

Cour d'appel, 21 janvier 2020, Monsieur s. D. c/ La Société A

Type	Jurisprudence
Juridiction	Cour d'appel
Date	21 janvier 2020
IDBD	18747
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématique	Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2020/01-21-18747>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Rappel de salaire (non) - Caractère équivoque de la démission (oui) - Requalification de la démission en licenciement (non) - Dommages et intérêts (non)

Résumé

Le salarié, engagé en qualité de Responsable des Ventes Senior, réclame le paiement d'un rappel de salaire. Or, il a été embauché par deux sociétés distinctes appartenant au même groupe et argue de l'unicité de la relation de travail. Sa demande concerne le paiement de commissions par son autre employeur, non partie à la procédure. Faute de produire le jugement qui fait état selon lui d'un montage juridique et fiscal entre les deux sociétés, il n'établit pas la réalité du montage allégué. Sa demande est donc rejetée pour ne pas avoir été dirigée uniquement contre son second employeur.

L'intéressé a démissionné et demande à la juridiction du travail d'ordonner la requalification de sa démission forcée en licenciement abusif ainsi que le paiement des indemnités de rupture et de dommages et intérêts. La démission a eu lieu dans un contexte de conflit opposant ce salarié à l'un de ses collègues. Il n'a manifestement pas été satisfait de l'action de l'employeur et n'a pas hésité à l'insulter par écrit, pensant pouvoir exiger de lui le licenciement de son collègue. Or, il ne lui appartenait pas de lui imposer son point de vue sur les sanctions à appliquer à un collègue de travail avec lequel il a un différend de nature personnelle, comme l'a constaté l'Inspection du Travail. Par ailleurs, les reproches qu'il formule à l'encontre de son employeur ne sont nullement corroborés par des éléments extérieurs les étayant. Ce différend n'a entraîné aucune difficulté particulière dans l'exécution de son contrat de travail qui pourrait lui être reprochée par l'employeur. Il en va de même en ce qui concerne la perte alléguée d'un client qui lui occasionnerait une diminution de revenus, perte contestée par l'employeur dès lors que ce n'est qu'une opération d'investissement qui n'a pas abouti. Enfin, le salarié ne prouve pas avoir subi un harcèlement moral de la part de l'employeur qui n'a fait qu'exercer normalement son pouvoir de direction. La démission litigieuse ne revêt donc aucun caractère équivoque. La Cour rejette en conséquence l'intégralité des demandes qu'il a présentées à ce titre.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 21 JANVIER 2020

En la cause de :

- Monsieur s. D., de nationalité britannique, né le 24 août 1973 à Amersham (Grande-Bretagne), domicilié et demeurant à X1(HP9 2JW - Grande-Bretagne) ;

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 Anonyme Monégasque dénommée A, dont le siège social est sis à Monaco, X2 prise en la personne de son Administrateur Délégué en exercice, domicilié en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par ledit avocat-défenseur, substituant Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat près la même Cour ;

INTIMÉE,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 21 février 2019 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 5 avril 2019 (enrôlé sous le numéro 2019/000098) ;

Vu les conclusions déposées les 7 juin 2019 et 8 octobre 2019 par Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la Société Anonyme Monégasque dénommée A ;

Vu les conclusions déposées le 12 juillet 2019 par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur s. D. ;

À l'audience du 15 octobre 2019, vu la production de leurs pièces par les conseils des parties et en leurs plaidoiries ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par Monsieur s. D. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 21 février 2019.

Considérant les faits suivants :

s. D. a été embauché par la société anonyme monégasque A (ci-après SAM A à compter du 9 janvier 2012 en qualité de Responsable des Ventes Sénior avec un salaire mensuel de 13.000 euros.

Dans le courant de l'année 2015, un différend est intervenu avec un des clients Monsieur B. lequel décidait de cesser toute relation avec la SAM A

Suivant courrier en date du 23 février 2016, l'employeur imputait les dysfonctionnements ayant conduit au retrait du client à un problème d'ordre privé et personnel entre s. D. et d. Q.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 10 mars 2016, le conseil de s. D. a mis en demeure l'employeur de l'indemniser à hauteur de 36.000 USD au titre de la perte de revenus résultant de la cessation des relations avec le client Monsieur B. et de respecter les engagements contractuels souscrits.

Deux nouvelles lettres étaient adressées à l'employeur les 21 et 22 avril 2016, auxquelles le conseil de l'employeur répondait le 9 mai 2016.

