet égard, s'il est constant que des difficultés relationnelles ont pu exister entre s. TA. à son arrivée dans le service en mai 2008 et son équipe m. GA. c. PE. et s. Gl. ayant conduit la hiérarchie de la SAM B à organiser des réunions et à prévoir en décembre 2008 une procédure d'alerte en cas d'incidents ou de problèmes au sein de la Direction des Affaires Juridiques, il n'en demeure pas moins que les éléments de la cause ne permettent pas de caractériser l'existence d'un comportement harcelant à l'égard de s. Gl. au cours de l'année 2008, lequel aurait ensuite persisté en 2009 et 2010 et ce d'autant que les « *problèmes relationnels professionnels (...) liés à sa supérieure hiérarchique* » qui étaient évoqués par le salarié en mars 2009 auprès du Docteur JIMENEZ de l'OMT n'ont pas donné lieu à nouveau à la saisine du médecin du travail ;

Qu'en outre, les synthèses d'entretien individuel avec m. GA. et c. PE. établies en septembre 2010 par la société C, chargé d'un audit général par l'employeur, lesquelles confirment les difficultés professionnelles rencontrées par ces deux salariées impliquant leur supérieure hiérarchique sans faire apparaître la réalité d'une situation de harcèlement moral subi par le salarié de la part de s. TA. dans la période qui aurait précédé son arrêt de travail ayant débuté le 20 juillet 2010 ;

Attendu par ailleurs, que l'employeur n'apparaît pas avoir commis de faute dans le traitement de l'incident dénoncé le 2 juillet 2010 par le salarié puisque celui-ci a été reçu à cet effet dès le lundi 5 juillet 2010 par m-o. JO. supérieure hiérarchique de s. TA. et qu'il en a lui-même informé le 6 juillet 2010, Ariel BA. Directeur des Ressources Humaines sans demander après la tenue de cet entretien la mise en place de mesures particulières ;

Que l'intimé a ensuite repris le travail avant de partir en congé le 9 juillet 2010 sans faire de demande particulière ou faire état de son insatisfaction après avoir évoqué avec m-o. JO. les difficultés rencontrées avec sa supérieure hiérarchique ;

Qu'à son retour de congé le 19 juillet 2010, aucun autre incident n'est survenu même si le salarié a estimé subir de nouvelles brimades et vexations ;

Qu'il convient à cet égard, de relever que s. Gl. s'était par le passé rétracté, pour des faits de même nature dénoncés le 21 janvier 2009 après mise en place d'une procédure d'alerte suivie par le Directeur des Ressources Humaines ;

Qu'en outre, il convient de relever que s. Gl. avait fait acte de candidature le 29 juin 2010 pour un autre poste de niveau supérieur et n'obtenant pas satisfaction, a pu dès lors considérer que ses aspirations personnelles n'étaient pas suffisamment prises en compte ;

Que l'ensemble de ces éléments ne suffisent pas à caractériser des agissements de harcèlement moral et relèvent tout au plus d'une situation ressentie subjectivement comme du harcèlement moral ;

Que dans ces conditions, les premiers juges ont justement considéré que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une démission et que les demandes en paiement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de préavis et des congés payés sur préavis devaient être rejetées ;

Attendu qu'en l'absence de tout manquement de l'employeur à ses obligations essentielles, il convient de débouter s. Gl. de toutes ses demandes indemnitaires et le jugement doit donc être réformé en ce qu'il lui a alloué la somme de 10.000 euros en réparation d'un préjudice moral ;

Attendu que les conditions générales de la SAM B MONACO mentionnent en leur point 1.24 que « *le compte peut être clôturé à l'initiative du client ou de la Banque qui se réserve le droit de suspendre ou de cesser en tout temps ses rapports d'affaires avec effet immédiat et sans indication de motif* », en sorte qu'aucun grief ne peut être formulé à l'encontre de l'employeur sur la question de la clôture du compte ayant abouti à la perte financière alléguée, et ce d'autant que cette dernière avait pris certaines précautions pour obtenir les instructions du salarié ;

Que la demande formée de ce chef a justement été rejetée ;

Que le jugement sera confirmé sur ce point ;

Attendu que l'article 52 de la convention collective de travail du personnel des banques se référant aux années de « présence » et à l'« absence prolongée pour maladie », il y a lieu de tenir compte de la durée d'emploi à la SAM B ainsi que de périodes d'arrêts de travail successifs ;

Que le décompte du plein traitement doit se calculer sur une période d'une année entière ;

Que sur les douze mois précédents, le salarié avait déjà bénéficié d'un maintien de salaire à hauteur de 45 jours ;

Que s. Gl. pouvait dès lors prétendre au plein traitement à partir du 20 juillet 2010 pendant 25 jours, puis au demi-traitement à partir du 14 août 2010 pendant une durée de deux mois ;

Qu'il résulte des bulletins de paie et du courrier de l'employeur du 12 août 2010 que le salarié a été pris en charge à plein traitement jusqu'au 14 août 2010 et a ensuite perçu un demi-traitement du 14 août 2010 au 3 janvier 2011 ;

Qu'il a donc été entièrement rempli de ses droits à ce titre et sera par conséquent débouté de sa demande de complément de salaires et le jugement réformé en ce sens ;

Que par suite, la demande visant à la délivrance du certificat de travail, de l'attestation Pôle Emploi et du reçu pour solde de tout compte rectifiés sera également rejetée ;

Attendu enfin, qu'il n'est pas établi que s. Gl. ait commis un abus ou ait agi avec l'intention de nuire à l'encontre de l'appelante en sorte que sa demande indemnitaires pour procédure abusive a justement été rejetée ;

Attendu que l'intimé succombant en toutes ses prétentions sera condamné aux dépens de première instance et de l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,
statuant publiquement et contradictoirement,**

Reçoit les appels,

Dit n'y avoir lieu à suppression d'écrits dans les conclusions des parties,

Déclare recevable la demande indemnitaires de s. Gl. chiffrée à 75.000 euros en réparation du préjudice moral subi à l'occasion des multiples procédures,

Rejette la demande de nullité de l'attestation produite par la SAM A (pièce n° 85),

Confirme le jugement du Tribunal du travail du 29 septembre 2016 sauf en ce qu'il a alloué à s. Gl. les sommes de 10.000 euros à titre de dommages-intérêts et de 2.442,11 euros à titre de rappel de salaire, en ce qu'il a réparti la charge des dépens entre les parties, et ordonné la délivrance à s. Gl. par la SAM B du certificat de travail, de l'attestation Pôle Emploi et du reçu pour solde de tout compte rectifiés,

Statuant à nouveau de ces chefs,

Déboute s. Gl. de ses demandes indemnitaires et de sa demande de rappel de salaire,

Dit n'y avoir lieu à délivrance d'un certificat de travail, d'une attestation Pôle Emploi et d'un reçu pour solde de tout compte rectifiés,

Condamne s. Gl. aux entiers dépens de première instance et d'appel distraits au profit de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur, sous sa due affirmation,

Ordonne que lesdits dépens seront provisoirement liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable,

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 SA. Charles, Madame Muriel DORATO-CHICOURAS, Vice-Président, Chevalier de l'Ordre de SA. Charles, Monsieur Éric SENNA, Conseiller, assistés de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint,

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

Lecture est donnée à l'audience publique du 23 OCTOBRE 2018, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Commandeur de l'Ordre de SA. Charles, assistée de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint, en présence de Monsieur Hervé POINOT, Procureur Général adjoint.