

Cour d'appel, 26 mai 2020, La SARL A. c/ Monsieur j. DA C.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	26 mai 2020
<i>IDBD</i>	18966
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2020/05-26-18966>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Licenciement – Article 6 de la loi n°729 – Caractère abusif (oui)

Résumé

La perte de clients et d'agents intérimaires n'est nullement démontrée, contrairement à ce qu'a retenu le premier juge, pas davantage au demeurant que n'est rapportée la preuve de la diminution du chiffre d'affaires invoquée, en l'absence de production de tout document comptable de l'entreprise, le tableau établi par ses soins ne pouvant en tenir lieu. Par ailleurs, si la société soutient que la proposition de partenariat en date du 11 octobre 2016 adressée par la société B. à la société monégasque d'assainissement (pièce n° 23), identique à la sienne, établirait que j. DA C. a collaboré pour un autre employeur durant l'exécution du contrat de travail, force est de relever toutefois que Franck L. ancien salarié de la société A., a attesté du contraire le 20 décembre 2018 en précisant être l'auteur de la réponse à l'appel d'offre de la société C.. Ainsi, et bien que la charge de la preuve pèse sur lui, l'employeur ne démontre nullement l'existence de manœuvres et actes de concurrence de la part de son salarié. En l'absence de perte de clientèle et de déloyauté de son salarié durant l'exécution du contrat de travail avérées, aucune faute grave liée à un démarchage concurrentiel ne pouvait être valablement reprochée à j. DA C. En définitive, la SARL A. a été à bon droit déboutée de sa demande reconventionnelle, le jugement étant confirmé sur ce point.

Tout salarié qui compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, ce qui n'est pas discuté par l'employeur de j. DA C. a droit à une indemnité de congédiement, sauf cas de faute grave non avéré au cas d'espèce. Dans le cas d'un licenciement fondé sur l'article 6 de la loi n° 729, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité légale de licenciement. Ces deux indemnités ne pouvant être cumulées, le montant de la première doit être déduit de la seconde. Conformément à l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968 « *Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versés aux salariés dans les mêmes professions, commerces et industries de la région économique voisine ...* ». Cette disposition légale monégasque renvoie au montant minimum légal de la région économique voisine (Cour de Révision, 26 mars 1998, société E c/ I), qui est la France, si bien que l'indemnité légale de congédiement monégasque doit correspondre à son équivalent français, l'indemnité légale de licenciement (articles L. 1234-9, R. 1234-2, R.1234-4 du Code du travail français). Les taux applicables après deux ans d'ancienneté sont : 1/5ème de mois par année d'ancienneté, et 2/15èmes de mois par année au-delà de 10 années.

Il résulte de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail que la rupture d'un tel contrat n'a pas à être motivée et que la seule limite à la liberté de l'employeur d'y mettre un terme unilatéralement est qu'il n'abuse pas de la liberté que lui reconnaît la loi. Il revient donc au salarié qui se prévaut du caractère abusif de la rupture en application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, de rapporter la preuve de l'existence de circonstances abusives ayant entouré la rupture de son contrat de travail et d'un préjudice qui en est résulté. Au cas particulier, que le Tribunal du travail a retenu que l'employeur avait commis une faute dans l'exercice du droit de rompre le contrat de travail. La société A. sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement de son salarié abusif mais ne fait valoir aucune autre critique à l'encontre de cette disposition que les fautes qu'elle reproche à j.DA C. lesquelles -au demeurant non retenues par la Cour-, s'avèrent étrangères à la question des circonstances de mise en œuvre de la rupture. La confirmation sur ce point s'impose. Par ailleurs, s'agissant de la demande indemnitaire formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, que celle-ci ne peut concerner que l'indemnisation du préjudice moral qui résulte du contexte vexatoire ayant accompagné sa sortie de l'entreprise. Au cas d'espèce, l'abus commis par l'employeur a justement été indemnisé à hauteur de la somme de 28.000 euros en réparation du préjudice moral. En conséquence, le jugement sera également confirmé de ce chef.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 26 MAI 2020

En la cause de :

- La SARL A., société à responsabilité limitée, dont le siège social est sis X2 98000 Monaco, au capital de 240.000 euros, immatriculée au Répertoire du Commerce et de l'Industrie sous le n° X, agissant poursuites et diligences de son gérant en exercice, Monsieur f. N. demeurant et domicilié ès-qualité audit siège ;