Le 10 mai 2016, s. D. a notifié à l'employeur sa démission sans préavis, lequel a contesté par lettre du 11 mai 2016 les accusations du salarié.

Par requête du 25 juillet 2016, s. D. a saisi le Tribunal du travail des demandes suivantes :

- ordonner la requalification de la démission forcée en licenciement abusif,
- dire et juger que son licenciement revêt un caractère abusif et que le solde de tout compte établi par l'employeur est irrégulier,
- condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :
 - 7.028,86 euros à titre de salaire pour la période du 1er au 10 mai 2016,
 - 70.855 euros à titre d'indemnité de licenciement ensuite de la rupture fautive de son contrat de travail du fait du comportement de l'employeur,
 - 77.882,90 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis consécutive à la rupture fautive du contrat de travail par l'employeur,
 - 1.168.243,20 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du caractère manifestement injustifié et vexatoire de la rupture de la relation de travail intervenue à raison du comportement fautif de l'employeur et des préjudices indubitablement subis,
- les intérêts au taux légal sur l'ensemble des condamnations à compter de la citation,
- la délivrance des documents à lui remettre à l'occasion de son départ dûment régularisés (bulletins de paie jusqu'au terme du préavis, reçu pour solde de tout compte, attestation Pôle Emploi, certificat de travail...) à compter du prononcé de la décision à intervenir et ce sous astreinte de 100 euros par jour de retard.

Par jugement en date du 21 février 2019, le Tribunal du travail a statué comme suit :

- rejette des débats les pièces n° 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31, 33, 34, 35, 36, 37 produites par Monsieur s. D.
- prononce la nullité des attestations produites en pièces n° 35, 36 et 37 par Monsieur s. D.
- déboute Monsieur s. D. de toutes ses demandes,
- déboute la société anonyme monégasque C. CAPITAL de sa demande reconventionnelle,
- condamne Monsieur s. D. aux dépens.

Par acte du 5 avril 2019 et par conclusions en date du 12 juillet 2019, s. D. a formé appel parte in qua de ce jugement en ces termes :

« - recevoir Monsieur s. D. en son appel parte in qua, régulier en la forme, et au fond le déclarer bien fondé,

- infirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail le 21 février 2019, en ce qu'il a :

rejeté des débats la quasi intégralité des pièces communiquées par s. D.

refusé de requalifier sa prise d'acte en licenciement manifestement abusif, et l'a débouté de ses demandes indemnitaires annexes et de toutes conséquences financières en découlant,

débouté Monsieur s. D. de l'intégralité de ses demandes,

- constater que le Tribunal de première instance a reconnu, dans son jugement du 7 mars 2019, l'unicité de la relation de travail entre s. D. et la seule SAM A, nonobstant la structuration artificielle proposée par le Groupe A pour éluder ses responsabilités à l'égard de son salarié en Principauté de Monaco,

- constater que toute interprétation contraire aboutirait à un déni de justice, privant le salarié de faire valoir ses droits au titre des conséquences de sa relation de travail sur le versement de la part variable de son salaire, et de toute prétentions y attachées,

constater que Monsieur s. D. a versé aux débats une traduction assermentée de l'ensemble des pièces initialement écartées aux débats par le Tribunal du travail.

Sur l'exception d'irrecevabilité soulevée par la SAM A en cause d'appel :

- dire et juger qu'aucune nouvelle demande n'a été soumise à la Cour d'appel par exploit du 5 avril 2019,

En conséquence,

- rejeter l'exception d'irrecevabilité soutenue par la SAM A, avec toutes conséquences de droit.

Sur les sommes dues par la SAM A au titre de l'exécution du contrat de travail :

Le versement du salaire dû pour la période du 1er au 10 mai 2016

- rejeter l'exception d'irrecevabilité soulevée par la société défenderesse,
- dire et juger que s. D. bénéficiait d'une rémunération mensuelle garantie par l'employeur d'un montant de 18.000 euros,

En conséquence,

- condamner la SAM A à verser de ce chef à s. D. la somme globale de 7.028,86 euros, assortie des intérêts aux taux légal à compter de la citation en conciliation du 25 juillet 2016.

Sur le caractère manifestement abusif du licenciement de s. D.

