

Cour d'appel, 14 mai 2019, Monsieur d. L. c/ La SAM A et M. n. G.

Type	Jurisprudence
Juridiction	Cour d'appel
Date	14 mai 2019
IDBD	18167
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématique	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2019/05-14-18167>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Licenciement pour faute grave – Absences injustifiées – Motif valable (oui) – Caractère abusif (non)

Résumé

Il appartient à l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée de son employé pour faute grave de ce dernier, de rapporter la preuve de la réalité et de la validité du motif invoqué en cas de contestation. La faute grave imputable au salarié est celle qui rend impossible son maintien dans l'entreprise, et ce, même pendant la durée du préavis, sans corrélation avec le préjudice qui en est découlé. Les premiers juges ont souligné à juste titre que parmi les obligations inhérentes au contrat de travail, figure celle pour le salarié, d'exercer de façon régulière et continue les attributions qui lui ont été confiées, seule l'absence valablement autorisée par l'employeur ou excusée par la maladie ou l'accident dument justifiés, constituant une exception valable à cette exigence. À l'inverse, l'abandon de poste procède du départ du salarié dans des circonstances révélant la volonté claire et non équivoque de quitter son poste de travail, sans raison apparente et sans information préalable ni autorisation de l'employeur. Il appartient au salarié de justifier des raisons de son absence. En l'état des seuls éléments produits aux débats, il s'avère que la SA B a licencié verbalement d.L. Si ce dernier en a déduit ne plus avoir à se présenter également chez la SAM A, l'appelant ne pouvait ignorer, au-delà des relations étroites entretenues entre ces deux sociétés, qu'elles avaient un siège social différent et des administrateurs délégués distincts. Il ne pouvait davantage se méprendre, au regard de son expérience dans son domaine d'activité et de son ancienneté, sur l'identité de son supérieur hiérarchique alors qu'il travaillait depuis 2012 chez la SA B. Au regard des éléments soumis à son appréciation, qui ne se trouvent pas utilement remis en cause par les pièces nouvelles produites, le Tribunal a exactement considéré, par des motifs pertinents que la Cour adopte, que le licenciement de d.L. repose sur de justes motifs et une faute grave constituée par des absences injustifiées. Il s'ensuit que les demandes financières subséquentes présentées par d.L. indemnité de préavis et de licenciement, ne peuvent prospérer.

Par application des dispositions de l'article 13 de la Loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts. Constitue un licenciement abusif, le licenciement intervenu pour un motif fallacieux ou avec une intention malveillante, ou encore dans des circonstances brutales et vexatoires. S'agissant des conditions de mise en œuvre de la rupture, le déroulement de la procédure suivie ne démontre pas davantage que l'employeur aurait fait preuve d'une quelconque légèreté blâmable ou précipitation fautive, alors notamment que la lettre recommandée portant notification de la décision de licenciement suit de plus d'un mois l'abandon de poste du salarié. Enfin l'appelant fait état de rumeurs injustifiées le concernant, qu'il impute à la publicité donnée par l'employeur aux conditions de la rupture intervenue, l'empêchant, dans le secteur très restreint de la vente d'avions privés de luxe, d'activer les contacts qu'il avait patiemment développés depuis son départ en retraite de la Royal Navy britannique pour retrouver un emploi semblable. Toutefois, l'appelant ne démontre aucun lien de causalité direct et certain entre ces suppositions et sa situation professionnelle actuelle permettant d'illustrer en quoi et selon quels artifices, au-delà de la rupture de son contrat de travail qui a nécessairement eu un impact sur son parcours professionnel, la SAM A aurait cherché à nuire à sa personne et à son avenir professionnel. La preuve du caractère abusif du licenciement ne se trouvant pas rapportée au cas d'espèce, la demande de condamnation présentée par d.L. à hauteur de 160.000 euros, non fondée, ne peut prospérer.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 14 MAI 2019

En la cause de :

- Monsieur d. L., de nationalité britannique, né le 1er mars 1967 à Ponthir (Grande-Bretagne), domicilié et demeurant à Monaco « X1 » - X1;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaçant Maître Fabrice GARCIN, avocat au barreau de Nice ;

APPELANT,

d'une part,

contre :

- La société dénommée A, Société Anonyme Monégasque, inscrite au Répertoire du Commerce et de l'Industrie sous le numéro XX, dont le siège social est à Monaco - immeuble « Y » - X2, prise en la personne de son Président Administrateur Délégué en exercice domicilié en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaçant Maître Philippe-Bernard FLAMANT, avocat au barreau de Nice ;

INTIMÉE,

- Monsieur n. G., ès-qualité de liquidateur de la SAM A, désigné suivant assemblée générale extraordinaire des actionnaires du 26 novembre 2018 ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaissant Maître Philippe-Bernard FLAMANT, avocat au barreau de Nice ;

INTERVENANT VOLONTAIRE,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement mixte et avant-dire-droit rendu par le Tribunal du travail, le 26 janvier 2017 et le jugement rendu par le Tribunal du travail le 5 octobre 2017 ;

Vu l'exploit d'appel parte et qua et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 11 décembre 2017 (enrôlé sous le numéro 2018/000066) ;

Vu l'arrêt avant dire droit en date du 5 mars 2019 ;

Vu les conclusions déposées le 26 mars 2019 par Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur n. G. intervenant volontaire ;

À l'audience du 26 mars 2019, 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 parte in qua relevé par Monsieur d. L. à l'encontre de deux jugements du Tribunal du travail des 26 janvier 2017 et 5 octobre 2017.

