

Cour d'appel, 1 juin 2021, La SAM A c/ Monsieur o. O.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	1 juin 2021
<i>IDBD</i>	19829
<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/2021/06-01-19829>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Droit de résiliation – Licenciement – Bien-fondé (non) – Caractère abusif (oui) – Indemnisation (oui)

Résumé

Il résulte des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 que l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, pour autant qu'il supporte les conséquences de cette décision en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968. Mais l'usage d'une telle prérogative n'apparaît ni discrétionnaire ni absolu, de sorte qu'il incombe au juge saisi de vérifier tant le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié que les circonstances ayant entouré la résiliation. Par ailleurs, il appartient au salarié licencié de rapporter la preuve de l'existence de l'abus commis par son employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de résiliation et du préjudice qui en est pour lui résulté. A cet égard, en effet, l'appréciation de l'excès commis par l'employeur dans le cadre de son droit de rompre le contrat de travail porte tant sur le principe de la décision prise que dans ses modalités de mise en œuvre. Même si le licenciement considéré se trouvait en l'espèce fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le salarié concerné n'a pas pu bénéficier d'un moyen d'anticiper la volonté de l'employeur ou de discuter avec lui de la nécessité d'une décision de rupture qui était déjà acquise au moment de l'entretien.

S'agissant du principe du licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729, que le droit unilatéral de résiliation en résultant doit s'inscrire dans le cadre de l'exercice loyal de son pouvoir de direction par l'employeur et être exempt de tout caractère spécieux et de toute volonté de tromperie, étant précisé qu'il relève incontestablement du pouvoir d'appréciation des juridictions saisies de vérifier le contexte général de la rupture et d'exercer dès lors un contrôle indirect des raisons qui y ont présidé pour déterminer si aucun détournement de finalité normative n'a été commis par l'employeur à travers la procédure choisie au détriment du salarié concerné. Un tel contrôle interdit de décoreller la mesure de licenciement fondée sur l'article 6 de la loi n° 729 du contexte et des circonstances de fait ou juridiques inhérentes à la relation employeur-salarié ayant précédé sa mise en œuvre. Si les premiers juges apparaissent avoir légitimement déduit de ce contexte que l'employeur aurait dû opter pour une procédure de licenciement pour faute qui aurait permis à ce salarié de contester sa responsabilité dans le cadre d'un débat contradictoire, il apparaît en particulier établi que le recours par l'employeur à son droit unilatéral de résiliation, détourné de sa finalité, a été empreint de déloyauté et a présenté un caractère spécieux en l'état des motifs fallacieux sous-tendant en réalité la rupture.

Eu égard à la faute commise par l'employeur tant sur le principe de la rupture que sur ses modalités de mise en œuvre, les préjudices moral et financier peuvent être réparés en l'espèce.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 1^{er} JUIN 2021

En la cause de :

- La Société Anonyme Monégasque A, dont le siège social est « Y », X1 à Monaco, agissant poursuites et diligences de son administrateur délégué en exercice, demeurant et domicilié en cette qualité à ladite adresse ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Géraldine GAZO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat en cette même Cour ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Monsieur o. O., né le 12 octobre 1978, de nationalité française, chauffeur, demeurant et domicilié X2 06500 Menton ;

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

INTIMÉ,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 30 janvier 2020 ;

Vu l'exploit d'appel et assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 9 mars 2020 (enrôlé sous le numéro 2020/000099) ;

Vu les conclusions déposées le 30 septembre 2020 par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom d o. O.;

Vu les conclusions déposées le 21 décembre 2020 par Maître Géraldine GAZO, avocat-défenseur, au nom de la SAM A ;

À l'audience du 13 avril 2021, oui les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par la SAM A, à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 30 janvier 2020.

Considérant les faits suivants :

o. O. a été embauché par la société anonyme monégasque A, suivant contrat à durée indéterminée du 11 juillet 2011, en qualité d'Huissier Concierge, en même temps que son épouse aide huissier concierge, au sein de l'immeuble le « Z », le couple bénéficiant à ce titre d'un logement de fonction.

Aux termes d'un courrier en date du 19 octobre 2015, le contrat de travail des époux O. a été suspendu à la suite du placement en garde à vue d o. O. ayant abouti à un classement sans suite.

o. O. a été convoqué par courrier du 6 novembre 2015 à un entretien préalable en vue de son licenciement, lequel est intervenu le 11 novembre 2015 sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, ce salarié ayant été dispensé d'exécuter son préavis mais ayant pu conserver la jouissance du logement de fonction jusqu'à son terme.