- dire et juger qu'en l'état des multiples violations de ses obligations par l'employeur, des pressions subies par le salarié pour quitter la société, celui-ci s'est trouvé contraint de démissionner,
- dire et juger que ce départ forcé s'est déroulé dans des conditions pour le moins inacceptables et revêt le caractère d'un licenciement,
- dire et juger en outre qu'en l'absence de grief imputable au salarié, ce licenciement est intervenu sans cause réelle ni sérieuse,
- dire et juger en outre que ledit licenciement est intervenu dans des circonstances particulièrement brutales et vexatoires pour s. D.

En conséquence,

- dire et juger que la démission intervenue le 10 mai 2016 doit être analysée comme un licenciement abusif, aux torts exclusifs de l'employeur, avec toutes conséquences de droit,
- enjoindre la SAM A de procéder à la régularisation de la documentation légale afférente pour tirer les conséquences d'une telle rupture abusive du contrat de travail.

Sur les sommes dues au salarié à raison de la rupture du contrat de travail

Le versement de l'indemnité de préavis de licenciement :

- dire et juger que le licenciement de s. D. est manifestement abusif,
- dire et juger que s. D. est bienfondé à revendiquer le bénéfice du paiement d'un délai-congé ensuite d'un tel licenciement, sur le fondement des dispositions de l'article 7 de la loi n° 729 du 16 mars 1963,

En conséquence,

- condamner la SAM A à verser à s. D. la somme de 77.882,90 euros, assortie des intérêts au taux légal à compter de la citation en conciliation du 25 juillet 2016.

Le versement de l'indemnité de licenciement

- dire et juger que le licenciement de s. D. est manifestement abusif,
- dire et juger que s. D. est bienfondé à revendiquer le bénéfice du paiement d'une indemnité de licenciement sur le fondement des dispositions de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968,

En conséquence,

- condamner la SAM A à verser à s. D. la somme de 70.855 euros, assortie des intérêts au taux légal à compter de la citation en conciliation du 25 juillet 2016.

Sur les légitimes dommages-intérêts sollicités par s. D.

- dire et juger que le licenciement de s. D. est manifestement abusif,
- dire et juger bienfondée la revendication par s. D. l'octroi de dommages-intérêts au titre des préjudices matériels et moraux subis, sur le fondement des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963,
- dire et juger qu'une telle attitude et les défaillances imputables à la SAM A ont causé les plus grands préjudices financiers à s. D.
- dire et juger que la SAM A n'a eu de cesse -en l'état de l'ensemble des éléments de faits qui ont été précédemment développés- de nuire à la personne et à l'avenir professionnel de s. D.

En conséquence,

- condamner la SAM A à verser à s. D. la somme de 1.168.243,20 euros à titre de légitimes dommages-intérêts en réparation des préjudices matériels et moral injustement subis, assortie des intérêts au taux légal à compter de la citation en conciliation du 25 juillet 2016.

Sur l'appel incident de la SAM A

- constater que la SAM A n'apporte la preuve d'aucun préjudice qu'elle aurait subi à raison des actions de Monsieur s. D.

constater que ce dernier n'a fait qu'exercer le droit qui lui est reconnu de soumettre ses demandes devant la juridiction compétente pour en connaître,

En conséquence,

- rejeter l'appel incident soutenu par la SAM A, avec toutes conséquences de droit,

En tout état de cause,

- rejeter toutes demandes, fins ou prétentions contraires de la SAM A comme radicalement infondées,
- condamner la SAM A aux entiers dépens distraits au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, Avocat-défenseur, sous sa due affirmation » .

Il fait essentiellement valoir que :

- il ne demande pas en appel de trancher de nouvelles demandes, il ne fait que reprendre ses demandes formulées à l'égard la SAM A,
- l'exception d'irrecevabilité qu'elle soulève à cet effet, doit être rejetée,
- il verse aux débats devant la Cour malgré le cout exposé des traductions faites par un traducteur assermenté de l'ensemble des pièces écartées des débats par le Tribunal du travail.

Sur le salaire du 1^{er} au 10 mai 2016 :

- l'employeur lui a demandé de signer deux contrats de travail distincts pour le même emploi, le même jour, le second avec la société A, société de droit des Bermudes,
- sa rémunération mensuelle garantie s'élevait en réalité à la somme de 18.000 euros, montant qui est plus en relation avec les fonctions qu'il occupait,
- le versement du « salaire » au sens des dispositions de l'article 1^{er} de la loi n° 729 s'entend de l'intégralité de la contrepartie financière convenue entre les parties,
- la décomposition de sa rémunération n'avait d'autre but que de faire bénéficier la société du régime fiscal avantageux de la société des Bermudes,
- par jugement du 7 mars 2019, le Tribunal de première instance a considéré qu'il y avait unicité de la relation de travail exécutée uniquement à Monaco entre lui et la SAM A
- toute interprétation contraire aboutirait à un déni de justice le privant de ses droits au titre de la relation de travail.