Considérant les faits suivants :

d. L. a été embauché par la société de droit suisse B le 21 mai 2012, en qualité de responsable des ventes pour un salaire brut de 10.000 francs suisses.

Il était également engagé en 2013 par la SAM A moyennant un salaire de 5.000 euros par mois.

Les deux sociétés possèdent une proximité opérationnelle, de dirigeants, et un actionnariat majoritaire commun en la personne de ni. G.

Courant mars 2015, un litige survenait entre d. L. et la SAM A, le salarié estimant qu'il avait été licencié sans courrier et sans motif alors que l'employeur considérait pour sa part qu'il se trouvait en absence injustifiée depuis le 17 mars 2015, ce qui avait motivé la rupture du contrat de travail.

Le 23 juin 2015, d. L. récupérait les documents de fins de contrat, comprenant un certificat de travail pour la période du 1er octobre 2013 au 11 mai 2015, une attestation Pôle Emploi et un bulletin de salaire correspondant à la période du 1er au 11 mai 2015.

Par ordonnance en date du 29 octobre 2015, le Tribunal du travail statuant en sa formation des référés a condamné la SAM A à payer à d. L. à titre provisionnel les sommes de :

- 34.081,51 euros à titre de salaires impayés échus sur la période du 1er octobre 2013 au 30 avril 2015,
- 2.889,27 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente,

et enjoint à l'employeur de délivrer au salarié, dans le mois de l'ordonnance, un reçu pour solde de tout compte conforme.

En suite de l'appel interjeté par la SAM A à l'encontre de cette décision, la Cour d'appel a confirmé en tous points l'ordonnance déférée par arrêt en date du 17 mai 2016.

Par acte d'huissier du 18 novembre 2015, d. L. a fait procéder à une saisie-arrêt sur les comptes bancaires détenus par la SAM A auprès de la société D à hauteur des condamnations prononcées.

Sur contestation de l'employeur, le Tribunal de première instance a, par jugement rendu le 24 mars 2016, rejeté les exceptions de nullité soulevées par d. L., débouté la SAM A de sa demande de restitution des sommes saisies-attribuées au salarié et rejeté les demandes de dommages-intérêts pour résistance abusive formulées par chacune des parties.

Par exploit du 5 octobre 2015, d. L. a saisi le Tribunal du travail aux fins de voir constater le caractère manifestement abusif de son licenciement et condamner la SAM A au paiement de diverses sommes à son profit.

Par jugement mixte rendu le 26 janvier 2017, le Tribunal du travail a :

- rejeté la demande de jonction présentée par la SAM A,
- déclaré son incompétence pour connaître de la demande reconventionnelle de la SAM A,
- débouté d. L. de sa demande en paiement des salaires pour la période du 1er janvier 2013 au 30 septembre 2013,
- dit que la SAM A est redevable envers d. L. des salaires pour la période du 1er octobre 2013 au 31 mars 2015,

- constaté que la somme de 34.081,51 euros net a été perçue par d. L. dans le cadre de la procédure d'exécution par lui mise en place,
- dit que d. L. a dès lors été rempli de ses droits à ce titre,
- dit que la SAM A est redevable envers d. L. de la somme de 2.889,27 euros net au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,
- constaté que cette somme a été perçue par d. L. dans le cadre de la procédure d'exécution par lui mise en place,
- dit que d. L. a dès lors été rempli de ses droits à ce titre,
- avant-dire-droit sur le surplus des demandes présentées par d. L. enjoint à la SAM A de :
 - produire un organigramme détaillé des deux sociétés (la SAM A et la SA B) ainsi qu'un extrait du registre du commerce suisse ou de canton faisant apparaître les dirigeants de la SA B,
 - justifier par une copie de registre du personnel et les contrats de travail :
 - 1° quel était l'employeur des personnes suivantes visées par Monsieur n. G. dans son courriel du 18 mars : « *h., m., hl., ma., j., a., r.* »,
 - 2° qui est l'employeur des personnes suivantes visées par Monsieur n. G. et Monsieur L. dans les courriels échangés entre eux : « *ja., c. D. et g.* ».

Par jugement rendu le 5 octobre 2017, le Tribunal du travail a :

- dit que le licenciement de d. L. par la SAM A repose sur une cause valable et n'est pas abusif,
- débouté d. L. des demandes financières subséquentes,
- dit que chacune des parties conservera à sa charge ses propres dépens.