Aux termes d'une requête en date du 23 février 2016 reçue au greffe le 25 février 2016, o. O. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- indemnité compensatrice de congés payés (pour mémoire),
- dommages et intérêts pour rupture abusive en réparation du préjudice moral et financier : 250.000 euros,
- exécution provisoire,

frais et dépens (pour mémoire),

- intérêts au taux légal sur l'ensemble des sommes à compter de la requête.

À défaut de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du Tribunal du travail.

o. O. a demandé à cette juridiction de :

- condamner la SAM A à lui payer la somme de 250.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
- assortir l'ensemble des condamnations au taux d'intérêt légal, ordonner l'exécution provisoire sur toutes les condamnations, condamner la SAM A aux dépens.

Suivant jugement en date du 30 janvier 2020, le Tribunal du travail a :

- rejeté des débats les documents en langue anglaise non traduits en français et figurant dans les pièces n° 52 et 71,
- rejeté des débats le document manuscrit en date du 30 janvier 2016 et figurant dans les pièces n° 52 et 71,
- prononcé la nullité des attestations établies par Messieurs G. et H. et figurant dans les pièces n° 52 et 71,
- prononcé la nullité des attestations produites par o. O. en pièces n° 54, 55 et 67,
- dit que le licenciement d o. O. par la société anonyme monégasque A est abusif,
- condamné la SAM A à payer à o. O. la somme de 75.000 euros (soixante-quinze mille euros) de dommages et intérêts au titre du licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision,
- débouté o. O. du surplus de ses demandes,
- condamné la SAM A aux dépens du présent jugement ainsi qu'à ceux réservés par la décision du 17 janvier 2019.

Au soutien de cette décision, les premiers juges ont en substance considéré que l'employeur avait agi avec précipitation et légèreté blâmable en licenciant o. O. le jour même de son entretien préalable, démontrant ainsi que le licenciement était déjà acquis dans son principe ; ils ont observé que l'employeur n'avait cependant pas l'obligation de faire état de la possibilité pour le salarié de se faire accompagner d'un délégué du personnel dès lors que l'objet de la convocation était régulièrement mentionné ; les premiers juges ont encore estimé qu'en l'état de la teneur de la plainte pénale déposée, l'employeur était sorti de la réserve inhérente à l'article 6 de la loi n° 729 quant à l'évocation des griefs ce qui avait conféré un caractère abusif à la rupture du contrat de travail, la procédure n'ayant pas permis au salarié de contester sa responsabilité dans le cadre du débat judiciaire.

Suivant exploit en date du 9 mars 2020, la SAM A a interjeté appel parte in qua à l'encontre du jugement précité, demandant à la Cour de :

- la recevoir en son appel,
- confirmer le jugement du Tribunal du travail du 30 janvier 2020 en ce qu'il a rejeté des débats les pièces adverses 32, 52, 54, 55, 67 et 71,

- infirmer le jugement du Tribunal du travail du 30 janvier 2020 en ce qu'il a jugé abusif le licenciement d o. O. et l'a condamnée à lui payer la somme de 75.000 euros de dommages-intérêts à ce titre,

Et, statuant à nouveau :

- dire et juger que le licenciement d o. O. a été valablement mis en œuvre et ne présente aucun caractère abusif,
- dire et juger qu o. O. a été rempli de ses droits au titre de la rupture de son contrat de travail,
- en conséquence débouter o. O. de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- le condamner aux entiers dépens.

Au soutien de son appel et aux termes de l'ensemble de ses écritures, la SAM A développe les arguments suivants :

