

## Cour d'appel, 23 juin 2020, Monsieur w. W. c/ La Société SARL A

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	23 juin 2020
<i>IDBD</i>	19024
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2020/06-23-19024>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Procédure civile - Attestations - Nullité - Contrat de travail - Exécution du contrat de travail - Paiement d'heures supplémentaires (non) - Licenciement pour motif personnel - Perte de confiance - Validité du motif de rupture (oui) - Rupture abusive (non) - Dommages et intérêts (non)

## Résumé

Il y a lieu de déclarer nulles les deux attestations produites par le salarié dès lors qu'elles n'indiquent pas qu'elles sont établies en vue de leur production en justice et que leur auteur sait qu'une fausse attestation l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal.

Le salarié, employé en qualité de responsable de la réserve demande le paiement d'heures supplémentaires. Les documents établis de manière manuscrite par l'intéressé, dépourvus de tout élément objectif de nature à en corroborer la teneur, non revêtus de la signature de l'employeur et qui n'apparaissent avoir été remis au service comptabilité de l'entreprise, constituent une preuve unilatérale créée pour les besoins de la cause et s'avèrent dépourvus de tout caractère probant. Par ailleurs, de multiples incohérences et contradictions résultent de l'analyse des différents plannings et tableaux versés aux débats. Les attestations produites par le salarié s'avèrent pour le moins sujettes à caution. Les ouvertures dominicales en fin d'année s'avèrent également exceptionnelles. Enfin, le salarié n'a formulé aucune demande pendant quatre ans et l'organisation du travail par roulement n'induit pas forcément l'exécution d'heures supplémentaires.

Le salarié a été licencié pour perte de confiance résultant de son comportement agressif, irascible, exécrationnel et même grossier et de son manque d'implication entraînant une désorganisation de la réserve. Les différents éléments produits par l'employeur établissent la réalité des griefs qu'il invoque. Le licenciement litigieux repose en conséquence sur un motif valable. En l'absence de toute faute de l'employeur dans la mise en œuvre du licenciement, le salarié est débouté de sa demande indemnitaire au titre d'un licenciement abusif.

---

## COUR D'APPEL

### ARRÊT DU 23 JUIN 2020

En la cause de :

- Monsieur w. W., né le 8 janvier 1973 à Soissons (Aisne), de nationalité française, domicilié X1 à Roquebrune-Cap-Martin (06190) ;

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 Jerry DESANGES, avocat au barreau de Draguignan ;

APPELANT,

d'une part,

contre :

- La Société à Responsabilité Limitée A, dont le siège social est X2 à Monaco, prise en la personne de son gérant en exercice, domicilié en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaçant Maître Caroline MACHAUX, avocat au barreau de Nice ;

INTIMÉE,

d'autre part,

### LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 6 juin 2019 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître c. NOTARI, huissier, en date du 18 juillet 2019 (enrôlé sous le numéro 2020/000007) ;

Vu les conclusions déposées les 26 novembre 2019 et 10 mars 2020 par Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la SARL A ;

Vu les conclusions déposées le 14 janvier 2020 par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de w. W. ;

À l'audience du 26 mai 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 relevé par w. W. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019.

*Considérant les faits suivants :*

Monsieur w. W. embauché par la société à responsabilité limitée A en qualité d'Aide-Magasinier à compter du 29 juillet 2010 avec un salaire mensuel de 2.053,63 euros puis devenu responsable de la réserve, a été licencié par courrier en date du 5 novembre 2015, aux termes duquel la SARL A lui a signifié sa perte de confiance engendrée par son comportement suite aux nombreuses plaintes des salariés, à l'absence totale d'organisation de la réserve et à son comportement persistant.

Au terme d'une requête en date du 7 juin 2016 reçue au greffe le 8 juin 2016, Monsieur w. W. a saisi le Tribunal du Travail en conciliation des demandes suivantes :

« 1) dire et juger que le licenciement de Monsieur w. W. ne repose pas sur un motif valable et qu'il revêt un caractère abusif,