Par assignation délivrée le 11 décembre 2017, d. L. a interjeté appel parte in qua à l'encontre du jugement mixte rendu le 26 janvier 2017 et appel en toutes ses dispositions à l'égard du jugement rendu le 5 octobre 2017 par le Tribunal du travail.

Au terme de son exploit et d'écritures déposées les 29 mai 2018, 13 novembre 2018 et 22 janvier 2019, d. L. a conclu à l'infirmerie des jugements rendus en ce qu'ils :

- l'ont débouté de ses demandes de paiement de ses salaires pour la période comprise entre le 1er janvier et le 30 septembre 2013 (jugement rendu le 26 janvier 2017),
- ont reconnu valable son licenciement et l'ont débouté de ses demandes indemnitaires au titre du préavis qui lui était dû, du caractère abusif de son licenciement et de toutes conséquences financières en découlant (jugement rendu le 5 octobre 2017),

et à leur confirmation pour le surplus.

Statuant à nouveau, il a demandé à la Cour de :

- condamner la SAM A à lui verser la somme de 45.000 euros brut, assortie des intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir, au titre des salaires couvrant la période du 1er janvier au 30 septembre 2013,
- prononcer la nullité des attestations de Messieurs G. et C. (pièces adverses n° 38 et 39), pour être non conformes aux dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile,
- dire et juger que le licenciement qui lui a été notifié le 5 mai 2015 est manifestement abusif,
- enjoindre à la SAM A de procéder à la régularisation de la documentation légale pour tirer les conséquences d'une telle rupture abusive du contrat de travail,
- condamner la SAM A à lui verser les sommes de :
 - 10.011,86 euros brut, assortie des intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir, au titre de l'indemnité de préavis de licenciement,
 - 5.731 euros net, assortie des intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir, au titre de l'indemnité de licenciement,
 - 160.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices matériel et moral injustement subis,
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir,
- rejeter toute demande ou prétention contraire de la SAM A.

Au soutien de ses prétentions il fait valoir en substance, concernant les salaires couvrant la période du 1er janvier au 30 septembre 2013, qu'il était initialement salarié de la société de droit suisse B, que la société de droit monégasque A étant

liée au même groupe, lui a proposé en fin d'année 2012 de travailler également pour le développement de l'entité monégasque, en exerçant conjointement deux emplois différents au sein de ces sociétés et qu'il a alors procédé aux formalités nécessaires à son installation en Principauté de Monaco, avec l'assistance de la SAM A.

Il affirme que dès le mois de janvier 2013, après obtention de son titre de résident, il lui avait été demandé de commencer à travailler pour la société monégasque, ce que la SAM A n'a jamais contesté dans ses courriers ou écritures judiciaires, de sorte que ses dénégations tardives à cet égard sont empreintes de contradictions.

Il précise ne jamais avoir reçu paiement des salaires dus au titre de cette période et soutient que le fait que la SAM A n'ait pas satisfait à ses obligations légales à l'égard de l'administration monégasque ne saurait préjudicier à son salarié.

Concernant le caractère manifestement abusif de son licenciement, il fait valoir que le motif tiré de son abandon de poste se heurte à la réalité des faits et à la chronologie des pièces et documents produits aux débats, que la SAM A n'a pas souhaité produire les éléments de preuve en sa possession pour en justifier, de sorte que son licenciement est intervenu sans cause réelle ni sérieuse et dans des circonstances en outre particulièrement brutales et vexatoires.

Il prétend être bien fondé à revendiquer le bénéfice du paiement d'un délai-congé sur le fondement des dispositions de l'article 7 de la Loi n° 729 du 16 mars 1963, d'une indemnité de licenciement sur le fondement des dispositions de l'article 2 de la Loi n° 845 du 27 juin 1968 et de dommages-intérêts sur le fondement des dispositions de l'article 13 de la Loi n° 729 du 16 mars 1963, en suite d'un tel licenciement.

Par écritures en réponse déposées les 20 février 2018, 2 octobre 2018 et 14 décembre 2018, la SAM A a demandé à la Cour de :

- dire infondé l'appel interjeté par d. L. à l'égard du jugement mixte du 26 janvier 2017 et du jugement du 5 octobre 2017,
- déclarer irrecevable et infondé le témoignage de g. L.(pièce n° 33 adverse) au regard de l'article 324 du Code de procédure civile,
- confirmer le jugement rendu le 26 janvier 2017 en ce qu'il a :
 - débouté d. L. de sa demande en paiement de salaires pour la période du 1er janvier au 30 septembre 2013,
 - constaté que les salaires dus pour la période du 1er octobre 2013 au 31 mars 2015 soit 34.081,51 euros net avaient bien été perçus par le salarié dans le cadre de la procédure d'exécution par lui mise en place, au terme de laquelle il avait été rempli de ses droits à ce titre,
 - dit que la SAM A était redevable envers d. L. de la somme de 2.889,27 euros net au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, constatant que cette somme avait été par lui perçue dans le cadre de la procédure d'exécution par lui mise en place, au terme de laquelle il avait été rempli de ses droits à ce titre,
- confirmer le jugement rendu le 5 octobre 2017 en ce qu'il a dit que le licenciement de d. L. par la SAM A reposait sur une cause valable et n'était pas abusif, déboutant d. L. de ses demandes subséquentes.