- elle a démontré en première instance l'absence de suppression de poste du salarié ou même de réorganisation de l'entreprise ainsi que l'existence des griefs personnels permettant d'exclure que des considérations économiques aient présidé au licenciement,
- le Tribunal du travail a erronément estimé que le licenciement revêtait un caractère abusif au regard précisément des considérations personnelles susceptibles d'avoir été prises en compte dans la décision de licencier,
- les premiers juges ont omis de qualifier le fondement du caractère abusif de la rupture aux fins de déterminer la nature du préjudice financier ou moral susceptible d'être indemnisé,
- le Tribunal du travail a rattaché l'abus commis par l'employeur à une incompatibilité entre des griefs pour faute personnelle préexistante et le droit unilatéral de rupture mis en œuvre sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729,
- il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir invoqué les fautes au soutien de la mesure de licenciement alors même que l'article 6 de la loi n° 729 lui permet d'y procéder sans avoir à s'expliquer sur le motif de la rupture pour autant qu'il verse les indemnités prévues par la loi,
- l'appréciation à laquelle s'est livré le Tribunal du travail dépasse le cadre dans lequel doit s'inscrire le contrôle du juge en matière de licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729,
- aucun élément relatif à la procédure de licenciement ne fait référence à une faute grave ou à des griefs reprochés à o. O. l'existence au demeurant non contestée de fautes et manquements reprochés au salarié dans le cadre de ses fonctions ne constitue pas en l'espèce une cause illicite de licenciement, la jurisprudence tenant pour acquise l'absence d'incidence de griefs d'ordre personnel sur le droit conféré à l'employeur dans l'article 6 de la loi n° 729,
- o. O. n'apporte aucune preuve des pressions qui auraient pu être subies de la part d'autres salariés de l'entreprise durant l'exercice de ses fonctions,
- le dépôt d'une plainte pénale 6 mois avant le licenciement ne saurait conférer à la rupture un caractère abusif dès lors qu'il s'agit d'un droit exercé en l'état de fortes suspicions et éléments probants et que l'éventuel abus commis dans l'exercice de ce droit ne relève pas de l'appréciation du tribunal du travail,
- il a été régulièrement convoqué par courrier du 6 novembre 2015 puis reçu en entretien préalable le 11 novembre 2015 alors même qu'aucune exigence légale ne l'impose,
- il a en outre été intégralement rempli de ses droits dès lors qu'il a bénéficié d'un préavis de 3 mois conformément à la convention collective applicable et a en outre conservé la jouissance de son logement de fonction tout en recevant l'ensemble de ses documents de fin de contrat et son solde de tout compte incluant notamment le versement de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845.

o. O., intimé, entend voir confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail le 30 janvier 2020 en ce qu'il a dit que le licenciement dont il a été l'objet est abusif et a condamné la SAM A à lui payer la somme de 75.000 euros de dommages-intérêts de ce chef avec intérêts au taux légal.

Relevant par ailleurs appel incident, il entend voir réformer partiellement le jugement précité du chef du quantum des dommages-intérêts en demandant à la Cour de :

- dire et juger que le licenciement notifié a été fallacieux en ce qu'il a procédé d'une volonté insidieuse de tromperie lui ôtant sa loyauté,
- dire et juger que le licenciement a été notifié dans des conditions vexatoires,
- porter ainsi à la somme de : 75.000 + 25.000 + 25.000 = 125.000 euros, la somme totale des dommages-intérêts alloués au titre du licenciement abusif et particulièrement du motif fallacieux utilisé par l'employeur,
- condamner en tant que de besoin l'employeur à lui régler le montant de cette somme totale et à payer les entiers dépens de première instance et d'appel.

o. O. expose pour l'essentiel dans l'ensemble de ses écritures judiciaires que :