2) règlement des heures supplémentaires, heures de dimanches et jours fériés,

*heures supplémentaires 2011 :*

25% 3.722,80 euros,

50% 2.864,72 euros,

*dimanches travaillés 2011 :*

25% 1.508,43 euros,

50% 749,77 euros,

*jours fériés 2011 :*

713,43 euros,

*heures supplémentaires 2012 :*

25% 5.654,10 euros,

50% 4.663,01 euros,

*dimanches travaillés 2012 :*

25% 2.984,18 euros,

50% 1.507,05 euros,

*jours fériés 2012 :*

922,42 euros,

*heures supplémentaires 2013 :*

25% 7.344 euros,

50% 6.796,26 euros,

*dimanches travaillés 2013 :*

25% 4.239,38 euros,

50% 1.213,29 euros,

*jours fériés 2013 :*

1.306,88 euros,

*heures supplémentaires 2014 :*

25% 8.897,67 euros,

50% 6.759,48 euros,

*dimanches travaillés 2014 :*

25% 5.159,25 euros,

50% 1.799,83 euros,

*- jours fériés 2014 :*

1.412,25 euros,

*heures supplémentaires 2015 :*

25% 7.380 euros,

50% 5.476,50 euros,

*dimanches travaillés 2015 :*

25% 3.010,73 euros,

50% 1.621,80 euros,

*- jours fériés 2015 :*

*1.508,30 euros,*

*soit la somme totale de 89.215,53 euros,*

*3) indemnité légale de licenciement : 7.767,02 euros,*

*4) dommages et intérêts pour licenciement abusif : 40.000,00 euros,*

*5) les intérêts au taux légal sur l'ensemble des condamnations à compter de la date de la présente citation, mémoire,*

*6) les entiers dépens de l'instance,*

*7) exécution provisoire de la décision à intervenir,*

*TOTAL sauf mémoire : 136.982,55 euros ».*

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement et le Tribunal du Travail a, par jugement en date du 6 juin 2019 :

*« - Prononcé la nullité des attestations produites par Monsieur w. W. en pièces n°22 et 24 ;*

*- Dit que le licenciement de Monsieur w. W. par la société à responsabilité limitée A repose sur un motif valable et n'est pas abusif ;*

*- Débouté Monsieur w. W. de toutes ses demandes ;*

*- Condamné Monsieur w. W. aux dépens ».*

Au soutien de cette décision, les premiers juges ont en substance relevé que les incohérences et contradictions relevées dans les documents produits ne permettent pas de retenir l'existence des heures supplémentaires revendiquées, tandis que l'agressivité de Monsieur W. et son manque d'implication apparaissent établis, rendant valable le licenciement ; ils ont par ailleurs retenu que le salarié n'a invoqué aucun motif fallacieux ni contesté les circonstances ayant entouré la rupture de sorte que le licenciement n'apparaît pas abusif.

Suivant exploit en date du 18 juillet 2019, Monsieur w. W. a interjeté appel du jugement rendu le 6 juin 2019 par le Tribunal du Travail à l'effet de voir réformer cette décision en ce qu'il a été prononcé la nullité des attestations produites en pièces 22 et 24, jugé que le licenciement repose sur un motif valable et n'est pas abusif et en ce qu'il a été débouté de l'ensemble de ses demandes.

Il demande à la Cour, statuant à nouveau, de :

*« - condamner la SARL A à lui payer la somme de 89.215,53 euros au titre des heures supplémentaires de 2011 à 2015,*

*- condamner la SARL A à lui payer les sommes suivantes :*

*— indemnité légale de licenciement article 2 de la loi 845 : 7.767,02 euros,*

*— dommages et intérêts pour rupture abusive : 40.000 euros,*

*- dire et juger que ces condamnations seront majorées des intérêts légaux et moratoires à compter de la saisine du Tribunal du Travail soit le 7 juin 2016 et condamner la société A aux entiers dépens de première instance et d'appel ».*

Au soutien de ce recours et aux termes de l'ensemble de ses écritures, w. W. expose en substance que :

- en sa qualité de responsable de réserve, il devait travailler 169 heures par mois mais il effectuait de nombreuses heures supplémentaires notamment les dimanches et jours fériés,
- ses plannings individuels de travail mensuel attestent selon lui le nombre d'heures supplémentaires réellement réalisées depuis 2011,
- les plannings personnels ont été remis mensuellement à l'employeur qui ne les a jamais contestés et ils sont corroborés par d'autres pièces démontrant la réalité du travail le dimanche et jours fériés,
- il verse aux débats un article du journal témoignant de l'ouverture du magasin pendant les soldes dimanches, indissociables de l'ouverture de la réserve ainsi qu'une publicité du centre commercial Y faisant état de l'ouverture du centre commercial tous les dimanches du 6 décembre au 3 janvier,
- les plannings de l'ensemble du personnel de la réserve sont corroborés par des attestations,
- il devait ouvrir et fermer la réserve chaque jour travaillé et être présent à chaque inventaire,
- l'employeur n'a produit de son côté aucun des plannings des heures de travail qu'il allègue,
- il conteste par ailleurs formellement avoir eu une attitude agressive envers les autres salariés ou quiconque dans la société,