Sur le licenciement :

- un différend est intervenu en 2016 avec Monsieur d. Q. qui l'a accusé de vouloir voler ses clients,

- à la suite d'un nouvel incident avec ce dernier, le fonds d'investissement B. a décidé de cesser toute relation avec la SAM A
- il n'existait pas de contentieux entre eux fondé sur des motifs personnels comme le soutient l'employeur,
- le 16 janvier 2016, il en a informé l'employeur, lequel n'a pris aucune mesure à l'encontre de d. Q.
- le 18 janvier 2016, il a transmis à e. K. représentante du personnel, une plainte conformément à la procédure prévue par le règlement intérieur,
- à partir du mois de mars 2016, dès lors qu'il a sollicité par la voie de son conseil que soit prise une décision par son employeur pour qu'il puisse mener à bien ses missions, ce dernier a adopté à son égard un comportement vexatoire et injurieux,
- après des mois de tensions, dénigrement et vexations de son employeur pour avoir osé mettre en lumière une situation intolérable au sein de la société résultant du comportement de d. Q. il a été contraint de démissionner le 10 mai 2016 en raison des défaillances de l'employeur,
- ce dernier n'a pas su gérer correctement la situation avec d. Q. et n'a eu de cesse que de le brimer dans un crescendo vertigineux,
- il a été poussé au départ de l'entreprise et la rupture est imputable à l'employeur,
- le licenciement est abusif car dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- l'employeur l'a menacé de devoir rembourser immédiatement le prêt consenti dans l'hypothèse où il n'accepterait pas son sort,
- la SAM A n'a eu de cesse de rendre impossible la poursuite sereine de la relation de travail,
- par jugement du 26 juillet 2016 d. Q. a été condamné par le Tribunal correctionnel de Monaco,
- il a été purement et simplement sacrifié aux incertitudes et à l'inaction de l'employeur face à une situation qui lui était extérieure alors qu'il l'a alerté sur les risques encourus de conserver d. Q. dans les effectifs de la société,
- le comportement inacceptable de l'employeur lui a causé des préjudices matériel et moral indéniables,
- l'attestation rédigée par M. C. ne repose sur aucun élément qui puisse être démontré de manière non contestable,
- l'intimée persiste dans ses accusations infondées de chantage à son encontre sans apporter la moindre preuve sérieuse,
- l'employeur lui a refusé la lettre de recommandation habituellement demandée dans ce domaine d'activité.

Par conclusions en date du 7 juin 2019 et 8 octobre 2019, la SAM A appelante incidente, sollicite de la Cour de :

- « confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail en ce qu'il a écarté des débats les pièces adverses communiquées sous les numéros n° 1, 2, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31 et 34,
- confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail en ce qu'il a écarté des débats les pièces adverses communiquées sous les numéros 7, 13, 33, 35, 36, 37 non assorties d'une traduction en langue française,
- confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail en ce qu'il a déclaré nulles et écarté des débats les pièces adverses communiquées sous les numéros 35, 36 et 37 non assorties d'une traduction en langue française et ne respectant pas les prescriptions de l'article 324 du Code de procédure civile,
- confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail en ce qu'il a débouté Monsieur D. de sa demande de voir requalifier sa démission en un licenciement imputable à la SAM A,
- confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail en ce qu'il a débouté Monsieur s. D. de ses demandes financières subséquentes,

En conséquence,

- débouter Monsieur s. D. de toutes demandes, fins et conclusions à cet égard,
- confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail en ce qu'il a débouté Monsieur D. de sa demande de 7.028,86 euros relative à son intéressement au titre du contrat conclu avec la société A non partie à l'instance,

En conséquence,

- débouter Monsieur s. D. de toutes demandes, fins et conclusions à cet égard,
- infirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail en ce qu'il a rejeté la demande reconventionnelle de la SAM A de voir condamner Monsieur D. au paiement de la somme de 100.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive ».