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

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Monsieur j. DA C., né le 4 mai 1980, de nationalité portugaise, demeurant « X1 », X1 06190 Roquebrune-Cap-Martin ;

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 Florent ELLIA, avocat au barreau de Nice ;

INTIMÉ,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 28 juin 2018 ;

Vu l'exploit d'appel parte in qua et d'assignation du ministère de Maître Marie-Thérèse ESCAUT-MARQUET, huissier, en date du 31 octobre 2018 (enrôlé sous le numéro 2019/000034) ;

Vu les conclusions déposées les 9 juillet 2019 et 10 décembre 2019 par Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur j. DA C. ;

Vu les conclusions déposées les 8 octobre 2019 et 24 décembre 2019 par Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur, au nom de la SARL A. ;

À l'audience du 7 janvier 2020, 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 la SARL A. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 28 juin 2018.

Considérant les faits suivants :

Embauché le 22 août 2005 par la SARL A., ci-après A., j. DA C. a été licencié le 16 septembre 2016 lors d'un entretien, ayant pour objet de traiter des questions relatives à son contrat de travail et à l'avenir des relations contractuelles, au cours duquel lui a été remis un courrier lui notifiant son licenciement sur le fondement de l'article 6 de la Loi n° 729 du 16 mars 1963 et la dispense d'exécution du préavis, assortie de mesures à effet immédiat.

Le 27 octobre 2016 il était licencié une deuxième fois, pour faute grave, mesure qu'il contestait.

Par requête reçue au greffe le 9 décembre 2016, j. DA C. a saisi le Tribunal du travail, en paiement de sommes au titre de la prime du mois de septembre 2016, d'un prorata de la prime de fin d'année, de commissions, de remboursement de frais, d'indemnités de licenciement, de congédiement, de préavis, et de congés payés afférents, de tickets restaurant, des dommages et intérêts pour licenciement abusif, préjudice moral, financier et de santé, et en délivrance des bulletins de salaire conformes.

De son côté la SARL A. a formé une demande reconventionnelle à hauteur de 400.000 euros de dommages et intérêts pour détournement de clientèle.

À défaut de conciliation l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Par jugement en date du 28 juin 2018, le Tribunal du travail a :

- condamné la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 4.641,83 euros brut de solde d'indemnité de préavis, outre les congés payés sur ladite somme à hauteur de 464,18 euros brut, le tout avec intérêts au taux légal à compter de la réception de la requête au greffe du Tribunal, le 9 décembre 2016 et avec exécution provisoire,
- dit que le licenciement de j. DA C. par la SARL A. est abusif,
- condamné la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 28.000 euros de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision,
- ordonné la délivrance par la SARL A. à j. DA C. dans le délai d'un mois à compter de la signification de la présente décision, des bulletins de salaire conformes à la présente décision,
- débouté j. DA C. du surplus de ses demandes,
- débouté la SARL A. de sa demande reconventionnelle,
- condamné la SARL A. aux dépens.

Pour statuer ainsi, le Tribunal a retenu que :

- la prime mensuelle invoquée n'est mentionnée sur aucun document d'embauchage et la preuve d'une convention ou usage relatif au versement d'une telle prime n'est pas rapportée,
- aucun justificatif n'est produit au soutien du remboursement d'une somme totale de 40 euros au titre de frais d'essence,
- les commissions réclamées ne résultent ni d'un usage au sein de l'entreprise, ni d'aucun document contractuel signé des parties et les attestations produites, rédigées en termes généraux, les tableaux établis par le salarié et le courriel sans texte du 19 janvier 2016, ne sont pas suffisants à démontrer du versement obligatoire par l'employeur d'un bonus,
- le salarié licencié ne peut faire l'objet d'un second licenciement pour faute grave commise pendant le préavis,