- l'employeur ne lui reproche aucune faute professionnelle dont il se serait rendu coupable dans la tenue des stocks et des transferts, alors qu'en raison de ses compétences et aptitudes il a été rapidement promu responsable de réserve, le grief tenant à son défaut d'exigence étant imprécis,
- le seul problème rencontré dans sa relation travail est relatif au non-paiement de ces heures supplémentaires,
- il a travaillé près de cinq ans sans avoir fait l'objet de la moindre remontrance, et c'est subitement en un seul mois que la direction aurait jugé opportun de lui adresser des avertissements en sorte qu'il est bien fondé à demander que soit déclaré non valable le licenciement et à obtenir l'indemnité licenciement prévue à l'article 2 de la loi 845 ainsi que des dommages-intérêts au titre de la rupture abusive.

La SARL A intimée, entend pour sa part :

« Sur les heures supplémentaires :

- Constaté que l'attestation de Madame P. ne remplit pas les exigences prévues par l'article 324 du code de procédure civile,
- Constaté que les décomptes unilatéralement conçus par Monsieur W. sont établis mensuellement et non par semaine calendaire,

En conséquence,

- Confirmer le jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019 en ce qu'il a prononcé la nullité des attestations de Madame P. versée au débat par Monsieur W.
- Dire et juger que Monsieur W. ne rapporte pas la preuve d'avoir effectué des heures supplémentaires,
- Confirmer le jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019 en ce qu'il a débouté Monsieur W. de sa demande de 89.215,53 euros au titre d'heures supplémentaires,

Sur la rupture du contrat de travail :

- Constaté que le comportement agressif et le manque d'implication de Monsieur W. constituent des éléments objectifs et vérifiables justifiant la perte de confiance,

En conséquence,

- Confirmer le jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019 en ce qu'il a dit et jugé que le licenciement de Monsieur W. repose sur un motif valable et n'est pas abusif,
- Confirmer le jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019 en ce qu'il a débouté Monsieur W. de sa demande d'indemnité légale de licenciement,
- Confirmer le jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019 en ce qu'il a débouté Monsieur W. de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive,

À titre surabondant :

- Constaté que l'indemnité de congédiement a déjà été perçue par Monsieur W.
- Constaté que Monsieur W. ne rapporte pas la preuve d'un préjudice et d'une faute susceptibles de justifier l'allocation de dommages-intérêts pour rupture abusive,

En conséquence

- Dire et juger que Monsieur W. ne peut cumuler l'indemnité de congédiement et l'indemnité prévue à l'article 2 de la loi n° 845,
- Confirmer le jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019 en ce qu'il a dit et jugé que la rupture du contrat de travail n'est pas abusive,
- Confirmer le jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019 en ce qu'il a débouté Monsieur W. de sa demande d'indemnité légale de licenciement à hauteur de 7.767,02 euros,
- Confirmer le jugement du Tribunal du Travail du 6 juin 2019 en ce qu'il a débouté Monsieur W. de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive,
- Condamner enfin Monsieur w. W. aux entiers dépens, tant de première instance que d'appel, en ce compris tous frais et accessoires, tels que frais de greffe et d'enregistrement, d'huissier, procès-verbaux de constat, sommations, frais d'expertises et de traduction éventuels, dont distraction au profit de Maître Alexis MARQUET, Avocat-Défenseur, sous son affirmation de droit ».

L'intimée entend pour l'essentiel voir confirmer la décision déferée en ce que l'appelant a été débouté des fins de sa demande au titre des heures supplémentaires, en ce que le licenciement a été déclaré d'une part fondé sur un motif

valable et, d'autre part, non abusif et en ce que w. W. a été débouté de l'ensemble de ses demandes d'indemnité légale et de dommages intérêts.