- c'est à bon droit que le Tribunal du travail a jugé que la notification du licenciement intervenue le jour même de la survenance de l'entretien préalable révèle intrinsèquement le caractère abusif de la rupture, dans sa mise en œuvre,
- l'employeur a fait preuve de précipitation et de légèreté blâmable dès lors que le licenciement était déjà acquis au cours de l'entretien préalable,
- un délai de réflexion minimum doit en effet permettre de s'assurer que le salarié a en réalité la possibilité de faire changer d'avis son employeur sur la mesure envisagée à l'occasion de l'entretien,
- l'employeur avait au demeurant commis une erreur initiale sur la durée du préavis dont il devait bénéficier qui n'était pas de 2 mois mais de 3 mois, ce qui conforte la légèreté blâmable dont l'employeur a fait preuve dans la mise en œuvre du licenciement,
- il a en réalité été licencié sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 qui confère à l'employeur un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à sa personne,
- pour autant ce droit n'est ni discrétionnaire ni absolu et l'employeur doit respecter les droits et prérogatives du salarié sans commettre de faute,
- en l'espèce, l'employeur a initié une procédure pénale le 26 mai 2015 en proférant des allégations le visant comme son épouse qui a été victime du même licenciement sur le fondement de l'article 6,
- l'ensemble de ces griefs liés au travail accompli par le couple émanait de salariés de l'entreprise placés hiérarchiquement sous les ordres d'o. O. alors même qu'aucun résident n'avait corrélativement déposé plainte pour violation de domicile, abus de confiance ou vol à son encontre,
- le témoignage des résidents n'avait pas permis de retenir à son encontre ni celui de son épouse le moindre acte répréhensible, la plainte ayant été classée sans suite,
- l'employeur aurait dû procéder au licenciement sur le fondement de l'article 6 avant de déposer sa plainte à son encontre et alléguer des fautes qui par la suite n'ont pas été établies,
- dans le cadre de cette plainte, les accusations ciblées et circonstanciées proférées à l'encontre des époux O. des chefs de violation de domicile, d'abus de confiance et de vol, permettent de constater que l'employeur est sorti de la réserve inhérente à l'article 6 quant à l'évocation des griefs,
- en s'affranchissant du cadre rigoureux d'une telle rupture, l'employeur a conféré un caractère abusif à celle-ci,
- c'est à juste titre que le Tribunal du travail a retenu que le licenciement était abusif en la forme, mais également dans son principe, puisque l'utilisation de l'article 6 de la loi n°729 n'a été qu'un stratagème lui permettant de parvenir à ses fins dès lors que la plainte pénale s'était soldée par un échec,
- la décision entreprise sera cependant réformée en ce que le montant des dommages-intérêts alloués chiffrés à 75.000 euros devra être augmenté pour tenir compte de l'ensemble des postes de préjudices invoqués,
- la mesure a été particulièrement vexatoire et procédait d'une véritable intention de nuire puisque le salarié était privé pendant et après la mesure de mise à pied de circuler en dehors de son appartement de fonction, ne pouvant utiliser que les accès de services et devant éviter tout contact avec les résidents en sorte qu'une indemnisation complémentaire de 25.000 euros lui sera octroyée,
- le couple qui avait dans un premier temps retrouvé un travail ponctuel et un logement à Menton a finalement été contraint de déménager dans les Bouches-du-Rhône où, sans aucun travail et pour trouver un logement, il leur a fallu verser une caution bancaire de 26.100 euros,
- alors même qu'il avait toujours accompli un travail irréprochable, il a été licencié sur le fondement de rumeurs infondées et non vérifiées justifiant selon lui une indemnisation complémentaire chiffrée à 25.000 euros.

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 les appels tant principal qu'incident ont été formés dans les conditions de forme et de délai prévues par la loi et doivent être déclarés recevables ;

Attendu que la SAM A entend voir confirmer le jugement déferé en ce qu'il a rejeté des débats les pièces produites par o. O. « sous les numéros 32, 52, 54, 55, 67 et 71 » ;

Qu'un tel chef de ce jugement nullement critiqué et ne faisant pas l'objet de l'appel incident apparaît dès lors définitif, étant toutefois précisé que les premiers juges ne se sont pas prononcés sur la nullité d'une attestation numérotée 32 contrairement à ce que soutient la société appelante et ce, dès lors que cette demande n'était pas explicitée ;

Sur l'abus du droit de résiliation :

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 que l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, pour autant qu'il supporte les conséquences de cette décision en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ;

Mais attendu que l'usage d'une telle prérogative n'apparaît ni discrétionnaire ni absolu, de sorte qu'il incombe au juge saisi de vérifier tant le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié que les circonstances ayant entouré la résiliation ;

Attendu par ailleurs qu'il appartient au salarié licencié de rapporter la preuve de l'existence de l'abus commis par son employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de résiliation et du préjudice qui en est pour lui résulté ;

Qu'à cet égard en effet, l'appréciation de l'excès commis par l'employeur dans le cadre de son droit de rompre le contrat de travail porte tant sur le principe de la décision prise que dans ses modalités de mise en œuvre ;

Attendu qu'o. O. se prévaut en premier lieu de la faute commise par son employeur qui l'aurait selon lui licencié avec brutalité et légèreté blâmable ;