À titre subsidiaire, la SAM A a demandé à la Cour, si par impossible les jugements entrepris se trouvaient infirmés, de relever l'absence de fondement de la demande exorbitante de d. L. à titre de dommages-intérêts, sans aucun élément justificatif et de l'en débouter de plus fort.

Elle objecte que :

- la Cour, comme le Tribunal du travail précédemment, ne sont saisis que des liens pouvant exister entre d. L. et la SAM A, la question des salaires ayant été définitivement réglée par l'ordonnance de référé rendue le 29 octobre 2015, confirmée en appel,
- rien n'autorise d. L. à établir un amalgame entre la SAM A, société monégasque et la SA B, société suisse pour entretenir une confusion sur les motifs de son abandon de poste,
- d. L. s'évertue à dénaturer les pièces produites par l'employeur, notamment le courrier du 30 octobre 2012 et le courriel du 10 juin 2013,
- l'attestation de g. L. est irrecevable pour ne pas mentionner l'absence de lien de subordination ou d'intérêt avec les parties, en non seulement avec d. L. alors que le témoin rapporte un différend qui l'oppose à ni. G.
- la mesure d'instruction ordonnée par le jugement mixte a permis d'établir que la SA B et la SAM A constituaient deux sociétés distinctes de sorte que les courriers des 9 avril 2015 et 13 mai 2015 ne pouvaient justifier de l'abandon de poste de d. L. au sein de la SAM A,
- l'attestation de ni. G. permet d'établir le caractère inexact du témoignage de g. L. tandis que le témoignage de nie. C. précise les circonstances dans lesquelles il est intervenu auprès de ce dernier,
- le licenciement intervenu pour abandon de poste est bien fondé,
- les éléments invoqués par d. L. pour justifier de son abandon de poste présentent un caractère mensonger (courriers des 9 avril 2015 et 13 mai 2015),

- les pièces produites par la SAM A ont permis d'établir que la SA B et la SAM A constituaient deux sociétés distinctes, que n. G. n'exerçait aucune fonction au sein de la SAM A avant le 20 mars 2015, de sorte qu'il n'avait aucune qualité pour licencier d. L. alors que l'organigramme de la SA B pour l'année 2015 le faisait apparaître en qualité de General Manager, justifiant de sa qualité pour licencier l'appelant au sein de la SA B,
- d. L. ne produit aucun élément de nature à remettre en cause la motivation claire et précise des premiers juges retenant que son licenciement repose sur de justes motifs et une faute grave constituée par les absences injustifiées,
- si les jugements venaient à être infirmés, la demande exorbitante de dommages-intérêts n'est pas justifiée, aucun élément ne permettant d'établir un préjudice matériel en l'absence d'éléments d'appréciation objectifs relatifs à la situation professionnelle et les ressources actuelles de l'appelant, tandis qu'il ne peut souffrir d'aucun préjudice moral, ayant décidé par lui-même de ne plus se présenter à son poste de travail.

Par arrêt rendu le 5 mars 2019, la Cour d'appel, statuant par décision avant-dire-droit, a ordonné la réouverture des débats, invité les parties à régulariser la procédure par la mise en cause de Monsieur n. G. pris en sa qualité de liquidateur amiable de la SAM A, par voie d'intervention volontaire ou le cas échéant d'intervention forcée.

Par écritures déposées le 26 mars 2019, n. G. pris en sa qualité de liquidateur amiable de la SAM A, a demandé à la Cour de le recevoir en son intervention volontaire et de lui donner acte de ce qu'il reprend à son compte l'intégralité des écritures prises par la SAM A.

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,

Sur la recevabilité de l'appel :

Attendu que les appels tant principal qu'incident respectant les règles de forme et de délai édictées par le Code de procédure civile doivent être déclarés recevables ;

Attendu que les « demandes » figurant au dispositif des écritures de l'appelant, aux fins de voir « constater » ne constituent pas des prétentions mais des moyens auxquels il sera répondu dans le corps du présent arrêt ;

Sur l'intervention volontaire :

Attendu qu'il ressort de l'extrait du Journal de Monaco en date du 1er février 2019, qu'aux termes de l'assemblée générale extraordinaire du 26 novembre 2018, les actionnaires de la SAM A ont décidé notamment de la dissolution anticipée de la société à compter du 30 novembre 2018 et de sa mise en liquidation amiable en conformité des dispositions statutaires (article 21), tout en nommant Monsieur n. G. en qualité de liquidateur ;

Que cette mesure de liquidation est intervenue en cours d'instance, de sorte que n. G. sera reçu en son intervention volontaire, nécessaire à la régularité de la procédure ;