Aux termes de l'ensemble de ses écritures, la SARL A fait valoir que :

- par application des dispositions de l'article 8 de l'ordonnance loi n° 677 du 2 décembre 1959, le bénéfice des majorations de 25% et 50% ne s'applique qu'aux heures effectuées au-delà d'une durée de travail de 39 heures par semaine ou de la durée de travail considérée comme équivalente,
- en droit positif monégasque, il incombe aux salariés de rapporter la preuve des heures supplémentaires qui ne lui ont pas été rémunérées,
- l'appelant produit des plannings mensuels de travail conçus et établis par ses soins depuis 2011 ainsi que de soi-disant plannings mensuels collectifs des salariés affectés à la réserve outre des attestations irrégulières ou non probantes,
- nul ne peut se délivrer une preuve à soi-même, Monsieur W. responsable de la réserve pouvant gérer lui-même et modifier de manière informatique tous les plannings collectifs du personnel qui s'y trouvaient affectés,
- le décompte des heures supplémentaires réclamées par le salarié, pour pouvoir être pris en considération, doit être établi par semaine civile,
- l'attestation de Madame m. P. n'est pas conforme aux dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile et apparaît nulle, étant de surcroît précisé qu'il s'agit d'un témoignage de complaisance émanant d'une vendeuse qui ne travaillait pas au sein de la réserve,
- l'attestation de Monsieur D. a été établie le jour où a été initiée la procédure de licenciement et s'avère tout à fait partisane tandis que les attestations des frères M. ne sont pas indifférentes à son licenciement puisque ces salariés ont rédigé une plainte commune à son encontre, étant noté qu'elles sont en tout état de cause très imprécises sur les prétendues heures supplémentaires effectuées,
- en toute hypothèse, le décompte de Monsieur w. W. est erroné dans son quantum dans la mesure où il présente un décompte hebdomadaire avec un calcul mensuel, ce qui n'est pas conforme à l'ordonnance loi n° 677,
- seules les heures supplémentaires prouvées et accomplies avec l'accord de l'employeur doivent être payées,
- Monsieur w. W. ne fournit par ailleurs ni preuve ni même indice susceptible d'établir qu'il aurait agi à la demande ou avec l'accord plus ou moins implicite de son employeur pour accomplir des heures supplémentaires,
- les salariés doivent respecter l'organisation structurelle de l'entreprise définie par l'employeur sans pouvoir venir travailler à leur guise, la décision de recourir aux heures supplémentaires relevant du pouvoir de direction de l'employeur,
- l'ensemble des plannings versés aux débats par Monsieur w. W. conçus et établis par sa main pour les besoins de la cause ne présente aucun caractère probant, n'ayant été ni établis contradictoirement, ni remis par l'employeur qui ne les a pas signés,
- Monsieur w. W. a pu travailler certains dimanches et jours fériés mais il n'a pas pour autant accompli des heures supplémentaires, conformément à l'article 2 de la loi n° 822 du 23 juin 1967, la SARL A s'étant de son côté organisée pour donner le repos hebdomadaire à certaines époques de l'année à une partie des salariés par roulement,
- Monsieur w. W. n'était pas le seul salarié à travailler à la réserve qui était également ouverte pendant ses jours de repos et ses jours de congés payés et il n'a donc pas travaillé tous les dimanches ouverts au sein de la réserve,
- la brochure du centre commercial Y précise que l'ouverture le dimanche est exceptionnelle entre décembre et janvier mais Monsieur w. W. n'hésite pas à réclamer le paiement d'heures supplémentaires pour tous les mois de l'année sur cinq ans,
- la demande de l'appelant au titre des heures supplémentaires qu'il revendique est intervenue après son licenciement,
- il est à noter que l'épouse de Monsieur w. W. a également travaillé dans la boutique et a démissionné avant de demander à être reprise, ce qu'elle n'aurait pas réclamé si son époux n'avait pas été rempli de ses droits au titre de ses heures supplémentaires,
- Monsieur w. W. faisait en outre preuve d'une attitude agressive à l'égard du personnel, ce qui entraînait une mauvaise ambiance de travail et une véritable scission entre salariés, tandis que dans le courant de l'année 2015, Monsieur w. W. s'est montré beaucoup moins impliqué dans son travail et de nombreux problèmes sont apparus dans la gestion de la réserve dont il avait la responsabilité,
- à la fin du mois d'octobre 2015, par un courrier groupé de trois salariés, Messieurs j. D. M j. et M b. la SARL A a été prévenue des conditions de travail difficiles que Monsieur w. W. faisait subir aux salariés placés sous sa responsabilité, Madame c. C. ayant concomitamment alerté l'employeur du comportement de Monsieur w. W.
- Monsieur w. W. n'a jamais exercé au sein de la société des fonctions juridiques ni eu pour mission la gestion des stocks du magasin, qui relevait de la seule compétence de Madame s. S.
- de nombreuses attestations témoignent du désintéressement de ce salarié quant à la mission dont il avait la charge dans la réserve,