Attendu qu'il résulte des pièces produites qu'o. O. a reçu un courrier recommandé de son employeur avec accusé de réception en date du 6 novembre 2015 évoquant de façon explicite la mesure de licenciement envisagée et le priant de bien vouloir se présenter le 11 novembre 2015 à 14 h 30 pour un entretien préalable ;

Qu'o. O. a alors été licencié par courrier en date du 11 novembre 2015 remis en main propre et envoyé sous la forme recommandée avec accusé de réception faisant état de l'entretien du même jour et lui notifiant la mesure de licenciement fondée sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ;

Qu'il résulte à cet égard de l'article 10 de l'arrêté ministériel 2007-336 du 4 juillet 2007 portant extension de la convention collective des concierges logés, consacré à la rupture du contrat de travail, qu'avant tout licenciement, la personne concernée doit être préalablement entendue lors d'un entretien après avoir été convoquée par lettre recommandée remise en main propre contre décharge lui indiquant l'objet de la convocation, tous éléments permettant en l'espèce d'établir que cet entretien préalable n'était nullement facultatif, contrairement à ce qui est soutenu par l'employeur, mais résultait d'une obligation légale impérative ;

Que néanmoins, l'antériorité de cet entretien par rapport à la décision prise n'apparaît pas établie puisque la remise en main propre du courrier de notification du licenciement confirme la parfaite concomitance de l'entretien et de la décision de rupture ;

Que même si le licenciement considéré se trouvait en l'espèce fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le salarié concerné n'a pas pu bénéficier d'un moyen d'anticiper la volonté de l'employeur ou de discuter avec lui de la nécessité d'une décision de rupture qui était déjà acquise au moment de l'entretien ;

Que les premiers juges en ont à bon droit déduit que la SAM A avait de la sorte agi avec une précipitation et une légèreté blâmable, tous éléments qui se trouvent au demeurant confortés par l'erreur initialement commise par l'employeur sur la durée du préavis accordé qui était en réalité de 3 mois et non de 2 mois conformément à la collective applicable, ce qui a donné lieu à une rectification ultérieure de sa part ;

Attendu s'agissant du principe du licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729, que le droit unilatéral de résiliation en résultant doit s'inscrire dans le cadre de l'exercice loyal de son pouvoir de direction par l'employeur et être exempt de tout caractère spécieux et de toute volonté de tromperie, étant précisé qu'il relève incontestablement du pouvoir d'appréciation des juridictions saisies de vérifier le contexte général de la rupture et d'exercer dès lors un contrôle indirect des raisons qui y ont présidé pour déterminer si aucun détournement de finalité normative n'a été commis par l'employeur à travers la procédure choisie au détriment du salarié concerné ;

Attendu qu'un tel contrôle interdit de décoreller la mesure de licenciement fondée sur l'article 6 de la loi n° 729 du contexte et des circonstances de fait ou juridiques inhérentes à la relation employeur-salarié ayant précédé sa mise en œuvre ;

Attendu qu'il résulte à cet égard des pièces produites que la SAM A a déposé le 26 mai 2015 une plainte contre X sur la base de déclarations de l'un de ses employés p. C. énonçant des accusations circonstanciées visant expressément les deux couples de concierges Monsieur et Madame P. et Monsieur et Madame O. et reprochant à ces derniers des faits de violation de domicile, d'abus de confiance et de vol ;

Qu'il est également établi par les éléments de la procédure que l'employeur à l'origine de cette plainte pénale a été informé des résultats des premières investigations menées par la sûreté publique, le procès-verbal de transmission du 25 février 2016 précisant que Monsieur C. s'était présenté le 13 juillet 2015 à la Sûreté publique pour prendre connaissance de l'avancée de l'enquête ;

Qu'il résulte en effet des investigations réalisées durant le courant de l'été que les personnes interrogées par la police affirmaient de façon convergente qu'aucun règlement n'avait jamais été perçu au titre des diverses solutions de stationnement trouvées par les concierges même si des pourboires avaient pu être octroyés selon le bon vouloir des résidents ;

Que c'est néanmoins dans un tel contexte qu'o. O. a été placé en garde à vue le 19 octobre 2015, laissé libre à l'issue de cette mesure et convoqué le soir même par son employeur avec son épouse pour un entretien aux fins de notification d'une mise à pied conservatoire ;

Que cette mesure lui a en effet été notifiée par courrier du 19 octobre 2015, remis en main propre, ainsi libellé :

« Objet : suspension conservatoire.