Elle soutient essentiellement que :

- la nullité des pièces n° 1, 2, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31 et 34, l'irrecevabilité des pièces n° 7, 13, 33, 35, 36, 37 non traduites, et la nullité des attestations produites en pièces n° 35, 36, 37 pour non-respect des dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile,
- le Groupe A est dirigé par Monsieur p. C. la société A, société mère, est établie aux Bermudes,
- la société monégasque a été créée afin d'accomplir des prestations de service pour le compte de la société mère qui a embauché s. D. pour effectuer une activité de réception et transmission d'ordre et d'informations financières pour le compte de la société mère, cliente de la première, au bénéfice des clients de la seconde,
- le contrat de travail de s. D. avec la société des BERMUDES prévoyait par contrat distinct un intéressement sur les actifs générés par le salarié au bénéfice de cette société,
- la demande de reconnaissance d'un co-emploi ou d'unicité de la relation contractuelle n'a pas été soumise au Tribunal du travail et au préliminaire de conciliation, ce qui la rend irrecevable,
- dans son jugement du 7 mars 2019, le Tribunal de première instance n'a en aucun cas conclu à l'unicité de la relation contractuelle et a considéré que cette question relevait de la compétence du Tribunal du travail,
- la demande en paiement de la somme de 7.028,86 euros correspond à son intéressement sur les revenus dégagés au profit de la société A,
- cet intéressement lui a toujours été payé par cette société des BERMUDES,
- le salaire qu'il percevait de la société monégasque n'était pas conditionné à un quelconque apport d'actif ou génération de chiffre d'affaires,
- s. D. a reçu de la société mère pendant plus de quatre ans des commissionnements sans qu'il n'émette la moindre contestation ou interrogation,
- les allégations de l'appelant relatives au contrat de prêt sont sans objet dans cette instance.

Sur la démission :

- malgré la production de pièces traduites par un traducteur assermenté, celles-ci sont en tous points identiques aux traductions simples faites par le salarié et sont donc irrégulières,
- les performances du salarié ont décliné en 2015 et ce, par rapport à celles des autres vendeurs,
- à partir de mars 2016, le salarié a adopté une attitude conflictuelle avec son employeur, multipliant les provocations et les manquements professionnels,
- il existait un différend personnel entre l'appelant et d. Q. auquel il leur a demandé de mettre fin après leur avoir proposé une médiation que s. D. a refusé,
- elle a pris les mesures nécessaires afin d'éclaircir la situation : convocation des deux salariés, informations auprès de la Sûreté Publique et d'un conseil juridique,
- après avoir reçu les deux salariés, il s'est avéré que leurs déclarations étaient contradictoires et n'étaient pas confirmées par des éléments concrets,
- il s'agissait d'un différend d'ordre privé, ce qui a été confirmé par l'Inspection du Travail qu'elle a saisi pour voir organiser une médiation,
- la mésentente entre s. D. et d. Q. n'était pas de nature à conduire à une dégradation des conditions de travail du premier,
- la condamnation de d. Q. par le Tribunal correctionnel trois mois après son départ de l'entreprise et deux mois après la démission de l'appelant ne change rien au fait qu'aucune consommation de stupéfiants n'a eu lieu sur le lieu de travail,
- le prétendu manque à gagner sur le client B. est en relation avec l'intéressement prévu dans le contrat conclu avec la société des BERMUDES, il ne s'agit pas de son client mais de celui de cette société et il ne s'agit pas d'une perte de client mais de l'absence de conclusion de potentielles transactions financières,
- l'avertissement du 10 mars 2016 a été notifié au salarié en raison de ses absences à son poste de travail,
- il lui était en outre demandé, conformément au contrat de travail, de prévenir en cas d'absence de la salle des marchés,
- elle n'a fait qu'user de son pouvoir de direction en demandant à un salarié d'accomplir sérieusement son travail afin d'améliorer un niveau de performance suffisant,
- au mois de mai 2016, au moment de son évaluation professionnelle, il a été mis en garde sur son manque de professionnalisme et d'investissement en lui demandant formellement d'améliorer ses performances,
- les faits de harcèlement dénoncés par le salarié ne reposent sur aucun élément concret et ce dernier a multiplié les accusations dans le but évident de négocier financièrement son départ de l'entreprise,
- aucun des motifs avancés par l'appelant pour lui imputer un manquement n'est établi et il n'est nullement démontré que par son comportement, elle ait rendu impossible la poursuite de la relation de travail,

- s. D. a immédiatement retrouvé un emploi après sa démission et rien n'impose à un employeur de délivrer un courrier de recommandation,
- la démission est valable et ne doit pas être requalifiée alors que les montants réclamés à ce titre sont fantaisistes,
- les différentes manœuvres utilisées par le salarié pour monnayer sa démission et la menace de chantage à l'encontre de p. C. justifie l'allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive.