- Monsieur w. W. ne justifie pas du bien-fondé des indemnités qu'il réclame en lien avec le licenciement, étant précisé qu'il ne peut solliciter plus de la somme de 2.847,96 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement qui ne peut pas se cumuler avec l'indemnité de congédiement contrairement à ce qu'il prétend,
- il ne rapporte pas davantage la preuve du préjudice qu'il aurait subi se contentant d'évoquer sa situation d'inactivité et une recherche d'emploi sans justifier de celle-ci, étant précisé que le 20 février 2018 il travaillait toujours au sein du restaurant W à Menton.

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

#### **SUR CE,**

Attendu que l'appel a été formé dans les conditions de forme et de délai prescrites par le Code de procédure civile et doit être déclaré recevable ;

Attendu que Monsieur w. W. fait grief à la décision déferée d'avoir prononcé la nullité des attestations qu'il avait produites en pièces 22 et 24, d'avoir jugé que son licenciement reposait sur un motif valable et n'était pas abusif et de l'avoir débouté de toutes ses demandes indemnitaires ;

- 1- Attendu que Madame m. P. a établi deux attestations produites en première instance sous les numéros de pièces 22 et 24 ne reproduisant pas l'une des mentions prévues à l'article 324 du Code de procédure civile ainsi libellé :

« *l'attestation doit, à peine de nullité :*

- 1° être établie par une personne remplissant les conditions requises pour être entendue comme témoin,
- 2° être écrite, datée et signée de la main de son auteur,
- 3° mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur, ainsi que l'existence ou l'absence de liens de parenté, d'alliance, de subordination ou d'intérêt avec les parties,
- 4° préciser si son auteur a quelque intérêt au procès,
- 5° indiquer qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur sait qu'une fausse attestation l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal,
- 6° être accompagnée de tout document officiel, en original ou en photocopie, justifiant de l'identité de son auteur et comportant sa signature » ;

Qu'en effet, les deux attestations établies par Madame m. P. n'apparaissent pas conformes aux exigences de l'article 324-5° du Code de procédure civile, à défaut d'indiquer qu'elles sont établies en vue de leur production en justice et que leur auteur sait qu'une fausse attestation l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal ;

Attendu que le jugement entrepris sera dès lors confirmé en ce que la nullité de ces attestations a été prononcée ;

- 2- Attendu, s'agissant des heures supplémentaires dont l'appelant réclame le règlement, qu'il incombe en premier lieu à tout salarié de rapporter la preuve tant de l'existence des heures supplémentaires accomplies dont il revendique le paiement que de l'accord de l'employeur, celui-ci devant quant à lui fournir les éléments en sa possession de nature à justifier les horaires effectivement réalisés ;

Que Monsieur w. W. produit au soutien de sa demande des plannings mensuels de travail établis par ses soins depuis 2011, ainsi que des plannings mensuels collectifs des salariés affectés à la réserve, outre diverses attestations dont celle précédemment annulée, un article de presse et une brochure de la boutique concernant l'ouverture exceptionnelle du magasin ;

Que les plannings conçus unilatéralement par le salarié requérant n'ont pas été établis de façon contradictoire et contreviennent dès lors au principe selon lequel nul ne peut se délivrer une preuve à soi-même conformément aux prescriptions de l'article 1178 du Code civil.

Que ces documents, écrits de la main de Monsieur w. W. sont par voie de conséquence et à défaut de tout élément objectif de nature à en corroborer la teneur, insuffisants à eux seuls pour démontrer l'existence d'heures supplémentaires ;

Qu'ils ne sont en outre pas revêtus de la signature de l'employeur, ni n'apparaissent avoir été remis au service comptabilité de l'entreprise, constituant ainsi que les premiers juges l'ont justement relevé une preuve unilatérale créée pour les besoins de la cause qui s'avère radicalement inopérante sur le plan probatoire ;

Qu'au demeurant, alors même que le salarié concerné s'est abstenu pendant plus de 4 ans de réclamer son dû au titre des heures supplémentaires qu'il aurait prétendument réalisées chaque jour depuis 2011, mais dont il n'a revendiqué le règlement qu'après son licenciement, de multiples incohérences et contradictions résultent de l'analyse des différents plannings et tableaux versés aux débats, notamment en ce qui concerne le décompte des congés payés figurant sur les bulletins de salaire ;