Sur les attestations :

- sur la nullité de l'attestation de g L. :

Attendu qu'aux termes de l'article 324 3° du Code de procédure civile, l'attestation doit à peine de nullité mentionner, notamment, l'existence ou l'absence de liens de subordination ou d'intérêt de son auteur avec les parties ;

Attendu qu'en l'espèce, la SAM A invoque la nullité de l'attestation délivrée par g L. communiquée en pièce adverse n° 33, motif pris que si son auteur précise n'avoir aucun lien de subordination ou d'intérêt avec d. L. il ne mentionne pas qu'il n'en aurait aucun avec les parties ;

Que pour autant, il ressort du corps même de l'attestation que son auteur :

- a travaillé de septembre 2013 à mars 2018 pour la SAM A en tant qu'agent technique et commercial,
- que son patron était Monsieur ni. G.
- qu'il est (lui-même) employé et connaît des problèmes avec M. ni. G. qui (lui) doit encore des arriérés de salaires et des notes de frais impayés ;

Que ces indications mentionnent à suffisance l'existence et la nature des liens de subordination et d'intérêt de son auteur avec la SAM A, dont l'intimée démontre que ni. G. occupe le poste d'administrateur président délégué ;

Qu'il n'y a donc pas lieu au prononcé de la nullité de l'attestation de ce chef ;

- sur la nullité des attestations délivrées par n. G. et nie. C. :

Attendu qu'aux termes de l'article 324 4° du Code de procédure civile, l'attestation doit à peine de nullité préciser, notamment, si son auteur a quelque intérêt au procès ;

Attendu que d. L. poursuit la nullité des attestations délivrées par n. G. et nie. C. produites en pièces adverses numérotées 38 et 39, au motif que leurs auteurs mentionnent n'avoir aucun intérêt, ès-qualité, à la procédure, alors qu'ils ont successivement occupé la fonction de Président délégué de la SAM A ;

Que les attestations ainsi produites respectent en tout état de cause le formalisme prescrit par les dispositions précitées ;

Qu'il n'y a pas lieu d'en prononcer la nullité, étant précisé qu'il appartient à la Cour d'en apprécier la valeur probante, de sorte que les faits rapportés seront examinés en considération de la qualité de leur auteur ;

Sur les sommes réclamées au titre de la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2013 :

Attendu qu'aux termes de l'article 1er de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité et au profit d'une autre personne contre paiement d'un salaire déterminé ;

Que l'article 1er de la Loi n° 739 en date du même jour dispose que le salaire est la rémunération contractuellement due au travailleur placé sous l'autorité d'un employeur, en contrepartie du travail ou des services qu'il a accomplis au profit de ce dernier ;

Que l'article 5 de la même loi prescrit que le salaire doit être versé à intervalles réguliers, au moins une fois par mois pour l'employé au mois ;

Attendu qu'en l'espèce, d. L. soutient qu'il a commencé « à travailler pour son nouvel employeur monégasque dès janvier 2013, ce, pour occuper, des fonctions équivalentes mais non identiques à celles figurant dans son contrat de travail suisse, pour une rémunération mensuelle brute de 5.000 euros », ce que la SAM A conteste avec force ;

Qu'il en veut notamment pour preuve l'obtention de son premier titre de séjour en Principauté le 9 janvier 2013 sur la base d'une promesse d'embauchage transmise au Service de l'emploi par la SAM A ;

Attendu qu'il est constant qu'aucun contrat de travail écrit n'a été établi par la SAM A au profit de d. L. ;

Qu'il ressort seulement d'un courrier de la Direction du Travail daté du 30 octobre 2012, adressé à la SAM A, sous l'intitulé « *promesse d'embauchage n° 12-156* » qu'un permis de travail pourra être accordé, sous réserve de l'obtention de la carte de séjour délivrée par la Direction de la Sécurité Publique, au nommé M. L d.... domicilié X1, C/ la SAM A, MC 98000 MONACO, employé en qualité de spécialiste ventes internationales, au salaire de 5.000 euros, pour une durée hebdomadaire de 39 heures ;

Que ce document, qui ne constitue pas l'autorisation administrative d'embauchage, démarche préalable nécessaire pour l'employeur qui entend recruter un travailleur étranger, démontre seulement une intention avancée de sa part se traduisant par une promesse ;

Qu'il ne justifie aucunement de la concrétisation de l'embauche de l'intéressé, au demeurant subordonnée à la délivrance d'une carte de séjour et d'un permis de travail, comme cela s'y trouve expressément spécifié ;

Que certes d. L. justifie avoir obtenu sa carte de séjour dès le 9 janvier 2013 ;

Qu'il se trouve domicilié X1 à Monaco, dans ce document ;

Que toutefois, la demande d'autorisation d'embauchage et de permis de travail mentionnent expressément que « la SAM A est autorisée à embaucher L d... en qualité de spécialiste ventes internationales coefficient 300, du 1^{er} octobre 2013 au 8 janvier 2014 fin carte de séjour, durée de travail 169 heures mensuels » alors que le document indique « *Fait à Monaco le 15 octobre 2013* » ;

