

Cour d'appel, 14 décembre 2021, V. D. B. c/ SAM SINGLE BUOY MOORINGS BUREAU D'ÉTUDES

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	14 décembre 2021
<i>IDBD</i>	20212
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Procédures - Général

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2021/12-14-20212>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Tribunal du travail - Bureau de jugement - Saisine tardive - Prescription de l'action

Résumé

L'action initiée par la salariée à l'encontre de son employeur devant le bureau de jugement du Tribunal du travail plus de cinq ans après la notification de son licenciement est prescrite et par voie de conséquence irrecevable. En effet, la saisine du bureau de conciliation étant intervenue 4 jours avant l'acquisition de la prescription, la salariée aurait dû, pour en interrompre les effets, former ses demandes devant le bureau de jugement dans le mois de l'audience de conciliation, tel qu'exigé par l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, ce qu'elle n'a pas fait. En tout état de cause, le simple courrier du greffe renvoyant les parties devant le bureau de jugement ne caractérise pas la demande visée par l'article 42 susvisé en tant qu'il n'émane pas de la salariée requérante et ne caractérise par un acte juridique contenant ses prétentions en justice.

LA COUR,

En la cause de :

- Madame p. V. D. B., née le 2 avril 1959 à La Haye (Pays-Bas), de nationalité néerlandaise, divorcée, sans emploi, demeurant à Cap d'ail (06320 -France) ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Cinzia LANZETTA-DAHAN, avocat au Barreau de Nice ;

APPELANTE, d'une part,

contre :

- La SAM SINGLE BUOY MOORINGS BUREAU D'ÉTUDES (ci-après en abrégé SBM), dont le siège social se trouve 24 avenue de Fontvieille à Monaco (98000), prise en la personne de son Président administrateur délégué en exercice, demeurant en cette qualité audit siège ;

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

INTIMÉE, d'autre part,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 31 janvier 2019 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Marie-Thérèse ESCAUT-MARQUET, huissier, en date du 15 mars 2019 (enrôlé sous le numéro 2019/000082) ;

Vu les conclusions déposées les 22 mai 2019 et 19 avril 2021 par Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la SAM SINGLE BUOY MOORINGS BUREAU D'ÉTUDES (ci-après en abrégé SBM) ;

Vu les conclusions déposées le 22 février 2021 par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Madame p. V. D. B. ;

À l'audience du 19 octobre 2021,

où les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par Madame p. V. D. B. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 31 janvier 2019.

Considérant les faits suivants :

p. V. D. B. a été embauchée par la société anonyme monégasque SINGLE BUOY MOORINGS BUREAU D'ÉTUDES (ci-après SBM) par contrat à durée déterminée en date du 12 juin 2006 jusqu'au 22 décembre 2006 en qualité d'Assistante Administrative avant que la relation de travail ne se poursuive dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, pour des fonctions d'Assistante Marketing et moyennant une rémunération mensuelle brute de 2 800 euros.

Aux termes d'une lettre en date du 7 juin 2010, remise en main propre à p. V. D. B. en langues française et anglaise, et également adressée en recommandé avec accusé de réception uniquement en français, cette salariée était convoquée à un entretien préalable fixé au 15 juin 2010.

p. V. D. B. faisait l'objet d'un arrêt maladie du 9 au 20 juin 2010, empêchant l'organisation de cet entretien préalable en sorte qu'une seconde convocation pour le 22 juin lui était adressée par courrier du 15 juin 2010.

L'arrêt de travail de p. V. D. B. faisait l'objet d'une reconduction du 21 au 25 juin 2010 et celle-ci ne se présentait pas à l'entretien.

Par courrier recommandé et par lettre simple en date du 7 juillet 2010, suivis d'un courriel à l'identique du 14 juillet 2010, la SBM notifiait à p. V. D. B. les motifs pour lesquels son licenciement était envisagé tout en lui accordant un délai de quatre jours ouvrables pour faire connaître ses éventuelles observations sur les griefs retenus.

p. V. D. B. n'ayant répondu à aucune de ces lettres ni mail, la SBM lui notifiait son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple en date du 20 juillet 2010, date à laquelle cette salariée était toujours en arrêt maladie.

Aux termes d'une requête en date du 17 juillet 2015, p. V. D. B. saisissait le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- 900 000 euros pour dommages et intérêts pour licenciement abusif et pour les cinq ans de souffrances, de menaces, d'abandon et de non-assistance à personne en danger, sans omettre les conditions de vie intolérables, insalubre et dangereuse sur tout points de vues «.
- défaut de toute conciliation, l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail saisi des mêmes demandes.

Suivant jugement en date du 31 janvier 2019, le Tribunal du travail a :

- dit que la demande au titre de la validité du licenciement présentée par p. V. D. B. est irrecevable,
- débouté p. V. D. B. de toutes ses demandes,
- condamné p. V. D. B. aux dépens du présent jugement ».