Que s'agissant des attestations de Monsieur m. D. et de Monsieur j. M. anciens salariés de l'employeur, l'imprécision ou le contexte particulier de leur établissement, légitimement mis en exergue par les premiers juges, ne permet pas de leur

conférer une quelconque valeur probante pas plus que celle de Monsieur b. M. ancien salarié ayant fait l'objet d'un licenciement contesté devant le Tribunal du Travail à l'occasion duquel Monsieur w. W. a lui-même établi une attestation croisée tendant aux mêmes fins ;

Que force est à cet égard de rappeler les termes de l'attestation établie par Monsieur s. P. B. dont la teneur suit, évoquant cette volonté d'obtenir des témoignages de complaisance :

*« (...) Fin juillet 2017, j'ai donné ma démission à la SARL A pour des raisons personnelles. Quelques jours plus tard, le 11 août 2017, Monsieur M b. est venu me voir sur mon lieu de travail à Cannes pour me convaincre de me rallier au procès de Monsieur W w. contre la SARL A et que je pourrais ainsi gagner entre 50.000 euros et 70.000 euros en attestant que je n'avais pas été payé des éventuelles heures supplémentaires que j'aurai pu effectuer en boutique.*

*S'agissant d'un mensonge et mon ancien collègue poursuivant manifestement un but revanchard, j'ai refusé.*

*J'ai cependant été surpris de cette démarche car Monsieur M b. n'approuvait ni les pratiques, ni le comportement agressif de Monsieur W. à l'époque où ils travaillaient ensemble » ;*

Que s'agissant par ailleurs de l'article de presse faisant état de l'ouverture du magasin les dimanches du 6 décembre au 3 janvier, il résulte de la brochure du centre commercial également versée aux débats que de telles ouvertures présentent toujours un caractère exceptionnel entre le mois de décembre et le mois de janvier ;

Attendu qu'en vertu de l'article 2 de la loi 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire, celui-ci peut être donné soit constamment soit à certaines époques de l'année à l'ensemble des salariés ou à une partie seulement, un autre jour que le dimanche et par roulement, une telle organisation du temps de travail dans l'entreprise n'induisant pas nécessairement la réalisation d'heures supplémentaires ;

Que les pièces produites par l'employeur corroborent au demeurant la réalité d'un tel roulement, les salariés n'ayant ni les mêmes horaires ni les mêmes jours de repos et Monsieur W. n'étant pas le seul employé à travailler dans la réserve qui demeurerait également ouverte pendant ses propres jours de repos et ses congés payés, douze employés s'y relayant ;

Que les premiers juges ont enfin relevé, sans que cet élément soit sérieusement contesté, que les relations entre d'une part Monsieur w. W. et, d'autre part, Madame M A. et son époux, sont toujours restées extrêmement cordiales puisque l'appelant a invité le couple à son propre mariage en juin 2014, témoignant ainsi de l'absence de tout différend entre eux au sujet d'un quelconque impayé ;

Attendu que la décision entreprise sera en conséquence confirmée en ce que Monsieur w. W. a été débouté de sa demande en paiement de la somme de 89.215,53 euros au titre des heures supplémentaires qu'il revendique ;

3- Attendu, s'agissant de la rupture du contrat de travail de Monsieur w. W. que l'appelant conteste la validité du motif de rupture et entend voir déclarer abusif son licenciement ;

3-1. Attendu qu'il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de rupture ;

Qu'il résulte des pièces produites que Monsieur w. W. s'est vu notifier son licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 5 novembre 2015, ainsi libellé :

*« Monsieur,*

*Nous sommes au regret de vous licencier de votre poste de Responsable Réserve que vous occupez dans la Société au motif « perte de confiance ».*

*Nous vous avons convoqué dans notre Bureau le jeudi 29 octobre 2015 afin de rétablir la situation au sein de la Réserve et de la Société. Mais le résultat de notre entretien avec vous n'a pas été concluant car vous n'aviez à aucun moment essayé de nous écouter et de dialoguer avec nous.*

*Hier, le Mercredi 4 novembre 2015, nous avons fait une réunion dans la Réserve en la présence de vous-même, la Chef comptable, vos collègues de travail et nous-mêmes les Dirigeants. Nous avons voulu mettre à plat les problèmes qui existent à la Réserve.*