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 nullité des pièces n° 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31 et 34 produites par s. D. :

Attendu que le Tribunal a justement rappelé que toute pièce produite rédigée en langue étrangère devait être accompagnée de sa traduction par un traducteur assermenté et que le fait que la traduction d'un document n'émane pas d'un traducteur assermenté devait conduire au rejet de ces pièces si une contestation était émise sur la fidélité de cette traduction ;

Qu'en cause d'appel, l'appelant produit une traduction assermentée des pièces n° 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31 et 34, ce qu'il n'avait pas fait devant le Tribunal, lesquelles sont donc à ce stade recevables ;

Que le jugement sera réformé en ce sens ;

Sur l'irrecevabilité des pièces n° 33, 35, 36 et 37 produites par s. D. :

Attendu que le Tribunal a justement constaté que les pièces n° 33, 35, 36, 37 étaient en langue anglaise sans aucune traduction en langue française, langue officielle en Principauté de Monaco ;

Qu'aucune traduction assermentée n'a été produite en cause d'appel, qu'en conséquence, ces pièces ont, à juste titre, été rejetées des débats ;

Que le jugement sera confirmé de ce chef ;

Sur le rappel de salaires pour la période du 1^{er} au 10 mai 2016 :

Attendu qu'en application des dispositions de l'article 1162 du Code civil, en son alinéa premier, « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver » ;

Que s. D. soutient que la rémunération mensuelle devant lui revenir s'élevait à la somme de 18.000 euros, de sorte qu'il lui resterait dû, un solde de 7.028,86 euros pour la période du 1^{er} au 10 mai 2016 ;

Qu'il apparait que cette demande a bien été soumise aux premiers juges et n'est pas nouvelle en cause d'appel, seul le moyen tiré de l'unicité de la relation de travail étant nouveau, en sorte que cette demande est recevable ;

Que la SAM A oppose qu'il s'agit de deux contrats distincts et que la demande du salarié ne concerne que le contrat de commissionnement conclu avec la société A ;

Qu'il est constant que s. D. a été embauché par contrat en date du 9 janvier 2012 par la SAM A aux conditions suivantes :

- commercial senior, 39 heures par semaine, salaire décrit de manière détaillé dans une lettre distincte au contrat, avec une prime d'un montant discrétionnaire qui pourra être versée deux fois par an à terme échu ;

Que cette annexe n'est pas produite par le salarié ;

Que le jugement invoqué par l'appelant rendu le 7 mars 2019 par le Tribunal de première instance dans une instance l'opposant à la Société A dont les conclusions sont contestées par l'intimée, n'est pas versé aux débats et ne peut donc servir d'élément de preuve pour étayer ses allégations faisant état d'un montage juridique et fiscal entre les deux sociétés (SAM A et A) ;

Que dans ces conditions, sa demande n'ayant pas été dirigée contre la seule Société A, le jugement sera confirmé en ce qu'elle a été rejetée ;

Sur la rupture :

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 rupture unilatérale ;

Que le salarié peut librement mettre fin au contrat de travail en démissionnant de son emploi ;

Que le fait pour le salarié d'imputer à l'employeur la responsabilité de la rupture des relations contractuelles, tout en en prenant l'initiative, ne constitue pas l'expression claire et non équivoque de son intention de démissionner, quand bien même les griefs exprimés ne seraient pas fondés ;

Que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de la démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, la juridiction doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en un licenciement si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire, en une démission ;

Qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve que la rupture du contrat de travail est imputable au non-respect par l'employeur de ses obligations substantielles rendant impossible la poursuite du contrat de travail et le lien de causalité entre les manquements reprochés et la démission ;

Qu'en l'espèce, s. D. a démissionné par courrier du 10 mai 2016, remis en main propre à Monsieur p. C. le même jour (en anglais avec sa traduction assermentée) en précisant expressément dans le corps même de cette correspondance que sa décision avait été prise de façon contrainte et forcée et qu'il considérait la rupture comme entièrement imputable à la SAM A et se réservait par suite le droit de saisir la juridiction compétente afin de voir constater la résiliation du contrat aux torts de l'employeur ;