Au soutien de cette décision, les premiers juges ont en substance considéré que la demande présentée devant le bureau de jugement au titre d'un licenciement non valable caractérisait une demande nouvelle n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation et devait être déclarée irrecevable, tandis qu'aucune brutalité dans la mise en œuvre du licenciement n'apparaissait établie, la salariée ne démontrant pas davantage l'absence de déclaration par l'employeur d'un accident du travail dont elle aurait été victime dans les délais prescrits par la loi, la demande d'indemnisation de p. V. D. B. devant dès lors être rejetée.

Suivant exploit en date du 15 mars 2019, p. V. D. B. a interjeté appel du jugement susvisé dont elle a sollicité la réformation en toutes ses dispositions, demandant à la Cour de :

- constater que le licenciement n'est pas intervenu pour un motif valable et qu'il revêt un caractère abusif,
- constater qu'elle est fondée à solliciter la réparation des préjudices moral et financier qu'elle a subis et continue de subir du fait de son licenciement comme de celui du comportement fautif de son employeur à l'occasion des accidents de travail dont elle a été victime,
- condamner la société SINGLE BUOY MOORINGS au paiement de la somme de 900 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif et en réparation des préjudices moral et financier « *et pour les 5 ans de souffrance, de menaces, d'abandon et de non-assistance à personne en danger, sans omettre les conditions de vie intolérantes, insalubre et dangereuse sur tous points de vue* »,
- débouter la SINGLE BUOY MOORINGS de ses demandes, fins et conclusions,
- condamner la SINGLE BUOY MOORINGS aux entiers dépens.

Au soutien de l'ensemble de ses écritures, p. V. D. B. expose en substance que :

- les premiers juges ont erronément estimé que sa demande tendant à l'appréciation du caractère valable du licenciement était irrecevable alors même que la SBM l'a également sollicité du Tribunal à titre incident,
- elle n'a pas argué de l'irrecevabilité de la demande formée par la SBM en sorte que la fin de non-recevoir soulevée après plus d'un an de procédure était contradictoire avec les propres demandes de la partie adverse,
- la Cour ne peut pas apprécier le litige sans s'interroger sur le faux motif de licenciement invoqué et son caractère abusif, l'appréciation du caractère abusif implique d'apprécier la validité du motif de licenciement c'est donc à tort que le Tribunal a estimé que cette demande qui est en réalité un moyen était irrecevable,
- les premiers juges ont à tort estimé que la recherche d'un motif fallacieux les obligeait à apprécier la validité du licenciement alors qu'aucune demande n'avait été présentée à ce titre, ce qui leur a erronément interdit de se prononcer sur l'existence d'une faute commise par l'employeur sur le principe de la rupture, la décision entreprise se contentant d'apprécier les conditions de sa mise en œuvre,
- elle a en réalité été licenciée pour les motifs essentiels qui sont des absences injustifiées ou avec retard et les propos irrespectueux envers sa hiérarchie, de tels griefs étant totalement injustifiés,
- le licenciement lui a été notifié alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie en sorte que le contrat de travail était suspendu par la maladie,
- dès lors qu'elle était alitée depuis trois semaines elle ne pouvait se rendre à l'entretien pour avoir une discussion constructive sur son emploi, le courrier de l'employeur du 7 juillet 2010 révélant que la sanction était déjà décidée de longue date,
- elle n'a au demeurant pas reçu ce courrier ni celui du 20 juillet 2010 ce dont elle justifie,
- les griefs invoqués au soutien de son licenciement lui avaient déjà été reprochés et avaient été sanctionnés, les faits étant dès lors couverts par la sanction déjà prise à travers deux avertissements préalables,

- elle conteste formellement les absences justifiées avec retard estimant qu'il appartenait à l'employeur de mettre en place un système de transmission interne des justificatifs d'absence pour les salariés malades et donc incapables de se déplacer pour les remettre directement aux services concernés,
- l'existence de dysfonctionnements internes à l'entreprise ne lui est pas imputable,
- l'employeur lui reproche à tort des propos prétendument irrespectueux envers la hiérarchie alors que le courrier du 10 juin 2010 dont il fait état est postérieur à la décision de rupture et à la convocation à un entretien préalable daté du 7 juin 2010 en sorte qu'il ne peut justifier une mesure qui était déjà prise,
- s'agissant du fait d'avoir fait parvenir à ses supérieurs un livre de psychologie, elle avait déjà fait l'objet d'une sanction par avertissements le 8 mai 2009 qu'elle avait contestée en sorte que ce motif ne peut être invoqué à l'appui du licenciement,
- l'employeur a commis à son préjudice de nombreuses erreurs relatives aux déclarations d'accidents du travail ayant eu d'importantes conséquences pour elle et dont elle justifie,
- le préjudice subi est très important puisqu'elle s'est retrouvée dans une situation de précarité avérée, se retrouvant sans travail, étrangère et élevant seule deux enfants qui poursuivaient à l'époque des études universitaires.