- l'invocation d'un licenciement abusif impose toutefois de vérifier si le détournement de clientèle reproché par l'employeur pendant le cours du préavis à j. DA C. est avéré,
- en l'espèce il n'est pas démontré que la perte de clients ait été causée par des manœuvres de j. DA C. en sorte que la rupture du préavis est intervenue abusivement et la demande reconventionnelle présentée par A. est rejetée,
- il est dû un solde d'indemnité de préavis de 4.641,83 euros brut, outre les congés payés sur ladite somme à hauteur de 464,18 euros brut, à j. DA C.
- l'attribution des tickets restaurant étant soumise à une condition de travail effectif, j. DA C. ne saurait prétendre à un tel avantage lorsqu'il a été dispensé d'exécuter son préavis,
- les obligations des parties perdurent jusqu'à l'expiration du préavis, en sorte qu'en l'absence de toute contestation de l'employeur sur la légitimité de la prime de fin d'année, la société A. doit la somme de 3.680 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 9 décembre 2016 à son salarié,
- j. DA C. devait être débouté de ses demandes relatives à l'indemnité de congédiement et à l'indemnité de licenciement calculées en tenant compte des commissions qui n'ont pas été retenues,
- il appartient au salarié de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté ; si aucun argument n'est apporté quant à un quelconque motif fallacieux ayant présidé au licenciement, la rupture du préavis avant son terme pour ne pas régler au salarié l'intégralité des sommes lui revenant constitue une attitude fautive de l'employeur justifiant l'allocation de la somme de 28.000 euros en réparation du préjudice moral de j. DA C.
- il convient d'ordonner, en tant que de besoin, la délivrance des bulletins de salaire conformes à la présente décision, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement.

Par jugement d'erreur matérielle du 26 septembre 2018, le Tribunal du travail a ajouté dans le dispositif du jugement du 28 juin 2018 la condamnation de la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 3.680 euros au titre de la prime de fin d'année, avec intérêts au taux légal à compter de la réception de la requête au greffe du Tribunal, le 9 décembre 2016 et avec exécution provisoire.

La SARL A. a interjeté appel partiel du jugement rendu le 28 juin 2018 qui lui a été signifié le 19 octobre 2018, par exploit d'assignation en date du 31 octobre 2018.

Aux termes de son assignation et de conclusions en date des 8 octobre et 24 décembre 2019, elle demande à la Cour de :

In limine litis,

- ordonner le rejet de la pièce n° 32 produite aux débats par Monsieur DA C. à l'appui de ses conclusions déposées à l'audience du 10 décembre 2019,

Sur le fond,

Au visa des articles 989 et 1229 du Code civil, des lois n° 729 du 16 mars 1963, n° 739 du 16 mars 1963 et n° 845 du 27 juin 1968,

- infirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail le 28 juin 2018 en ce qu'il l'a condamnée au paiement de l'indemnité compensatrice outre l'indemnité de congés payés afférente ainsi qu'au reliquat d'une prime de fin d'année,
- infirmer le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement de j. DA C. abusif,
- infirmer ledit jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande reconventionnelle,
- le confirmer pour le surplus,

Statuant à nouveau,

- dire et juger que les faits visés dans la lettre notifiée le 27 octobre 2016 constituent des fautes graves ayant à juste titre privé j. DA C. de tout salaire restant à courir pour le préavis ayant commencé le 17 septembre 2016, dire et juger son licenciement non abusif,
- dire et juger j. DA C. responsable du détournement de clientèle subi,
- dire et juger que les agissements de j. DA C. lui ont causé un préjudice, et faire droit, vu le cantonnement explicite, à l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de 400.000 euros,
- débouter j. DA C. de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions,
- le condamner aux entiers dépens d'appel, en ce compris tous frais et accessoires, dont distraction au profit de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur, sous son affirmation de droit.

Au soutien de ses demandes, elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la pièce n° 32 déposée par la partie adverse à l'audience du 10 décembre 2019 en méconnaissance du calendrier procédural sera rejetée, ce non-respect constituant une atteinte au principe du contradictoire,
- ne constitue pas une demande nouvelle en cause d'appel le refus de payer les rémunérations et avantage dont bénéficiait le salarié, dès lors que cette prétention a été soumise au premier juge et s'explique par le fait que l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai de préavis en cas de faute grave et par voie de conséquence de payer les rémunérations dues au titre du contrat de travail,

Sur la rupture du contrat de travail :