Que par courrier du 10 mars 2016, adressé par le conseil de s. D. à l'employeur, celui-ci a détaillé de manière précise les reproches qu'il formulait à son encontre comme suit :

« (...) En l'état, s. D. se trouve placé dans une situation très difficile pour :

- accomplir les missions qui lui ont été confiées aux termes de ses contrats de travail,*
- subir -sans aucune protection de son employeur- des menaces physiques et des propos injurieux, clairement diffamatoires et préjudiciables proférés par d. Q. auprès de ses collègues, de tierces personnes et des responsables de la société,*
- devoir affronter les conséquences financières du comportement d'un de ses collègues, et de l'abstention de son employeur à le protéger, dans des proportions qui constituent de facto une remise en cause implicite et substantielle des conditions fixées par ledit contrat de travail. Depuis la perte définitive du client B. s. D. doit ainsi faire face à un manque à gagner mensuel de 18.000 dollars US, soit à ce jour environ 36.000 dollars US perdus, dont il vous considère directement responsable en l'état de votre abstention coupable à protéger son activité et celle de la société .*

Alors même :

que vous êtes pleinement informé et ce depuis des mois de la situation plus que problématique induite par le comportement de d. Q.

- que s. D. vous a prévenu et mis en garde à de nombreuses reprises contre les conséquences pour l'activité de l'entreprise d'une telle situation,*
- que malgré les multiples violations des obligations du « Handbook » de la société par ledit d. Q.(nécessité d'adapter envers les salariés et les clients de la société un comportement adapté et mesuré, abstention de toute consommation excessive d'alcool dans le cadre du travail, abstention de toute prise de produits stupéfiants, obligation de bonne moralité) aucune sanction -de quelque nature que ce soit- n'est intervenue.*

Dès lors, s. D. me charge de vous demander et ce dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la présente, d'avoir à :

- l'indemniser à hauteur de 36.000 dollars US, au titre de sa perte de revenus au jour de la présente, résultant de la cessation des relations avec le client B. outre l'engagement de mettre en place un mécanisme pérenne de compensation de ce manque à gagner,*
- prendre les mesures adéquates afin que les termes des engagements contractuels souscrits par l'employeur soient respectés, et les droits légitimes du salarié protégés. À défaut, il conviendra pour chacun de tirer toutes conséquences de votre abstention ... » ;*

Qu'un nouveau courrier était envoyé à l'employeur par le conseil de s. D. le 15 mars 2016, en réponse à celui de la SAM A dans lequel il demande à cette dernière :

- d'annuler sans délai l'avertissement qui lui a été injustement infligé le 10 mars 2016,*
- de revenir sur la rétrogradation de s. D. sanction infondée,*

et met en avant la tonalité agressive et la volonté manifeste d'intimider le salarié dans les divers échanges de courriels entre les deux parties ;

Que s'agissant de lettres écrites par le conseil de s. D. les faits y mentionnés doivent être établis par des éléments extérieurs, concrets et susceptibles de contrôle par la juridiction ;

Que l'employeur ne conteste pas le différend ayant existé entre s. D. et d. Q. et produit à ce titre un échange de courriels entre les deux salariés, en date du 29 septembre 2015, desquels il résulte que s. D. a, le premier, proféré des insultes à l'encontre de son collègue, et ce, à plusieurs reprises ;

Qu'à la suite de cet échange, s. D. écrivait à p. C. en ces termes, le même jour à 9 h 55 : « *Je ne reste pas dans le même bureau que ce connard. C'est à vous de choisir.* ». Puis à 10 h 53 : « *Le type vient juste de me traiter de con en passant à côté de moi. Je te conseille de le virer du bureau avant que la situation ne dégénère. Que doit-il faire de plus ???* », puis à 11 h 27 : « *L'ambiance est ici épouvantable ...* » ;

Que des échanges de courriels vont se poursuivre en novembre et décembre 2015 entre Messieurs s. D. et p. C. ce dernier invitant son salarié à former une réclamation conformément au règlement intérieur de l'entreprise ;

Que s. D. n'hésitera pas à insulter son employeur en ces termes le 1er décembre 2015 à 18 h 46 :

« Objet : plainte officielle

Je ne vais pas prendre la peine de vous expliquer si vous ne parvenez pas à trouver une solution... Et je vous rappelle que c'est à vous que je devrais parler étant donné qu'aucun représentant du personnel n'est présent...

