

## Cour d'appel, 15 mars 2022, Madame A. c/ Monsieur B. B.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	15 mars 2022
<i>IDBD</i>	20403
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2022/03-15-20403>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Démission - Conditions - Requalification en licenciement (non)

## Résumé

Il incombe au salarié d'établir la réalité du licenciement verbal allégué.

La démission, orale ou écrite, ne doit pas nécessairement être motivée et n'a pas davantage à être acceptée par l'employeur, n'étant en réalité soumise à aucun formalisme pour produire ses effets de droit.

La volonté de démissionner doit être non équivoque.

---

## LA COUR,

En la cause de :

- Madame A., née le 30 décembre 1977, demeurant en (06310) (France) ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Bernard BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Thierry TROIN, avocat au Barreau de Nice ;

APPELANTE, d'une part,

contre :

- Monsieur B. B., demeurant X2 à Monaco ;

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

INTIMÉ, d'autre part,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 25 mars 2021 ;

Vu l'exploit d'appel parte in qua et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 7 mai 2021 (enrôlé sous le numéro 2021/000129) ;

Vu les conclusions déposées le 12 octobre 2021 par Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur, au nom de Monsieur B. B.;

Vu les conclusions déposées le 6 décembre 2021 par Maître Bernard BENSA, avocat-défenseur, au nom de Madame A.;  
À l'audience du 1er février 2022,

ouï les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

La Cour statue sur l'appel parte in qua relevé par Madame A. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 25 mars 2021.

*Considérant les faits suivants :*

A. a été embauchée par B. à compter du mois de juin 2017 en qualité de gouvernante de maison.

Le contrat de travail a été rompu le 17 janvier 2019, les documents remis à la salariée le 5 mars 2019 mentionnant une démission comme motif de rupture.

Estimant avoir été licenciée de façon irrégulière, A. a saisi le Tribunal du travail par requête en date du 15 octobre 2019, reçue au greffe le 18 octobre 2019, des demandes suivantes :

- dire et juger que la rupture de son contrat de travail doit s'analyser en un licenciement,

- dire et juger que ce licenciement est dépourvu de tout motif,

- dire et juger que ce licenciement revêt un caractère abusif,

- avoir paiement des sommes suivantes :

— 1 988,92 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,

— 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

— 2 487 euros au titre de l'indemnité pour inobservation du préavis,

- enjoindre à B. sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la signification de la décision à intervenir, de remettre les documents de fin de contrat qui ne lui ont pas été remis lors de son départ, intérêts de retard au taux légal sur l'ensemble des condamnations à compter de la demande et jusqu'à complet paiement, exécution provisoire du jugement à intervenir.

Aucune conciliation n'étant intervenue, le dossier a été renvoyé devant le bureau de jugement du Tribunal du travail qui a, par jugement en date du 25 mars 2021 :

- débouté A. de toutes ses demandes,
- débouté B. de sa demande reconventionnelle,
- condamné A. aux dépens du jugement.

Les premiers juges ont en substance considéré qu'il appartient au salarié qui allègue un licenciement verbal d'en rapporter la preuve et que Madame A. n'établissait pas la volonté de son employeur de mettre fin au contrat de travail le 17 janvier 2019, se contentant d'invoquer la carence de son employeur à établir la réalité de sa démission.

Suivant exploit en date du 7 mai 2021, A. a relevé appel du jugement susvisé signifié le 14 avril 2021 dont elle a sollicité la réformation dans toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté Monsieur B. des fins de sa demande reconventionnelle, demandant à la Cour, statuant à nouveau, de :

- débouter B. de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,
- dire et juger que la rupture du contrat de travail de Madame A. doit s'analyser en un licenciement,
- dire et juger que ce licenciement est dépourvu de tout motif,
- dire et juger que ce licenciement revêt un caractère abusif, En conséquence,
- condamner Monsieur B. à lui payer les sommes suivantes :

- 1 988,92 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail,
- 2 487 euros au titre de l'indemnité pour inobservation du préavis,

- enjoindre à B. sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la signification de la décision à intervenir, de remettre les documents de fin de contrat qui n'ont pas été remis à Madame A. lors de son départ,
- le condamner aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Au soutien de cet appel et aux termes de l'ensemble de ses écritures judiciaires, A. soutient pour l'essentiel que :

- la démission doit être l'expression d'une volonté certaine, libre et réfléchie, claire et non équivoque, en dehors de toute crainte et de toute pression et doit résulter d'une manière non équivoque des éléments produits par la partie qui l'invoque,
- à défaut de démission dument établie du salarié, la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement,
- l'employeur ne produit aucun élément probant ni notamment de courrier écrit de sa part exprimant sans équivoque et sans contrainte sa volonté de démissionner,
- cette démonstration ne peut résulter des propos relatés par le concierge de X2 qu'elle conteste avoir tenus dans les termes prétendus, n'ayant jamais évoqué un projet de démission,
- la preuve de sa démission ne s'induit pas davantage du courrier qu'elle a adressé le 21 janvier 2019 à Monsieur et Madame B. à l'effet de régulariser son embauche auprès de la Direction du travail et des caisses sociales monégasques, l'employeur ayant omis de déclarer son emploi durant toute l'exécution du contrat de travail,
- la régularisation de sa situation n'est intervenue que le 25 février 2019 c'est-à-dire 20 mois après son embauche et un mois après son licenciement en suite de l'intervention de la Direction du travail,
- la preuve de sa démission ne peut pas non plus résulter du courrier de la Direction du travail indiquant à tort qu'elle a décidé de cesser ses fonctions le 17 janvier 2019, étant précisé que la volonté claire et non équivoque de démissionner d'un salarié ne peut pas résulter du courrier écrit par un tiers au contrat de travail.