- elle dispose d'un droit unilatéral de résilier le contrat de travail sans invoquer de motif,
- les circonstances ayant entouré le licenciement ont été exemptes de tout abus,
- le salarié est tenu, sans limitation de durée, au respect des règles de loyauté envers l'entreprise, ce qu'il n'a pas fait,
- j. DA C. a commis des fautes graves lors du préavis qui ont justifié l'interruption de ce préavis, avec toutes conséquences de droit,
- la preuve desdites fautes résulte du constat d'huissier dressé mettant en évidence que onze clients sur treize ont fait l'objet d'un pillage (sur 98 intérimaires visés, 74 ont eu un permis de travail chez la société B., nouvel employeur de j. DA C.,
- les actes commis constituent des fautes graves car il s'agit d'actes déloyaux, le salarié ayant fait usage d'informations qui appartenaient à l'entreprise,
- j. DA C. a récupéré la majorité de ses clients afin de les apporter chez son nouvel employeur,
- en 3 mois, ce sont 29.632 heures qui ont été détournées à son détriment sur la base des éléments comptables produits, soit un manque à gagner de 592.640 euros,
- la chronologie des départs établit sans ambiguïté l'implication de j. DA C.
- l'accord de partenariat établi par son concurrent la société B. et destiné à la société monégasque d'assainissement constitue un acte positif de son salarié en ce que cette proposition est une copie conforme de celle faite par elle à la société C. le même jour, date où j. DA C. travaillait toujours pour son compte,
- ce document fait référence à une base de données de 3.000 candidats, chiffre pourtant impossible d'atteindre en à peine 6 mois d'activité, alors que l'argument selon lequel la société B. tirerait des données de PÔLE EMPLOI sa propre base de candidats est contredite par le courrier de PÔLE EMPLOI,
- l'absence de loyauté du salarié est caractérisée par le fait d'avoir concouru pour le compte de la société B. à la rédaction d'un accord de partenariat, copie conforme de la proposition faite par son employeur, j. DA C. a commis une faute grave devant conduire à l'infirmité du jugement,

Sur les autres postes de réclamation :

- les demandes d'indemnité de licenciement et de congédiement, basées sur une assiette de salaire fallacieuse, sont irrecevables,
- le cumul de ces deux indemnités est proscrit par la loi,
- l'indemnité de congédiement est exclue par la loi en cas de faute grave,
 - l'impossibilité de débattre du motif en cas de licenciement fondé sur l'article 6 entraîne le paiement automatique de l'indemnité de licenciement,
 - la prétendue avance sur frais non justifiée ne sera pas remboursée,
 - la faute grave commise exclut le paiement de toute indemnité de préavis, le droit au salaire et l'attribution de tickets restaurant,
 - elle conteste avoir jamais versé de commission égale à 7,5 % du chiffre d'affaire dégagé,
 - le calcul de la prime de fin d'année a été fait au *pro rata temporis* du temps passé dans l'entreprise, soit 9 mois pour 2016 et un montant de 3.010,50 euros bruts.

En réponse, et par conclusions du 9 juillet 2019 et conclusions du 10 décembre 2019 portant appel incident, j. DA C. demande à la Cour, au visa des articles 989 et 1229 du Code civil, des lois n° 729 du 16 mars 1963, n° 739 du 16 mars 1963, n° 638 du 11 janvier 1958, n° 619 du 26 juillet 1956 et n° 845 du 27 juin 1968 :

À titre principal,

- dire et juger que la demande de la SARL A. consistant à solliciter « *dire et juger que les faits visés dans la lettre notifiée le 27 octobre 2016 constituent des fautes graves ayant à juste titre privé j. DA C. de tout salaire restant à courir pour le préavis ayant commencé le 17 septembre 2016* », est une demande nouvelle irrecevable en cause d'appel,

En conséquence,

- rejeter l'appel et confirmer la décision querellée,

Subsidiairement,

- rejeter l'argumentation de l'appelante comme dépourvue de fondement, et constater pour le surplus que la motivation du premier juge n'est pas critiquée,

En conséquence,

- confirmer la décision querellée en ce qu'elle a dit et jugé le licenciement du 27 octobre 2016 comme étant abusif et rejeté les demandes de la SARL A.,

En tout état de cause, s'agissant du montant des dommages-intérêts accordés par le premier juge, procédant par voie de réformation incidente, et ajoutant à la décision de première instance,

- condamner la SARL A. à lui payer la somme de 109.000,00 euros à titre de dommages et intérêts,
- condamner plus spécialement la SARL A. au paiement à son profit des sommes suivantes :
 - la somme de 900 euros au titre de la prime mensuelle, calculée *pro rata temporis*,
 - la somme de 90 euros au titre des congés payés y afférents,
 - la somme de 21.911, 82 euros au titre de l'indemnité de congédiement,
 - la somme de 27.049,76 euros au titre de l'indemnité de congédiement,
- dire et juger que la SARL A. supportera les entiers dépens de l'instance, distraits au profit de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur, aux offres de droit.