*Nous avons constaté une ambiance excessivement tendue.*

*Les personnes de votre équipe sont à bout de nerf et ne supportent plus votre attitude agressive à leur égard.*

*Nous ne pouvons plus accepter qu'une telle tension soit infligée au personnel de cette structure.*

*De plus, nous avons constaté que vous n'avez plus l'exigence que vous aviez auparavant concernant la tenue des stocks et des transferts.*

*Vous avez par vous-même reconnu que depuis le début de l'année, pour des raisons qui vous sont personnelles, vous êtes beaucoup moins impliqué dans la structure.*

*Pourtant depuis le début de cette année et à trois reprises, nous vous avons pris à part en réunion avec nous pour vous alerter des problèmes que nous ressentons dans la structure. A aucun moment vous avez profité de ces entretiens que nous vous avons accordés pour nous tenir au courant de vos « problèmes personnels ».*

*Nous avons fait notre maximum pour rétablir une situation saine au sein de l'équipe, en vain.*



*Nous constatons aujourd'hui par cette dernière réunion avec vous et l'équipe la tension extrême et la mauvaise ambiance qu'il y a actuellement au sein de celle-ci, et sommes obligés de mettre fin à notre contrat de travail.*

*Vous n'accomplissez plus votre rôle de Responsable et nous avons perdu notre confiance envers vous.*

*Votre contrat prend fin aujourd'hui.*

*Selon la loi, votre préavis est d'une durée de 2 mois mais nous vous demandons de ne pas l'exécuter et il vous sera tout de même payé dans sa totalité... » ;*

Attendu en droit qu'il est constant que la lettre de licenciement ne fixe pas les limites du litige, l'employeur pouvant invoquer devant les juridictions d'autres griefs ayant sous-tendu sa décision de rupture et ne se trouvant pas lié par les motifs expressément notifiés ;

Attendu qu'en l'état des explications portées à la connaissance du salarié, la rupture de la relation de confiance avec l'employeur aurait été la conséquence du comportement agressif et du manque d'implication de l'employé concerné ;

Que la perte de confiance doit nécessairement se trouver justifiée par des éléments objectifs imputables au salarié rendant impossible la poursuite de la relation travail et susceptibles de vérification par la juridiction saisie ;

Attendu qu'il résulte en premier lieu d'un courrier adressé à l'employeur (non daté) rédigé par trois salariés j. j. M., b. b. M. et j. j. D., certains griefs précis, mais non expressément imputés à l'appelant, concernant l'organisation du travail à la réserve :

*« (...) Voilà les différents points que nous estimons urgents de vous signaler :*

- la réserve ne répond pas assez vite et régulièrement au téléphone...,*
- les tâches ingrates sont toujours faites par les mêmes personnes (...),*
- l'étiquetage est toujours effectué par les mêmes personnes et les nouveaux n'y sont pas formés ainsi qu'aux autres tâches « gratifiantes »...,*
- le manque d'initiative et d'amélioration des locaux tel que la réserve du -3 et de l'entrepôt pour le rangement et l'organisation,*
- il règne un sentiment de favoritisme et d'injustice dans la réserve, d'où la formation des « deux clans »,*
- l'absence de jour de repos fixe seulement pour nous trois,*
- harcèlement moral dû à des jalousies et paroles déplacées,*
- de démotiver des employés qui ont l'envie de bien faire,*

*Pour conclure, l'organisation globale de la réserve est à reprendre à la base et doit faire preuve d'amélioration, d'envie et d'investissement de la part de tous (...) » ;*

Attendu que les premiers juges apparaissent avoir à bon droit imputé de tels manquements à Monsieur w. W. en l'état des termes de l'attestation dénuée d'équivoque établie le 16 novembre 2016 par Monsieur b. M. évoquant avoir rédigé une plainte conjointe à la fin du mois d'octobre 2015 avec deux autres salariés Monsieur D. et Monsieur j. M. et l'avoir remise à la direction pour mettre un terme au comportement de Monsieur W.;

Qu'au demeurant, la teneur et l'imputation de tels griefs ont été réitérées ultérieurement par Monsieur j. D. dans une autre attestation établie le 14 novembre 2017 confirmant avoir remis à la direction avec les frères M. à la fin du mois d'octobre 2015 une plainte rédigée ensemble à l'effet de dénoncer le comportement inacceptable de Monsieur W. ;