Que son contrat de travail n'a donc officiellement pu débuter qu'à cette date ;

Que les bulletins de salaires qui lui ont été délivrés au titre de cette activité par son employeur, la SAM A, font également état d'une entrée au sein de la société le 1^{er} octobre 2013 dans un emploi de responsable des ventes ;

Que d'ailleurs, d. L. ne produit aux débats aucun élément permettant de caractériser les diligences qu'il aurait pu accomplir durant la période litigieuse au titre de son activité dans ce nouvel emploi (rapports, ventes, courriers...), alors qu'il travaillait déjà à temps plein pour la SA B dont le siège social est situé en Suisse depuis le 21 mai 2012, comme souligné de manière pertinente par les premiers juges ;

Qu'il ne peut valablement se prévaloir des motifs de l'arrêt de la Cour d'appel rendu le 17 mai 2016, statuant sur l'appel interjeté par la SAM A à l'encontre de l'ordonnance de référé rendue le 29 octobre 2015 par le Tribunal du travail, retenant notamment « *qu'il n'est pas contesté que d. L. a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée le 13 mai 2012 par la Société de droit suisse B ... puis également courant 2013 par la société monégasque A* », pour en déduire sans conteste que la juridiction a ainsi accrédité sa thèse au vu des pièces versées aux débats, alors que la mention imprécise « *courant 2013* » n'est aucunement incompatible avec l'embauche effective du salarié à la date du 1^{er} octobre précitée ;

Qu'il ne peut enfin être fait l'économie de l'analyse du courriel adressé le 10 juin 2013 par l'appelant, en sa qualité de « *Director-International Aircraft Sales B* » à p. D. concernant un remboursement de frais, dans lequel il évoque son statut à l'égard de la SAM A ;

Que si d. L. considère que la traduction simple opérée par l'intimée a clairement orienté ses propos, force est de constater qu'il n'a pas fait procéder à une traduction officielle, exempte de toute critique, se bornant à fournir sa propre analyse du texte ;

Qu'ainsi la formule « *pour des raisons professionnelles, je pense que je devrais travailler aussi pour la SAM A - je n'en suis pas sûr ?* » devient sous sa plume « *pour des considérations d'embauche, je devrais être placé sous l'enseigne de la SAM A - n'est-ce-pas ?* » ;

Que la nuance ainsi apportée, à la supposer pertinente, n'ôte pour autant pas leur sens aux propos suivants, à l'égard desquels l'intéressé n'a pas émis de critique sur la traduction qui en a été proposée par la SAM A, et énonçant ainsi « *je préférerais clairement que la gestion soit assurée par vous (la SA B) car c'est plus simple et extrêmement efficace mais cela mériterait approfondissement ??* » ;

Que la mise en perspective de ces deux phrases qui ne peuvent être lues ni appréhendées séparément, démontre en tout état de cause que d. L. ne faisait pas partie des effectifs de la SAM A à la date de leur rédaction, étant par ailleurs souligné que cette dernière structure ne constitue pas une simple enseigne ou filiale de la SA B, mais bien une société autonome, disposant d'une personnalité morale propre avec son siège social et ses propres effectifs ;

Qu'enfin le moyen tiré du défaut de paiement régulier des salaires de ses employés par la SAM A est inopérant, dès lors que n'est pas démontrée la réalité d'une relation effective de travail durant la période considérée ;

Attendu qu'au regard de l'ensemble de ces éléments, les premiers juges ont à bon droit retenu que d. L. ne justifiait pas avoir accompli durant la période litigieuse un travail ou des services au profit et sous l'autorité des instances dirigeantes de la SAM A ;

Que la décision sera donc confirmée de ce chef ;

Sur le licenciement :

Attendu qu'il appartient à l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée de son employé pour faute grave de ce dernier, de rapporter la preuve de la réalité et de la validité du motif invoqué en cas de contestation ;

Que la faute grave imputable au salarié est celle qui rend impossible son maintien dans l'entreprise, et ce, même pendant la durée du préavis, sans corrélation avec le préjudice qui en est découlé ;

Attendu qu'en l'espèce la lettre de licenciement adressée le 29 avril 2015 par la SAM A au conseil de d. L. fait état de l'absence de ce dernier sur son lieu de travail depuis le 17 mars précédent, non justifié par un arrêt de travail délivré par un médecin et de l'impossibilité de le joindre, conduisant l'employeur à lui notifier son licenciement pour « *rupture-sanction* » ;

Que si la mention d'une « *faute grave* » ne figure pas dans ce courrier, il est constant que le débat s'inscrit dans ce cadre, au titre d'un abandon de poste ;

Attendu que d. L. conteste avec force le grief qui lui est imputé et prétend pour sa part avoir été purement et simplement renvoyé de son emploi sans aucun motif sérieux, de manière brutale en violation des dispositions d'ordre public monégasques ;