La société SINGLE BUOY MOORINGS, intimée, entend pour sa part aux termes de l'ensemble de ses écritures judiciaires voir :

À titre principal :

- confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail le 31 janvier 2019 en ce qu'il a estimé irrecevable la demande au titre de la validité du motif du licenciement,
- dire et juger irrecevables, en ce qu'elles sont prescrites, l'ensemble des demandes de Madame V. D. B. et notamment sa demande de dommages et intérêts pour un montant de 900 000 euros pour « *licenciement abusif et pour les 5 ans de souffrance de menaces, d'abandon et de non-assistance à personne en danger, sans omettre les conditions de vie intolérantes, insalubres et dangereuses à tous points de vues* » ;

À titre subsidiaire :

- confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail du 31 janvier 2019 dans toutes ses dispositions,
- à ce titre, dire et juger que la demande relative à la validité du licenciement présentée par Madame V. D. B. est irrecevable,
- dire et juger que le licenciement de Madame V. D. B. ne présente aucun caractère abusif, tant dans son principe que dans sa mise en œuvre,

En conséquence,

- débouter Madame V. D. B. de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions et la condamner aux entiers dépens.

La société SINGLE BUOY MOORINGS fait valoir pour l'essentiel aux termes de l'ensemble de ses écritures judiciaires que :

- au visa des dispositions de l'article 2044 du Code civil et par application de l'article 2070 du même code il est opposé la prescription en cause d'appel de l'ensemble des demandes de Madame V. D. B. dès lors que celle-ci a attendu 5 années moins 3 jours pour saisir le bureau de conciliation par courrier du 17 juillet 2015 après son licenciement notifié le 21 juillet 2010,
- son courrier de saisine du bureau de conciliation étant intervenu 4 jours avant l'acquisition de la prescription, elle aurait dû en application de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946 former sa demande devant le bureau de jugement dans le mois de l'audience de conciliation, ce qu'elle n'a pas fait dès lors qu'elle n'a formé ses demandes devant le bureau de jugement que le 1er décembre 2016 en sorte que la prescription n'a pas été valablement interrompue,
- l'appelante a dénaturé la teneur de ses propres conditions de travail ainsi que les fonctions qu'elle a réellement occupées au sein de l'entreprise pour justifier ses demandes alors même qu'elle se contentait en réalité d'assister son manager sur des sujets de certification, accomplissant de simples tâches d'exécution des directives données par ce dernier,
- la demande tendant à voir reconnaître le licenciement dépourvu de motif valable et de requalifier la rupture pour faute en licenciement sans motif est prescrite puisqu'elle a été formée près de 6 ans et demi après le licenciement et apparaît en tout état de cause irrecevable comme n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation,
- un tel moyen d'irrecevabilité est d'ordre public et peut être soulevé à tout moment et d'office par la juridiction saisie,
- la requalification d'un licenciement fondé sur un motif en licenciement non valable caractérise une demande autonome par rapport à la demande de dommages-intérêts au titre d'un licenciement abusif dans son principe,
- cette distinction est importante en considération de la charge de la preuve qui est différente puisque la démonstration de la réalité du motif incombe à l'employeur alors qu'il appartient au salarié d'établir lui-même le caractère abusif de la rupture,
- il s'ensuit que la demande tendant à contester la validité du licenciement aurait dû être formée devant le bureau de conciliation et c'est à bon droit que le Tribunal du travail a estimé que cette demande était irrecevable,
- il est en tout état de cause établi que la rupture n'a pas été notifiée en raison de l'état de santé de la salariée mais bien pour faute,

- Madame V. D. B. a commis de nombreux manquements au regard des obligations lui incombant en matière d'arrêt de travail et d'accidents du travail ne justifiant pas notamment dans les 48 heures auprès du service des ressources humaines des arrêts de travail dûment établis ou ne fournissant pas à l'employeur d'éléments circonstanciés permettant une déclaration d'accident du travail,
- de nombreux rappels à l'ordre ont été notifiés à Madame V. D. B. pour lui rappeler ses obligations contractuelles et le nécessaire respect des procédures internes auxquels cette salariée ne répondait pas, préférant se retrancher derrière des arguments fallacieux, notamment la prétendue absence de communication interne du règlement intérieur de l'entreprise,
- Madame V. D. B. a adopté un comportement inapproprié sur son lieu de travail tant à l'égard de ses collègues que de ses managers faisant preuve d'une attitude irrespectueuse et contraire aux valeurs d'éthique et de respect de l'entreprise,
- l'employeur a de son côté toujours été généreux envers elle en lui octroyant des prêts et avances sur salaires pour pallier ses difficultés financières, en étant attentif à ses difficultés professionnelles et soucieux de son intégration,
- les premiers juges ont à bon droit estimé que le licenciement n'est pas abusif dans son principe ni à l'occasion de sa mise en œuvre,
- à cet égard, la salariée a été invitée à plusieurs reprises par l'employeur à formuler ses observations en recevant deux convocations successives à un entretien préalable, outre des invitations à la discussion par mail et courrier,
- l'appelante ne justifie en outre d'aucun des préjudices moraux et financiers qu'elle allègue en relation avec la rupture du contrat de travail.