Monsieur,

Faisant suite à la garde à vue dont vous avez fait l'objet le 19 octobre 2015, je suis contraint de vous notifier, par la présente, une mesure de suspension conservatoire et immédiate de votre contrat de travail jusqu'à nouvel ordre.

Cette mesure prend effet dès réception de la présente.

Vous n'avez donc plus accès à votre instrument de travail, et je vous demande de rester dans l'appartement de fonction mis à votre disposition et d'éviter tout contact avec les résidents de l'immeuble « W » ainsi qu'avec tous les salariés de l'entreprise.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées » ;

Attendu que seulement quelques jours plus tard, le 6 novembre 2015 la SAM A convoquait o. O. à un entretien préalable au licenciement pour le 11 novembre 2015, date à laquelle ce dernier était informé de la mesure de rupture déjà actée et fondée sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ;

Attendu qu'il résulte de l'analyse qui précède que lors de la notification de son droit unilatéral de résiliation la SAM A, elle-même à l'origine de la plainte pénale, venait d'initier une procédure disciplinaire à l'encontre d o. O. matérialisée par la mise en place d'une mesure conservatoire qui était toujours en cours, le contexte de la rupture révélant de la sorte les griefs de l'employeur à l'encontre du salarié concerné ;

Que si les premiers juges apparaissent avoir légitimement déduit de ce contexte que l'employeur aurait dû opter pour une procédure de licenciement pour faute qui aurait permis à ce salarié de contester sa responsabilité dans le cadre d'un débat contradictoire, il apparaît en particulier établi que le recours par l'employeur à son droit unilatéral de résiliation, détourné de sa finalité, a été empreint de déloyauté et a présenté un caractère spécieux en l'état des motifs fallacieux sous-tendant en réalité la rupture ;

Attendu que la décision déférée sera dès lors confirmée en ce que le licenciement a été qualifié d'abusif ;

Sur l'indemnisation des préjudices subis :

Attendu qu'eu égard à la faute commise par l'employeur tant sur le principe de la rupture que sur ses modalités de mise en œuvre, les préjudices moral et financier peuvent être réparés en l'espèce ;

Que les premiers juges ont chiffré à la somme de 75.000 euros le montant des dommages et intérêts alloués de ce chef à o. O. avec intérêts au taux légal à compter du jugement, somme que ce dernier entend voir porter à 125.000 euros dans le cadre de son appel incident ;

Attendu qu o. O. fait à cet égard grief à la décision entreprise de n'avoir pas pris en considération le caractère fallacieux du motif réel de rupture cumulé à l'intention de nuire de l'employeur, ni la gravité des conséquences de ce licenciement tant d'un point de vue financier que moral ;

Mais attendu qu'il n'apparaît nullement justifié que la SAM A aurait eu la volonté de nuire aux intérêts de son salarié qui a été intégralement rempli de ses droits et n'a pas davantage été privé de sa rémunération ni de son logement de fonction, ayant enfin reçu l'ensemble des documents de fin de contrat et son solde de tout compte ;

Attendu qu'aucune indemnisation complémentaire ne saurait davantage être allouée dans le cadre de cette procédure relevant de la compétence du Tribunal du travail au titre d'une procédure pénale classée sans suite ;

Qu'il apparaît au contraire que le Tribunal du travail a légitimement apprécié les conséquences de l'abus commis par l'employeur envers o. O. en tenant compte de tous les éléments d'appréciation dont il disposait notamment la rémunération de ce dernier et son ancienneté dans ses fonctions de 4 ans et 4 mois, en sorte que la décision déférée sera également confirmée de ce chef à défaut d'éléments probants complémentaires fournis en cause d'appel ;

Attendu que la société appelante, la SAM A sera condamnée aux dépens d'appel ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit les appels principal et incident,

Au fond, en déboute les parties et confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Tribunal du travail le 30 janvier 2020,

Condamne la SAM A aux entiers dépens d'appel et dit qu'ils seront distraits au profit de Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, sous sa due affirmation,

Ordonne que les dépens distraits 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 Claire GHERA, Conseiller, Monsieur Sébastien BIANCHERI, 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 étant considérée comme donnée à l'audience publique du 1^{er} JUIN 2021, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, assistée de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint, en présence de Monsieur o. ZAMPHIROFF, Procureur général adjoint, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais de justice.