Monsieur B., intimé, entend pour sa part voir dire et juger que A. a fait part de son intention non équivoque et libre de démissionner de son poste de travail et confirmer en conséquence le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A. de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions et sollicite reconventionnellement sa condamnation à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de dommages-intérêts, toutes causes de préjudices confondus, ainsi qu'aux entiers dépens.

B. soutient aux termes de l'ensemble de ces écritures judiciaires que :

- de nationalité étrangère, il n'a pu régulariser l'embauchage de A. que tardivement,
- cette situation a été principalement provoquée par l'attitude de la salariée qui décalait sans cesse la signature des documents présentés, conditionnant son accord écrit à un contrat à durée indéterminée que l'employeur avait toujours refusé,

- le 17 janvier 2019, A. a prétexté de soi-disant remarques déplacées de sa part sur son assiduité et la qualité de son travail pour quitter précipitamment son poste de travail, l'informant ainsi que le concierge de X2 de son départ valant démission à effet immédiat,
- le 21 janvier 2019, A. lui adressait un courrier pour exiger les documents de fin de contrat sans aucunement faire état d'un éventuel licenciement,
- le 5 février 2019, C. contrôleur du travail, informait les employeurs qu'elle était saisie d'une réclamation émanant de A. et évoquant la date du 17 janvier 2019 comme celle à laquelle elle avait décidé de cesser ses fonctions,
- ce n'est en définitive que par un courrier du 25 avril 2019 que A. a pour la première fois fait état d'un prétendu licenciement abusif sollicitant sans fondement le règlement d'une somme de 15 543,75 euros à titre d'indemnités de licenciement et de déplacements et invoquant l'impossibilité pour elle de percevoir les indemnités de Pôle emploi, ce fait ayant principalement motivé son action tardive contre l'employeur,
- la démission de A. apparaît dénuée d'équivoque et traduit l'expression de sa libre volonté de mettre fin au contrat de travail de sa propre initiative,
- bien que son travail ait laissé à désirer, cette gouvernante n'ayant jamais effectué l'ensemble des heures qu'elle devait réaliser chaque mois, il n'a jamais souhaité mettre fin à la relation de travail et ne lui a pas même demandé d'effectuer le préavis de 15 jours que doit tout salarié démissionnaire par application de l'article 8 de la loi n° 729 du 16 mars 1963,
- les premiers juges ont à bon droit estimé que la salariée ne rapportait pas la preuve du licenciement verbal allégué pour la débouter de l'ensemble de ses demandes,
- la mauvaise foi manifeste et la légèreté fautive de A. caractérisent un acharnement procédural ayant dégénéré en abus le contraignant une fois de plus à supporter des frais importants pour sa défense en cause d'appel, justifiant qu'il soit fait droit à sa demande d'indemnisation présentée à titre reconventionnel.

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 formé dans les conditions de forme et de délai prévues par la loi doit être déclaré recevable ;

Attendu qu'il est constant et non au demeurant remis en cause par l'une ou l'autre des parties que A. a été embauchée par Monsieur B. à compter du mois de juin 2017 en qualité de gouvernante de maison, cette salariée estimant avoir été par la suite licenciée sans motif le 17 janvier 2019 alors que l'employeur considère que seule sa démission a en réalité caractérisé le véritable motif de rupture ;

Attendu qu'aucune pièce de type courrier RAR ou notification écrite de l'employeur ne faisant état d'une rupture officielle du contrat de travail, les premiers juges ont à bon droit considéré qu'il incombe, dans une telle hypothèse, au salarié qui se prévaut d'un licenciement verbal d'en rapporter la preuve ;

Qu'en cause d'appel, A. ne produit toutefois pas d'élément nouveau de nature à établir la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail ou à lui signifier la nécessité de quitter l'entreprise ;

Qu'en effet, parmi les pièces versées aux débats force est de constater que ce n'est que le 25 avril 2019 que cette salariée adressait un courrier RAR à son employeur évoquant pour la première fois un prétendu licenciement abusif et sollicitant le règlement des indemnités afférentes ;

Que préalablement, A. avait simplement adressé un courrier le 21 janvier 2019 à B. pour solliciter des documents de fin de contrat et sa fiche de paye dans les termes suivants :

*« (...)J'ai été embauché dans votre maison en juin 2017, en qualité de gouvernante de maison. On avait convenu à un salaire de 500 €/semaine, pour le ménage, repassage, aide en cuisine, et occasionnellement les courses, du lundi au vendredi de 9h-17h (flexible).*