Qu'en outre, les attestations respectivement établies par Monsieur s. D. Madame c. C. et Madame s. D-V. font état du comportement agressif, irascible, exécrationnel et même grossier de Monsieur W. sur son lieu de travail envers ses collègues, Madame c. C. n'hésitant pas à adresser le 3 octobre 2015 un mail à ses employeurs pour réitérer ses griefs concernant l'attitude de Monsieur w. W.;

Que les témoignages de Madame s. I. et Monsieur a. D. font par ailleurs état des propos racistes tenus par Monsieur W. envers ses collègues de travail, Madame I. évoquant ses changements d'humeur et son irritabilité tout en précisant que ce salarié avait « abusé pendant toutes ces années de travail de son pouvoir de responsable » ;

Attendu que tout salarié se doit d'adopter un comportement courtois tant envers son employeur que ses collègues de travail, en sorte que l'ensemble des témoignages susvisés, tous convergents et suffisamment précis, corrobore la validité du grief inhérent à l'attitude inadaptée de ce salarié ;

Attendu, s'agissant par ailleurs du défaut d'implication de Monsieur w. W. ayant entraîné une désorganisation de la réserve, que le courrier établi conjointement en octobre 2015 par les trois salariés j. j. M., b. b. M. et j. j. D. établit de façon circonstanciée certains dysfonctionnements relevant de la compétence de Monsieur w. W. en sa qualité de responsable de la réserve ;

Qu'en outre, le courriel adressé à l'employeur le 3 octobre 2015 par Madame c. C. confirme que w. W. ne cherche pas à faire d'économie et ne souhaite pas faire évoluer la réserve, ni le contact avec les boutiques ou le bureau ;

Attendu en définitive que si la réalité de la pression qu'aurait exercée sur lui la direction de l'entreprise concernant la gestion des stocks n'apparaît établie par aucun élément probant, le grief inhérent à son manque d'implication apparaît en revanche avéré ;

Attendu que la décision entreprise sera en définitive confirmée en ce que le motif de licenciement a été déclaré valable et en ce que Monsieur w. W. a été débouté des fins de sa demande au titre de l'indemnité de licenciement ;

3-2. Attendu sur le caractère abusif de la rupture, qu'il résulte des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, que toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts ;

Qu'à cet égard, un licenciement peut être considéré comme abusif si l'employeur a avancé pour le justifier un faux motif, c'est-à-dire un motif qui n'était pas le motif réel l'ayant conduit à prendre cette décision et ce, dans le but de tromper le salarié concerné, telle n'étant nullement l'hypothèse avancée par Monsieur W.;

Que le licenciement fondé, comme en l'espèce, sur un motif valable peut encore s'avérer abusif si le salarié, auquel incombe la charge de cette preuve, établit que l'employeur a méconnu des prescriptions légales en mettant en œuvre la rupture ou s'il démontre que les modalités de sa notification présentent un caractère fautif, révèlent une intention de nuire, la précipitation ou la légèreté blâmable de l'employeur ;

Que si Monsieur W. invoque en l'espèce sa situation d'inactivité et sa recherche d'emploi, il lui incombe néanmoins, au soutien de sa demande de dommages et intérêts, de prouver non seulement le préjudice subi mais encore l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail ;

Qu'en l'espèce, l'appelant w. W. demande une indemnisation chiffrée à la somme de 40.000 euros sans établir cependant en quoi la rupture aurait présenté un caractère abusif ;

Qu'à cet égard, les premiers juges ont à bon droit relevé que si en droit français, un licenciement sans cause réelle et sérieuse est abusif et entraîne de plein droit l'octroi de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, il en va différemment en droit du for, un licenciement fondé ou non sur des motifs valables pouvant ne pas être considéré comme abusif ;

Attendu que l'appelant ne démontrant pas la faute commise par l'employeur dans la mise en œuvre de son licenciement, la décision entreprise sera par voie de conséquence confirmée en ce que Monsieur w. W. a été débouté de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

Attendu en définitive que le jugement rendu le 6 juin 2019 par le Tribunal du Travail sera confirmé en toutes ses dispositions, Monsieur W. devant être condamné aux dépens d'appel ;

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,**

statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit l'appel formé par Monsieur w. W.

L'en déboute au fond,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 6 juin 2019 par le Tribunal du Travail,

Déboute Monsieur w. W. de l'ensemble de ses prétentions et le condamne aux entiers dépens d'appel distraits au profit de Maître Alexis MARQUET, 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, 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 23 JUIN 2020, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier 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.