Il fait valoir pour l'essentiel, en faveur de la confirmation partielle du jugement, que :

- l'appelante a procédé à une requalification du licenciement en modifiant son argumentation en cause d'appel aux fins de voir suspendre le paiement des sommes dues dans le cadre du préavis : ce nouveau moyen, constituant une demande nouvelle, sera rejeté comme tel,
- subsidiairement, l'appelante est mal fondée en son argumentation faute d'établir un quelconque comportement fautif de la part de son salarié, dès lors que :
 - la pièce n° 23 ne constitue pas un accord de partenariat mais une réponse de la société B. à l'appel d'offres mis en œuvre par la société C., rédigée par Franck L. qui en atteste,
 - sa prise de fonction au sein de la société B. est mentionnée au 19 décembre 2016, Martine E. ayant parfaitement pu conclure une promesse d'embauche avec lui avec prise de fonction à l'issue du préavis,
 - la base de données de 3.000 candidats est celle de PÔLE EMPLOI accessible à toute entreprise d'intérim sur les sites internet de Pôle emploi, Indeed ou encore Monster,
- il n'est développé aucune critique à l'encontre du jugement en ce qu'il a prononcé le caractère abusif du licenciement et octroyé les salaires et accessoires, et ces chefs seront confirmés.

Pour obtenir la réformation partielle en ce qui concerne les dommages-intérêts accordés, il expose d'une part que victime d'un harcèlement moral et de mesures coercitives, ses droits et prérogatives n'ont pas été respectés durant l'exécution du contrat de travail, et invoque d'autre part tant les circonstances fautives ayant entouré le licenciement (changement des serrures de son bureau, modification du mot de passe, propos diffamatoires de la part des dirigeants) que l'invocation d'un motif fallacieux de licenciement, raisons pour lesquelles le préjudice en résultant sera réparé par l'allocation de la somme de 109.000 euros à titre de dommages-intérêts.

Par ailleurs il réitère ses demandes en paiement au titre de la prime mensuelle de 1.500 euros calculée *pro rata temporis* et des congés payés y afférents, de l'indemnité de congédiement et de l'indemnité de licenciement calculée en déduisant la précédente indemnité de congédiement.

Enfin j. DA C. entend maintenir la pièce n° 32 communiquée à l'appui de ses derniers écrits, indiquant ne pas s'opposer à ce que son adversaire prenne un délai pour conclure sur la pièce communiquée.

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,

En la forme :

Attendu que les appels du jugement, interjetés à titre principal par la SARL A., et à titre incident par j. DA C. dans les formes et délais prescrits sont recevables ;

Attendu, sur l'incident de communication de pièce que la Cour a joint au fond, que la pièce nouvelle n° 32 produite par j. DA C. le 10 décembre 2019 apparaît être une pièce communiquée tardivement dans la mesure où la question de la base

de données de 3.000 clients détenue par la société B. a été abordée dès l'acte d'appel et qu'il était loisible à j. DA C. qui disposait d'un délai suffisant pour le faire, d'en assurer antérieurement la communication ;

Que le respect du contradictoire commande donc d'écarter des débats ladite pièce ;

Que dès lors qu'il est fait droit à cet incident de communication de pièces, il n'y a pas lieu de rouvrir les débats et l'affaire peut être jugée en l'état des éléments contradictoirement versés et débattus ;

Attendu que la disposition non appelée du jugement qui a déclaré non valable le licenciement du 27 octobre 2016 est désormais définitive ;

Que pour sa part j. DA C. ne formule aucune critique à l'encontre des dispositions qui l'ont débouté de ses demandes relatives au remboursement de frais, au paiement de commission et à l'attribution de tickets restaurant, lesquelles seront confirmées ;

Attendu que selon l'article 431 alinéa 1er du Code de procédure civile les parties peuvent, pour justifier les demandes qui avaient été soumises au premier juge, invoquer des moyens nouveaux, produire de nouvelles pièces ou proposer de nouvelles preuves ;

Qu'en l'espèce, l'appel partiel de la société A. porte sur le solde d'indemnité de préavis et les congés payés y afférents, sur le reliquat de la prime de fin d'année, sur le caractère abusif du licenciement ;

Que l'appelante acquiesce au défaut de validité du second licenciement pour fautes graves -la rupture datant de la lettre de licenciement du 16 septembre 2016-, mais tire les conséquences des fautes graves invoquées, prétendument commises pendant le préavis, telles qu'énoncées par le premier juge, qui l'autorisent à rompre immédiatement celui-ci, sanction qui prive le salarié du bénéfice du reliquat du préavis restant à courir si les fautes sont avérées ;