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 délais prévues par la loi et doit être déclaré recevable ;

Sur l'irrecevabilité de l'ensemble des demandes formulées par Madame V. D. B. en l'état de l'acquisition de la prescription

Attendu que la société SINGLE BUOY MOORINGS excipe en cause d'appel de l'irrecevabilité des demandes formées par la salariée devant le bureau de jugement plus de 6 ans après la notification du licenciement sans qu'aucun acte interruptif ne soit valablement intervenu dans l'intervalle ;

Que Madame V. D. B. n'a pas répondu à un tel moyen alors même qu'un délai lui avait été conféré pour ses écritures judiciaires le 8 juin 2021 date à laquelle elle n'a déposé aucune conclusion ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article 2044 du Code civil que, sauf disposition légale contraire, les actions réelles mobilières et les actions personnelles se prescrivent par 5 ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de les exercer ;

Qu'à défaut de dispositions normatives spécifiques, l'action tendant à contester le licenciement en excipant de son caractère abusif se prescrit par 5 ans à compter de la notification de la rupture du contrat de travail, et ce, tant au regard des nouvelles dispositions de l'article 2044 du Code civil que des dispositions de l'article 2092 applicables à cette action à la date du licenciement ;

Que la procédure suivie devant la juridiction spécifique qu'est le bureau de jugement du Tribunal du travail comprend cependant une disposition dérogatoire inhérente à l'interruption de la prescription, puisque l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946 portant création du Tribunal du travail dispose :

la demande devant le bureau de conciliation interrompt la prescription si la demande devant le bureau de jugement est formée dans le mois de l'audience de conciliation " ;

Attendu enfin, s'agissant du régime juridique applicable à cette exception, que l'article 2070 du Code civil dispose que sauf renonciation, la prescription peut être opposée en tout état de cause, même en appel ;

Attendu qu'il résulte des pièces produites que la notification du licenciement de Madame V. D. B. a été effectuée le 21 juillet 2010, en sorte que l'action pouvait être régulièrement initiée devant le bureau de jugement du Tribunal du travail jusqu'au 21 juillet 2015 ;

Qu'en l'espèce, Madame V. D. B. a saisi le bureau de conciliation par courrier du 17 juillet 2015, l'audience de conciliation ayant été fixée au 12 octobre 2015 ;

Mais attendu que cette salariée n'a formé ses demandes devant le bureau de jugement qu'aux termes de ses conclusions du 1er décembre 2016, au-delà du délai d'un mois prévu par l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946 et conditionnant l'interruption de la prescription ;

Que dès lors que la saisine du bureau de conciliation est en l'occurrence intervenue 4 jours avant l'acquisition de la prescription, Madame V. D. B. aurait dû, pour en interrompre les effets, former ses demandes devant le bureau de jugement du Tribunal du travail avant le 12 novembre 2015 au sens du texte précité ;

Qu'à cet égard, le simple courrier du greffe renvoyant les parties devant le bureau de jugement ne caractérise pas la demande visée par l'article 42 de la loi n° 446 en tant qu'il n'émane pas de la salariée requérante et ne caractérise par un acte juridique contenant ses prétentions en justice ;

Attendu en conséquence que l'action initiée par Madame V. D. B. devant le bureau de jugement du Tribunal du travail plus de 5 ans après la notification du licenciement apparaît prescrite et par voie de conséquence irrecevable ;

Attendu que les dépens de l'instance demeureront à la charge de cette partie ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant contradictoirement,

Déclare recevable l'appel formé par Madame V. D. B.

Déclare irrecevables en ce qu'elles sont prescrites les demandes d'indemnisation formées par Madame V. D. B.

Condamne Madame V. D. B. aux entiers dépens d'appel, distraits au profit de Maître Olivier MARQUET, 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, et qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement,

Ainsi jugé et rendu au Palais de Justice, à Monaco, le 14 DÉCEMBRE 2021, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Madame Sandrine LEFEBVRE, Conseiller, Madame Magali GHENASSIA, Conseiller, assistées de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint, en présence de Monsieur Olivier ZAMPHIROFF, Procureur Général adjoint.