Attendu qu'en tout état de cause, il est constant que d. L. a cessé de se présenter à son poste de travail au sein de la SAM A à compter du 17 mars 2015 ;

Que les premiers juges ont souligné à juste titre que parmi les obligations inhérentes au contrat de travail, figure celle pour le salarié, d'exercer de façon régulière et continue les attributions qui lui ont été confiées, seule l'absence valablement autorisée par l'employeur ou excusée par la maladie ou l'accident dument justifiés, constituant une exception valable à cette exigence ;

Qu'à l'inverse, l'abandon de poste procède du départ du salarié dans des circonstances révélant la volonté claire et non équivoque de quitter son poste de travail, sans raison apparente et sans information préalable ni autorisation de l'employeur ;

Qu'au cas présent, l'absence de d. L. qui reconnaît ne plus s'être présenté à son service à compter du 17 mars 2015, nécessite d'en déterminer la cause, seule à même de définir le cas échéant son caractère fautif ;

Qu'à cet égard, il appartient au salarié de justifier des raisons de son absence ;

Que pour justifier son départ de la société à compter du 17 mars 2015, d. L. s'appuie sur deux courriels échangés les 17 et 18 mars 2015 avec ni. G. ;

Qu'à cet égard les premiers juges ont très exactement relevé, au regard des pièces communiquées par l'employeur en exécution du jugement avant-dire-droit rendu le 26 janvier 2017, que n. G. n'exerçait aucune fonction au sein de la SAM A avant le 20 mars 2015, date à laquelle il a été nommé administrateur provisoire, de sorte qu'il ne pouvait engager cette dernière société dans le cadre des courriels précités ;

Que l'organigramme de la SA B pour l'année 2015 démontre dans le même temps que n. G. occupait le poste de General Manager au sein de cette structure au cours de l'année 2015 ;

Que les deux courriers électroniques invoqués par l'appelant comportent par ailleurs en objet « *la SA B* » ;

Que par courriel du 17 mars 2015 ni. G. demande expressément à d. L. de cesser « *toute relation avec les opportunités de la SA B* » ;

Que le courrier du 18 mars 2015 a été adressé par d. L. à ni. G. depuis l'adresse de messagerie « *AA@AA* », tandis que ni. G. a répondu à ce dernier à 8 h 33 depuis l'adresse « *BB@BB* » ;

Qu'il s'évince de l'ensemble de ces constatations que les échanges produits sont circonscrits aux relations professionnelles entretenues par les parties dans le cadre de la SA B ;

Que si à la lumière de ces documents, n. G. Manager Général de la SA B invite d. L. à cesser toute collaboration au sein de cette société, il ne ressort à aucun moment de ces seules pièces que d. L. aurait été remercié par son employeur monégasque, la SAM A, justifiant de ne pas poursuivre son activité à son profit ;

Qu'à cet égard, l'attestation délivrée le 1er octobre 2018 par g L. employé de la SAM A de septembre 2013 à mars 2018, indiquant que son auteur :

- aurait reçu des consignes téléphoniques le 16 mars 2015 de la part de ni. G., lui demandant « *de changer les serrures du bureau, de reprendre les clefs de d. L. et de (se) rendre à son domicile de récupérer les cartes de la SA B et SAM A qu'il avait en sa possession* », dont les termes sont fermement contestés par attestation concurrente de n. G.
- aurait reçu pour instruction de la part de nie. C. « *de remettre en mains propres à d. L. des document de fin de contrat rédigés à la demande de Monsieur ni. G. et nie. C. par le comptable de la SAM A* », dont son auteur, nie. C. précise par attestation en réponse que « *le seul contact entretenu avec M. g L. concernant M. L. est postérieur au licenciement intervenu le 29 avril 2015* »,
- ne peut suffire, en l'absence de toute autre pièce, à démontrer que l'intéressé aurait été évincé de son emploi, auquel l'accès lui aurait été brutalement retiré, expliquant et légitimant l'abandon de poste qui lui a été reproché ;

Que par ailleurs, l'objectivité et par voie incidente la portée de cette attestation sont entachées par le contentieux qui oppose également son auteur, g L. à ni. G. auquel il reproche personnellement de lui devoir encore des arriérés de salaires et des notes de frais impayés ;

Qu'en l'état des seuls éléments produits aux débats, il s'avère que la SA B a licencié verbalement d. L. ;

Que si ce dernier en a déduit ne plus avoir à se présenter également chez la SAM A, l'appelant ne pouvait ignorer, au-delà des relations étroites entretenues entre ces deux sociétés, qu'elles avaient un siège social différent et des administrateurs délégués distincts ;

Qu'il ne pouvait davantage se méprendre, au regard de son expérience dans son domaine d'activité et de son ancienneté, sur l'identité de son supérieur hiérarchique alors qu'il travaillait depuis 2012 chez la SA B ;