Qu'en conséquence s'agissant d'un moyen nouveau et non d'une demande nouvelle, ainsi que le reconnaît au demeurant l'intimé, le moyen d'irrecevabilité tiré de la modification par l'appelante de son argumentation en cause d'appel aux fins de voir suspendre le paiement des sommes dues dans le cadre du préavis sera rejeté ;

Au fond :

Sur la rupture du contrat de travail :

Attendu que la rupture du contrat de travail est intervenue par lettre du 16 septembre 2016 notifiant à j. DA C. son licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, ce qui n'est plus discuté ;

Que néanmoins l'appelante fait état de fautes graves commises par son salarié durant l'exécution du préavis et soutient que ces faits l'ont autorisée à interrompre immédiatement le préavis, avec les conséquences légales qui en découlent sur le montant de l'indemnité de préavis et les congés payés y afférents ainsi que le reliquat de prime ;

Que la société A. reproche ainsi à j. DA C. des actes de concurrence déloyale tenant au démarchage de ses clients et des intérimaires à son service, générateurs d'un préjudice financier important dont elle demande réparation à hauteur de 400.000 euros ;

Mais attendu que si l'appelante justifie que les employeurs visés dans sa requête faisaient partie du nombre de ses clients au moment de la rupture du contrat de travail, elle ne produit toutefois aucun élément objectif établissant que les cinq clients fidèles visés dans la lettre du 27 octobre 2016, sans être nommément désignés, auraient effectivement cessé toute collaboration avec elle ;

Qu'en outre, le fait que certains des intérimaires auraient été salariés de l'entreprise d'intérim B. et délégués auprès de certains des clients de celle-ci durant la période litigieuse est sans incidence au cas d'espèce dès lors que :

- la Cour n'est pas à même de dire, au regard des seuls éléments dont elle dispose, si les cinq clients réguliers mentionnés figurent au nombre de ceux reportés dans le constat d'huissier,
- au demeurant, les travailleurs intérimaires sont des salariés mis à disposition par des agences de travail temporaire dans des entreprises utilisatrices,
- leur contrat de mission, qui peut aller de quelques jours à plusieurs semaines ou mois, n'a donc pas pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice,
- il s'agit d'un travail temporaire et précaire, l'intérimaire ne sachant jamais quand il aura une nouvelle mission, ni quel sera son nouvel employeur,
- il ne peut donc être exclu qu'il soit au service de plusieurs employeurs,
- d'ailleurs l'appelante ne prétend, ni ne justifie au demeurant, que les intérimaires en question étaient exclusivement embauchés par ses soins,
- la société A. n'établit pas plus que les intérimaires visés dans ladite requête et listés dans le constat d'huissier figuraient au nombre de ceux régulièrement embauchés par ses soins et qu'ils auraient effectivement brutalement cessé de répondre à ses sollicitations ;

Qu'au regard de ces circonstances, la perte de clients et d'agents intérimaires n'est nullement démontrée, contrairement à ce qu'a retenu le premier juge, pas davantage au demeurant que n'est rapportée la preuve de la diminution du chiffre d'affaires invoquée, en l'absence de production de tout document comptable de l'entreprise, le tableau établi par ses soins ne pouvant en tenir lieu ;

Que par ailleurs, si la société soutient que la proposition de partenariat en date du 11 octobre 2016 adressée par la société B. à la société monégasque d'assainissement (pièce n° 23), identique à la sienne, établirait que j. DA C. a collaboré pour un autre employeur durant l'exécution du contrat de travail, force est de relever toutefois que Franck L. ancien salarié de la société A., a attesté du contraire le 20 décembre 2018 en précisant être l'auteur de la réponse à l'appel d'offre de la société C. ;

Qu'ainsi, et bien que la charge de la preuve pèse sur lui, l'employeur ne démontre nullement l'existence de manœuvres et actes de concurrence de la part de son salarié ;

Qu'en l'absence de perte de clientèle et de déloyauté de son salarié durant l'exécution du contrat de travail avérées, aucune faute grave liée à un démarchage concurrentiel ne pouvait être valablement reprochée à j. DA C. ;

Qu'en définitive, la SARL A. a été à bon droit déboutée de sa demande reconventionnelle, le jugement étant confirmé sur ce point ;

Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail :

Attendu qu'ayant relevé qu'en l'absence de faute grave, j. DA C. devait bénéficier d'un préavis de trois mois du 19 septembre au 18 décembre 2018, correspondant à la somme de 8.620,53 euros et qu'il n'avait perçu qu'une somme de 3.978,70 euros, c'est à bon droit que le premier juge a condamné l'employeur à lui verser le solde dû s'élevant à la somme de 4.641,83 euros bruts, outre les congés payés à hauteur de 464,18 euros brut, la décision étant confirmée ;