*ce jour vous ne m'avez pas remis des documents attestant mon embauche.*

*En dépit de plusieurs demandes verbales de ma part, je constate que jusqu'au dernier jour de travail chez vous, le 17 janvier 2019 vous ne m'avez pas donné les documents attestant ma période de travail (juin 2017-17 janvier 2019), aucune fiche de paye, ni permis de travail délivré par le Service de l'emploi Monaco » ;*

Qu'il résulte des termes clairs ainsi employés par A. que cette salariée ne prétendait aucunement avoir été licenciée dans des conditions irrégulières mais entendait simplement recevoir l'ensemble des documents devant lui permettre de régulariser sa situation auprès du Service de l'Emploi ;

Attendu qu'il résulte également du courrier adressé le 5 février 2019 par C. contrôleur du travail, à Monsieur et Madame B. que son service avait été saisi d'une réclamation émanant de A. cette salariée déclarant avoir été employée à leur service en qualité de gouvernante à compter du 5 juin 2017 jusqu'au 17 janvier 2019, date à laquelle elle avait décidé de cesser ses fonctions ;

Qu'il s'induit encore de l'attestation établie par D. Concierge à X2 que celui-ci a vu A. quitter l'immeuble le 17 janvier 2019 bien avant la fin de sa journée habituelle de travail en lui rapportant que Madame B. venait de lui faire une remarque sur la qualité de son nettoyage qui lui avait déplu et qu'elle avait donc pris la décision de tout lâcher dans l'appartement et de s'en aller immédiatement, n'étant revenue que le lendemain pour récupérer ses effets personnels ;

Que ce concierge expose que ce même jour Madame B. l'avait informé que Madame A. avait arrêté de travailler pour elle et lui avait demandé de contacter la société de nettoyage avec laquelle la résidence est en contact pour vérifier le plus rapidement possible ses disponibilités ;

Qu'il résulte enfin des pièces versées aux débats que deux mois plus tard, c'est-à-dire le 5 mars 2019, A. a reçu de son employeur les documents de fin de contrat, notamment l'attestation Pôle emploi sur laquelle se trouvait mentionné le motif de la rupture sous le libellé : « *démission* » sans que cette indication génère une quelconque réaction de la salariée concernée ;

Attendu qu'il résulte en conséquence de l'analyse susvisée qu'aucun élément de la procédure ne permet d'établir la réalité du licenciement verbal allégué et qu'il incombe à la salariée de prouver ;

Attendu en revanche que les premiers juges ont à bon droit rappelé que la démission orale ou écrite, ne doit pas nécessairement être motivée et n'a pas davantage à être acceptée par l'employeur, n'étant en réalité soumise à aucun formalisme pour produire ses effets de droit ;

Attendu que l'examen des pièces et témoignages susvisés permet en l'espèce de s'assurer que A. a manifesté clairement et de façon non équivoque sa volonté de quitter son lieu de travail et de renoncer à son emploi de gouvernante le 18 janvier 2019 pour ne revenir que le lendemain à l'effet de récupérer ses effets personnels ;

Que la volonté de démission de A. étant ainsi établie, les premiers juges ont à bon droit estimé qu'elle avait elle-même rompu le contrat de travail la liant à B. pour la débouter de l'intégralité de ses demandes d'indemnisation, le jugement déféré devant être intégralement confirmé de ce chef ;

Attendu que B. sollicite à titre reconventionnel la somme de 10 000 euros de dommages et intérêts en invoquant la mauvaise foi et la témérité, la légèreté manifeste comme l'acharnement procédural imputables à l'appelante ;

Attendu que l'action en justice comme l'exercice des voies de recours constituent pour tout justiciable un droit, les premiers juges ayant à cet égard justement observé que l'appréciation erronée qu'une partie fait de ses droits ne saurait être constitutive d'un abus sauf à démontrer l'existence d'une intention de nuire, d'une malveillance ou d'une erreur équipollente au dol ;

Attendu que l'employeur invoque également le fait que A. n'a pas effectué le préavis de 15 jours en principe dû par tout salarié démissionnaire par application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 au bénéfice de l'employeur, celui-ci estimant avoir été obligé de faire appel à des prestataires externes pour faire face à ce départ qu'il n'a pas pu anticiper ;

Mais attendu que l'intimé ne prouve pas que A. ait fait dégénérer en abus son droit d'action, ni ne démontre la réalité du préjudice qu'il invoque en sorte qu'il sera débouté des fins de sa demande de dommages et intérêts ;

Attendu que les dépens d'appel demeureront à la charge de A. ;

#### **PAR CES MOTIFS,**

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

*statuant contradictoirement,*

Déclare l'appel formé par A. recevable,

Au fond l'en déboute et confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Tribunal du travail le 25 mars 2021,

Déboute B. de l'ensemble de ses demandes,

Condamne A. aux entiers dépens d'appel, distraits au profit de Maître Richard MULLOT, 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 15 MARS 2022, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Madame Magali GHENASSIA, Conseiller, Monsieur Sébastien BIANCHERI, Conseiller, assistés de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint, en présence de Monsieur Olivier ZAMPHIROFF, Procureur général adjoint.