Que bien plus, il ressort du courriel adressé le 28 mai 2015 par l'appelant à nie. C. mentionnant en objet « *solde de tout compte* », dans lequel d. L. fait part à son interlocuteur des difficultés pour entrer en possession des documents de fin de contrat faisant suite à son licenciement de la SAM A, que celui-ci l'interroge à cet effet en qualité de « *CEO de la SAM A* », acronyme utilisé dans le domaine de la finance et désignant le « *Chief Executive Officer* », soit le Directeur ;

Attendu qu'au regard des éléments soumis à son appréciation, qui ne se trouvent pas utilement remis en cause par les pièces nouvelles produites, le Tribunal a exactement considéré, par des motifs pertinents que la Cour adopte, que le licenciement de d. L. repose sur de justes motifs et une faute grave constituée par des absences injustifiées ;

Qu'il s'ensuit que les demandes financières subséquentes présentées par d. L. indemnité de préavis et de licenciement, ne peuvent prospérer ;

Sur le caractère abusif du licenciement :

Attendu que par application des dispositions de l'article 13 de la Loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts ;

Que constitue un licenciement abusif, le licenciement intervenu pour un motif fallacieux ou avec une intention malveillante, ou encore dans des circonstances brutales et vexatoires ;

Attendu qu'au cas présent, d. L. soutient le caractère manifestement abusif du licenciement dont il a été l'objet, prétendant que l'abandon de poste qui lui est reproché se heurte à la réalité des faits et la chronologie des pièces communiquées et que la SAM A n'a eu de cesse de nuire à sa personne et à son avenir professionnel ;

Que pour autant, il ressort des seules pièces produites que le grief avancé dans la lettre de licenciement s'est avéré fondé ;

Que l'intéressé ne démontre pas avoir été licencié pour une autre cause que celle énoncée, dont il a été établi qu'elle constituait un motif valable ;

Qu'il s'ensuit que la décision de rupture n'est pas fondée sur un motif fallacieux, excluant à ce titre tout comportement fautif de l'employeur ouvrant droit à indemnisation d'un préjudice matériel et financier résultant du licenciement ;

Que s'agissant des conditions de mise en œuvre de la rupture, le déroulement de la procédure suivie ne démontre pas davantage que l'employeur aurait fait preuve d'une quelconque légèreté blâmable ou précipitation fautive, alors notamment que la lettre recommandée portant notification de la décision de licenciement suit de plus d'un mois l'abandon de poste du salarié ;

Qu'enfin l'appelant fait état de rumeurs injustifiées le concernant, qu'il impute à la publicité donnée par l'employeur aux conditions de la rupture intervenue, l'empêchant, dans le secteur très restreint de la vente d'avions privés de luxe, d'activer les contacts qu'il avait patiemment développés depuis son départ en retraite de la Royal Navy britannique pour retrouver un emploi semblable ;

Que toutefois, l'appelant ne démontre aucun lien de causalité direct et certain entre ces suppositions et sa situation professionnelle actuelle permettant d'illustrer en quoi et selon quels artifices, au-delà de la rupture de son contrat de travail qui a nécessairement eu un impact sur son parcours professionnel, la SAM A aurait cherché à nuire à sa personne et à son avenir professionnel ;

Que la preuve du caractère abusif du licenciement ne se trouvant pas rapportée au cas d'espèce, la demande de condamnation présentée par d. L. à hauteur de 160.000 euros, non fondée, ne peut prospérer ;

Que le jugement déféré sera confirmé de ce chef ;

Sur l'exécution provisoire :

Attendu que le pourvoi n'étant pas suspensif, la demande présentée à ce titre se trouve sans objet ;

Sur les dépens :

Attendu que d. L. succombant en ses demandes, il convient de le condamner aux dépens de l'instance d'appel ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Déclare recevables les appels principal et incident formés par d. L. et la SAM A à l'encontre des jugements rendus les 26 janvier 2017 et 5 octobre 2017 par le Tribunal du travail,

Reçoit n. G. en son intervention volontaire ès- qualité de liquidateur amiable de la SAM A,

Dit n'y avoir lieu de prononcer la nullité de l'attestation délivrée par g L. communiquée en pièce n° 33 par d. L.

Dit n'y avoir lieu de prononcer la nullité des attestations délivrées par n. G. et nie. C. communiquées en pièces n° 38 et 39 par la SAM A,

Confirme les jugements précités en toutes leurs dispositions,

Déclare sans objet la demande tendant au prononcé de l'exécution provisoire ;

Condamne d. L. aux entiers dépens de la procédure d'appel, distraits au profit de Maître Sophie LAVAGNA, 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 Saint-Charles, Madame Muriel DORATO-CHICOURAS, Vice-Président, Officier de l'Ordre de Saint-Charles, Madame Claire GHERA, Conseiller, assistées 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 14 MAI 2019, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Commandeur de l'Ordre de Saint-Charles, assistée de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en chef adjoint, en présence de Mademoiselle Cyrielle COLLE, Premier Substitut du Procureur Général.