Attendu que si les parties s'accordent sur le droit de j. DA C. au paiement *pro rata temporis* de la prime de fin d'année, elles sont contraires sur le calcul du montant de cette gratification, la société A. soutenant qu'elle doit être proratisée en fonction des mois travaillés jusqu'à la rupture du contrat de travail, soit 3.010,50 euros ;

Mais attendu que le contrat de travail s'est poursuivi jusqu'à l'expiration du préavis en sorte que c'est à bon droit que le premier juge a condamné à ce titre l'employeur au paiement de la somme de 3.680 euros, conformément à la demande du salarié ;

Attendu que les bulletins de salaire versés par j. DA C. révèlent que celui-ci bénéficiait d'une prime mensuelle de 1.500 euros, qu'il n'a pas perçue en septembre 2016 ; qu'il prétend à une fraction de cette prime, *pro rata temporis* pour la période antérieure au début de son préavis fixé au 19 septembre 2016 ;

Qu'au cas d'espèce et à cette date, j. DA C. n'avait pas encore quitté l'entreprise, contrairement à ce qui a été retenu par le Tribunal, en sorte que son droit au versement de cette prime ne saurait être contesté ;

Qu'après réformation du jugement, l'employeur sera en conséquence condamné à payer à son salarié la somme réclamée de 900 euros ;

Qu'en revanche le montant de cette prime n'entrant pas dans le calcul de l'assiette des congés payés, le salarié n'est pas fondé à prétendre au versement de la somme de 90 euros au titre de l'indemnité de congés payés de la prime, le jugement étant confirmé sur ce point ;

Attendu que tout salarié qui compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, ce qui n'est pas discuté par l'employeur de j. DA C. a droit à une indemnité de congédiement, sauf cas de faute grave non avéré au cas d'espèce ;

Que dans le cas d'un licenciement fondé sur l'article 6 de la loi n° 729, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité légale de licenciement ;

Que ces deux indemnités ne pouvant être cumulées, le montant de la première doit être déduit de la seconde ;

Attendu que conformément à l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968 « *Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versés aux salariés dans les mêmes professions, commerces et industries de la région économique voisine ...* » ;

Que cette disposition légale monégasque renvoie au montant minimum légal de la région économique voisine (Cour de Révision, 26 mars 1998, société E c/ I), qui est la France, si bien que l'indemnité légale de congédiement monégasque doit correspondre à son équivalent français, l'indemnité légale de licenciement (articles L.1234-9, R. 1234-2, R.1234-4 du Code du travail français) ;

Que les taux applicables après deux ans d'ancienneté sont :

- 1/5ème de mois par année d'ancienneté,
- et 2/15èmes de mois par année au-delà de 10 années ;

Que l'avenant n° 18 étendu de la Convention Collective Nationale du Travail prévoit en son article 6 l'assiette à retenir en ces termes : « *Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12ème de la rémunération des*

douze derniers mois précédant le congédiement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois comme s'il avait travaillé normalement, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis » ;

Que j. DA C. est donc en droit de prétendre à une indemnité de congédiement calculée comme suit :

- les trois derniers mois travaillés avant la rupture à prendre en considération sont les suivants : juin, juillet et août 2016,
- le salaire moyen de base sur ces trois derniers mois s'élève à la somme brute de 4.951,31 euros, incluant le prorata de la prime de fin d'année : 334,50 euros, somme constituant le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de congédiement ;

Que cette indemnité s'élève ainsi à la somme de 11.690,04 euros pour une ancienneté de 11 ans, qui se décompose comme suit :

- $[4.951,31 \times 1/5 \times (11 + 1/12)] + [4.951,31 \times 2/15 \times (1 + 1/12)]$,
- avec la précision qu'il faut tenir compte des mois entiers ;

Attendu qu'il convient de condamner l'employeur au paiement dudit montant, avec intérêts au taux légal à compter du 9 décembre 2016, date de réception de la requête introductive d'instance ;

Attendu que conformément à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, j. DA C. est en droit de prétendre à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- dernier salaire de base pour 169 heures : 5.437,92 euros incluant le prorata de la prime de fin d'année : 334,50 euros,
- 25 jours travaillés le mois précédent le licenciement,

Que l'indemnité s'élève en conséquence à la somme de 29.365,20 euros, se décomposant comme suit :