Par ailleurs, puisque nous jouons la carte de l'honnêteté, vous vous êtes comporté comme un connard, ou peut être diriez-vous comme un gros con. Q. adopte sans doute la bonne approche. Mentir à tout le monde puis faire appel à un avocat.

En voilà des compétences rationnelles . » ;

Qu'une plainte officielle a été déposée par le salarié le 18 janvier 2016, laquelle a été instruite, d. Q. faisant part de sa réponse point par point aux accusations de s. D. le 26 janvier 2016 dans le cadre d'une réunion organisée à cette fin ;

Que l'employeur devait saisir ensuite l'Inspection du Travail au mois de mars 2016 dans la mesure où les deux salariés concernés se rejetaient la responsabilité du conflit existant entre eux ;

Qu'il apparaît que d. Q. a démissionné de ses fonctions au sein de la SAM A le 8 avril 2016, soit plus d'un mois avant la démission de s. D. ;

Attendu que la SAM A a tenté de régler le conflit existant entre les deux salariés, d'abord dans le cadre d'une procédure interne, puis en faisant appel à l'Inspection du Travail ;

Que s. D. n'a manifestement pas été satisfait de l'action de l'employeur n'hésitant pas à l'insulter par écrit dans la mesure où il pensait pouvoir exiger de lui le licenciement de d. Q. ;

Que les premiers juges ont justement relevé qu'il n'appartenait pas à un salarié d'imposer son point de vue à son employeur sur les sanctions à appliquer à un collègue de travail avec lequel celui-ci a un différend de nature personnelle comme l'a constaté l'Inspection du Travail ;

Que par ailleurs, les imputations faites à l'employeur par s. D. ne sont en aucune manière corroborées par des éléments qui lui seraient extérieurs venant étayer ces allégations ;

Qu'en outre, il n'est pas démontré qu'il est résulté des difficultés particulières pour le salarié dans l'exécution de son travail qui pourraient être reprochées à l'employeur à ce titre ;

Qu'il en est de même concernant la perte alléguée du client B. qui est contestée par l'employeur dès lors que ce n'est qu'une opération d'investissement qui n'a pas abouti ;

Qu'enfin, l'appelant invoque des actes de harcèlement de l'employeur sans produire de pièces précises pouvant s'y rapporter ;

Que c'est par des motifs exacts et pertinents, non contredits par les moyens d'appel, que les premiers juges ont considéré que la situation de conflit avec d. Q. l'avertissement en date du 10 mars 2016 pour des absences à répétition dont l'employeur a accepté de revenir sur le terme « *avertissement* » tout en rappelant au salarié ses obligations professionnelles et le fait pour l'employeur de solliciter des explications pour justifier d'une absence au travail, ne pouvaient en aucune manière constituer un acte de harcèlement et relevaient de l'exercice normal du pouvoir de direction de l'employeur ;

Que dans ces conditions, le Tribunal a, à bon droit, retenu que la démission de s. D. ne présentait aucun caractère équivoque et devait recevoir son plein et entier effet, dès lors que les griefs invoqués à l'encontre de l'employeur pour justifier sa démission n'étaient nullement démontrés et que par suite, la demande tendant à voir requalifier cette démission en un licenciement et à imputer à la SAM A la responsabilité de la rupture devait être rejetée ;

Qu'en conséquence, le jugement sera confirmé de ce chef ;

Attendu que la SAM A qui sollicite la condamnation de s. D. à lui payer une somme de 100.000 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive, ne démontre pas l'existence d'une intention de nuire ou d'une erreur équipollente au dol ayant fait dégénérer en abus l'exercice de l'action en justice par l'appelant ;

Qu'en conséquence, le jugement sera confirmé de ce chef ;

Attendu que s. D. succombant en ses prétentions, sera condamné aux dépens d'appel ;

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

Reçoit les appels,

Réforme le jugement rendu le 21 février 2019 par le Tribunal du travail en ce qu'il a déclaré irrecevables les pièces n° 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31 et 34 produites par s. D.

Statuant à nouveau de ce chef,

Déclare recevables les pièces n° 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31 et 34 produites par s. D.

Confirme le jugement en ses autres dispositions,

Condamne s. D. aux entiers dépens d'appel, et dit qu'ils seront distraits au profit de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, sous son affirmation de droit,

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 Sylvaine ARFINENGO, Conseiller, 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 21 JANVIER 2020, 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 Monsieur Olivier ZAMPHIROFF, Premier Substitut du Procureur Général.