

## Cour de révision, 5 novembre 2009, S. c/ S.B.M.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Cour de révision
<i>Date</i>	5 novembre 2009
<i>IDBD</i>	27380
<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-revision/2009/11-05-27380>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

### Cour de révision

Pourvoi en révision - Invocation de motifs dubitatifs, contradictoires, dénaturant les pièces versées, faisant l'objet des énonciations du Tribunal de première instance, statuant comme juridiction d'appel du Tribunal du travail, dont il avait infirmé la décision du licenciement abusif - Moyen considéré comme non fondé par la Cour, rejetant le pourvoi

### Résumé

Selon le jugement attaqué, M. P. S., embauché en 1979 par la Société des Bains de Mer et du Cercle des Étrangers (SBM), a été suspendu de ses fonctions de maître d'hôtel des étages puis licencié le 17 octobre 2005, en raison du comportement de l'intéressé envers certains de ses collègues ou collaborateurs ; que M. S. a contesté cette décision devant le Tribunal du travail qui, par jugement du 20 décembre 2007, a dit que le licenciement, d'une part, n'était pas justifié par un motif valable, accordant en conséquence une indemnité de licenciement, d'autre part, qu'il était abusif, la SBM étant condamnée à payer à ce titre des dommages et intérêts à son salarié ; que sur appel de cette société le Tribunal de première instance a infirmé la décision déférée en ce qu'elle avait dit que le licenciement avait un caractère abusif et alloué des dommages et intérêts de ce chef ;

*Sur le moyen unique, pris en ses trois branches :*

M. S. fait grief au jugement d'avoir ainsi statué, violant les articles 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 et 989 du Code civil, se fondant sur des motifs dubitatifs et contradictoires, dénaturant des pièces versées aux débats et sans répondre à des conclusions, alors, selon le moyen, « que l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 énonce que toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts à condition que le salarié démontre la faute de l'employeur dans l'exercice de son droit à mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister dans l'allégation d'un motif fallacieux ou dans la précipitation, la brutalité ou la légèreté blâmable avec lesquelles le congédiement a été prononcé ; que les juges du second degré, en inversant la charge de la preuve par des motifs contradictoires et dubitatifs, ont écarté le caractère fallacieux du motif du licenciement, qu'ils n'ont pas répondu aux moyens développés par M. S. quant à la légèreté blâmable avec laquelle il a été mis fin à son contrat de travail, et qu'ils ont, enfin, violé l'article 989 du Code civil en considérant qu'il n'y avait aucune faute à ne pas agir loyalement à l'égard de son salarié ».

Mais d'une part, ayant relevé que le licenciement n'était pas justifié compte tenu notamment du caractère non généralisé des faits reprochés au salarié, de leur absence de conséquence sur le fonctionnement de l'entreprise et de l'histoire des relations de travail entre les parties, le Tribunal de première instance a souverainement retenu, sans se contredire, sans encourir le grief de dénaturation d'un document qu'il n'a pas cité, par des motifs non dubitatifs et répondant aux conclusions, que la légèreté et la précipitation dans la mise en œuvre du licenciement n'étaient pas démontrées.

D'autre part, ayant constaté que la décision de licenciement avait été prise après des investigations au cours desquelles M. S. avait été convoqué à plusieurs reprises et retenu exactement que le principe de la contradiction n'apparaissait de manière impérieuse qu'au cours du débat judiciaire, le Tribunal de première instance a pu en déduire l'absence de caractère abusif du licenciement.

---

### La Cour de révision,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Attendu, selon le jugement attaqué, que M. P. S., embauché en 1979 par la société des bains de mer et du cercle des étrangers (SBM), a été suspendu de ses fonctions de maître d'hôtel des étages puis licencié le 17 octobre 2005, en raison du comportement de l'intéressé envers certains de ses collègues ou collaborateurs ; que M. S. a contesté cette décision devant le Tribunal du travail qui, par jugement du 20 décembre 2007, a dit que le licenciement, d'une part, n'était pas justifié par un motif valable, accordant en conséquence une indemnité de licenciement, d'autre part, qu'il était abusif, la SBM étant condamnée à payer à ce titre des dommages et intérêts à son salarié ; que sur appel de cette société le Tribunal de première instance a infirmé la décision déférée en ce qu'elle avait dit que le licenciement avait un caractère abusif et alloué des dommages et intérêts de ce chef ;

*Sur le moyen unique, pris en ses trois branches :*

Attendu que M. S. fait grief au jugement d'avoir ainsi statué, violant les articles 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 et 989 du Code civil, se fondant sur des motifs dubitatifs et contradictoires, dénaturant des pièces versées aux débats et sans répondre à des conclusions, alors, selon le moyen, « que l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 énonce que toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts à condition que le salarié démontre la faute de l'employeur dans l'exercice de son droit à mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister dans l'allégation d'un motif fallacieux ou dans la précipitation, la brutalité ou la légèreté blâmable avec lesquelles le congédiement a été prononcé ; que les juges du second degré, en inversant la charge de la preuve par des motifs contradictoires et dubitatifs, ont écarté le caractère fallacieux du motif du licenciement, qu'ils n'ont pas répondu aux

*moyens développés par M. S. quant à la légèreté blâmable avec laquelle il a été mis fin à son contrat de travail, et qu'ils ont, enfin, violé l'article 989 du Code civil en considérant qu'il n'y avait aucune faute à ne pas agir loyalement à l'égard de son salarié » ;*

Mais attendu, d'une part, qu'ayant relevé que le licenciement n'était pas justifié compte tenu notamment du caractère non généralisé des faits reprochés au salarié, de leur absence de conséquence sur le fonctionnement de l'entreprise et de l'histoire des relations de travail entre les parties, le Tribunal de première instance a souverainement retenu, sans se contredire, sans encourir le grief de dénaturation d'un document qu'il n'a pas cité, par des motifs non dubitatifs et répondant aux conclusions, que la légèreté et la précipitation dans la mise en œuvre du licenciement n'étaient pas démontrées ;

Attendu, d'autre part, qu'ayant constaté que la décision de licenciement avait été prise après des investigations au cours desquelles M. S. avait été convoqué à plusieurs reprises et retenu exactement que le principe de la contradiction n'apparaissait de manière impérieuse qu'au cours du débat judiciaire, le Tribunal de première instance a pu en déduire l'absence de caractère abusif du licenciement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Vu l'article 459-4 du Code de procédure civile :

Attendu que compte tenu des circonstances de l'affaire relevées ci-dessus, il y a lieu de dispenser M. S. de la condamnation à l'amende ;

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

- Rejette le pourvoi ;
- Dispense M. S. du paiement de l'amende ;
- Le condamne aux dépens dont distraction au profit de Maître Didier Escaut, avocat défenseur, sous sa due affirmation.

M. BEAUVOIS, Prés. rapp. ; M. CHEVREAU et Mme PETIT, Cons. ; av. déf. ; Mes PASQUIER-CIULLA et ESCAUT, av. déf.

#### **Note**

Cet arrêt rejette le pourvoi formé contre le jugement rendu le 8 janvier 2009 statuant comme juridiction d'appel du Tribunal de travail.