- $5.437,92 / 25 \times 135$ (nombre de mois d'ancienneté) = 29.365,20 euros,
- de laquelle il convient de déduire l'indemnité de congédiement d'un montant de 11.690,04 euros mise à la charge de l'employeur par le présent arrêt ;

Que l'indemnité légale de licenciement devant revenir à j. DA C. s'élève dès lors à la somme de 17.675,16 euros, au paiement de laquelle la SARL A. est condamnée avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Que le jugement sera donc réformé en ce sens ;

Sur le caractère abusif du licenciement :

Attendu qu'il résulte de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail que la rupture d'un tel contrat n'a pas à être motivée et que la seule limite à la liberté de l'employeur d'y mettre un terme unilatéralement est qu'il n'abuse pas de la liberté que lui reconnaît la loi ;

Qu'il revient donc au salarié qui se prévaut du caractère abusif de la rupture en application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, de rapporter la preuve de l'existence de circonstances abusives ayant entouré la rupture de son contrat de travail et d'un préjudice qui en est résulté ;

Attendu au cas particulier, que le Tribunal du travail a retenu que l'employeur avait commis une faute dans l'exercice du droit de rompre le contrat de travail ;

Attendu que la société A. sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement de son salarié abusif mais ne fait valoir aucune autre critique à l'encontre de cette disposition que les fautes qu'elle reproche à j. DA C. lesquelles -au demeurant non retenues par la Cour-, s'avèrent étrangères à la question des circonstances de mise en œuvre de la rupture ;

Que la confirmation sur ce point s'impose ;

Attendu par ailleurs, s'agissant de la demande indemnitaire formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, que celle-ci ne peut concerner que l'indemnisation du préjudice moral qui résulte du contexte vexatoire ayant accompagné sa sortie de l'entreprise ;

Qu'au cas d'espèce, l'abus commis par l'employeur a justement été indemnisé à hauteur de la somme de 28.000 euros en réparation du préjudice moral ;

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

Qu'il convient enfin d'ordonner la délivrance des bulletins de salaire conformes au présent arrêt ;

Attendu que la SARL A. qui succombe en son appel sera condamnée aux dépens de la présente procédure ;

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

Reçoit la SARL A. en son appel principal partiel, et j. DA C. en son appel incident,

Rejette la pièce numérotée 32 produite par j. DA C.

Le déboute de son exception d'irrecevabilité,

Confirme le jugement rendu par le Tribunal du travail le 28 juin 2018 rectifié par jugement du 26 septembre 2018 en ce qu'il a :

- condamné la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 4.641,83 euros brut de solde d'indemnité de préavis, outre les congés payés sur ladite somme à hauteur de 464,18 euros brut, le tout avec intérêts au taux légal à compter de la réception de la requête au greffe du Tribunal, le 9 décembre 2016 et avec exécution provisoire,
- condamné la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 3.680 euros au titre de la prime de fin d'année, avec intérêts au taux légal à compter de la réception de la requête au greffe du Tribunal, le 9 décembre 2016 et avec exécution provisoire,
- dit que le licenciement de j. DA C. par la SARL A. est abusif,
- condamné la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 28.000 euros de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter du jugement,
- débouté j. DA C. de ses demandes de paiement au titre des congés payés afférents à la prime mensuelle, de remboursement de frais, de paiement de commission et d'attribution de tickets restaurant,
- débouté la SARL A. de sa demande reconventionnelle,
- condamné la SARL A. aux dépens,

Le réforme pour le surplus et statuant de nouveau :

- condamne la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 900 euros au titre de la prime mensuelle de septembre 2016,
- condamne la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 11.690,04 euros à titre d'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du 9 décembre 2016,
- condamne la SARL A. à payer à j. DA C. la somme de 17.675,16 euros à titre d'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision,
- ordonne la délivrance par la SARL A. à j. DA C. dans le délai d'un mois à compter de la signification de la présente décision, des bulletins de salaire conformes au présent arrêt,

Condamne la SARL A. aux dépens d'appel, dont distraction 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 Muriel DORATO-CHICOURAS, Vice-Président, Madame Sylvaine ARFINENGO, Conseiller, Madame Françoise CARRACHA, 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 étant considérée comme donnée à l'audience publique du 26 MAI 2020, par Madame Muriel DORATO-CHICOURAS, Vice-Président, assistée de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint, en présence de Madame Sylvie PETIT-LECLAIR, Procureur général, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais de justice.