

Cour de révision, 26 mars 2014, DH. c/ SAM GEDIP

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour de révision
<i>Date</i>	26 mars 2014
<i>IDBD</i>	12232
<i>Matière</i>	Civile
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-revision/2014/03-26-12232>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Licenciement : Article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 sur le contrat de travail - Demande de dommages intérêts pour licenciement abusif - Recevabilité de la demande : l'arrêt de la Cour d'appel passé en force de chose jugée ayant écarté la fin de non-recevoir le fait de ne pas avoir soumis cette demande au préalable obligatoire de conciliation - Déboutement de la demande - La preuve d'une faute de l'employeur dans la mise en œuvre de la rupture n'étant pas rapportée

Pourvoi N° 2013-17 en session

COUR DE RÉVISION

ARRÊT DU 26 MARS 2014

En la cause de :

- M. p. DH., demeurant X à Vintimille (Italie) ;

Ayant élu domicile en l'étude de Maître Christine PASQUIER-CUILLA, avocat-défenseur près la Cour de Monaco et plaidant par Maître Claire WAQUET, avocat aux Conseil d'État et à la Cour de cassation ;

DEMANDEUR EN RÉVISION,

d'une part,

Contre :

- SAM GROUPE D'ÉTUDES et de DIFFUSIONS PUBLICITAIRES en abrégé G. E. D. I. P., immatriculée au R. C. I. de Monaco sous le n° 56 S 00224, dont le siège social est le Soleil d'Or, 20 boulevard Rainier III à Monaco, agissant poursuites et diligences de sa présidente administrateur déléguée ;

Ayant élu domicile en l'étude de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur près la Cour de Monaco et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

DÉFENDERESSE EN RÉVISION,

d'autre part,

LA COUR DE RÉVISION,

VU :

- l'arrêt rendu par la Cour d'appel, statuant comme juridiction d'appel du tribunal du travail, en date du 2 octobre 2012, signifié le 7 novembre 2012 ;

- l'arrêt de la Cour de Révision du 27 juin 2013, cassant et annulant mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de M. p. DH. en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif l'arrêt précité de la Cour d'appel, et renvoyant l'affaire à la prochaine session de la Cour de Révision autrement composée ;

- les conclusions additionnelles déposées au greffe général le 27 août 2013, par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de M. p. DH. ;

- les conclusions additionnelles en réponse déposées au greffe général le 25 septembre 2013, par Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur, au nom de SAM GEDIP, accompagnées de 20 pièces ;

- le certificat de clôture établi le 10 janvier 2014, par le Greffier en Chef attestant que tous les délais de la loi sont expirés ;

- les conclusions après cassation du Ministère Public en date du 13 janvier 2014 ;

Ensemble le dossier de la procédure,

À l'audience du 25 mars 2014, sur le rapport de M. François-Xavier LUCAS, conseiller,

Après avoir entendu les conseils des parties ;

Où le Ministère Public ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Attendu que, par arrêt du 27 juin 2013, la Cour de révision a cassé et annulé, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de M. p. DH. en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt rendu le 2 octobre 2012 par la Cour d'appel statuant en matière civile sur appel d'un jugement du tribunal du travail dans une instance opposant M. p. DH. à la SAM Groupe d'Études et de Diffusions Publicitaires (GEDIP) ; que la cause et les parties ont été renvoyées à la prochaine session utile de la Cour de révision autrement composée ;

Attendu que, embauché par la société GEDIP en qualité d'attaché commercial à compter du 1er août 1991, M. p. DH. a été licencié le 30 juillet 2009 sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ; que, par jugement du 13 octobre 2011, le tribunal du travail a retenu que l'employeur avait commis une faute dans l'exercice du droit de rompre

le contrat de travail et ordonné une expertise avant dire droit sur le montant des prétentions du salarié ; que la société GEDIP ayant fait appel de cette décision, la Cour d'appel a confirmé le jugement du tribunal du travail en ce qu'il a déclaré recevables les demandes de M. p. DH. mais l'a infirmé pour le surplus, déboutant M. p. DH. de sa prétention de se voir qualifié de directeur commercial ; que, pour rejeter cette demande, la Cour d'appel a considéré que les attestations produites par M. p. DH. étaient rédigées en des termes généraux non circonstanciés, qu'elles n'avaient donc pas une valeur probante suffisante pour établir la réalité de la fonction occupée par M. p. DH. et qu'elle ne trouvait donc pas dans ces attestations les éléments d'appréciation concrets lui permettant de prendre parti sur la qualification professionnelle du salarié, le fait qu'il ait pu se présenter comme directeur commercial de la société et être perçu comme tel par des témoins étant regardé comme inopérant pour en établir la réalité, de sorte que la qualification de directeur commercial de la GEDIP avancée par M. p. DH. n'était pas établie ; que M. p. DH. ayant formé un pourvoi contre cet arrêt, la Cour de révision a, par arrêt du 27 juin 2013, rejeté le premier moyen, qui critiquait les motifs par lesquels la Cour d'appel avait refusé de faire droit à la demande du salarié à se voir reconnaître la qualité de cadre et le salaire afférent, et retenu que la Cour d'appel avait « *souverainement relevé les éléments de fait allant à l'encontre de la réalité de cette qualification* » ; qu'elle a en revanche cassé l'arrêt attaqué du chef du second moyen, au visa des articles 199 et 435 du Code de procédure civile, en ce qu'il avait rejeté la demande de dommages et intérêts de M. p. DH. « *sans motiver sa décision de ce chef* » ;

Attendu que, par conclusions additionnelles en date du 27 août 2013, M. p. DH. a saisi la Cour de révision prise en tant que cour de renvoi des prétentions qu'il formule à l'encontre de son ancien employeur ; qu'il fait observer à titre liminaire que la prétention de son ancien employeur visant à voir juger irrecevable sa demande indemnitaire ne peut prospérer dès lors que la décision de la Cour d'appel jugeant la demande recevable n'a pas été atteinte par la cassation, de sorte que l'arrêt d'appel est devenu définitif sur ce point et qu'il ne peut plus être rediscuté devant la Cour d'appel ; que, sur le fond, il soutient en premier lieu que c'est pour avoir demandé à son employeur de dissiper les ambiguïtés affectant l'intitulé de son poste, qualifié « *d'attaché commercial* » sur ses fiches de paie, qui ne tenaient donc pas compte d'un avenant modificatif, intervenu en 2003, requalifiant ses fonctions en poste de « *directeur commercial* », qu'il a été brutalement convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement en date du 23 juillet 2009 et que son licenciement lui a été notifié le 30 juillet 2009 avec dispense d'effectuer son préavis ; qu'il en résulte l'existence d'une faute de l'employeur car, si l'absence d'invocation d'un motif de rupture d'un contrat de travail n'est pas en elle-même fautive, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts s'il apporte la preuve du préjudice subi et de l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre un terme au contrat, laquelle peut résulter dans un faux motif ou dans la légèreté blâmable avec laquelle le licenciement est intervenu ; que M. p. DH. fait également valoir qu'il a dû quitter l'entreprise soudainement après 18 années de bons et loyaux services alors que, n'ayant jamais démérité, il avait apporté à l'entreprise un important portefeuille de clients et avait activement participé à l'augmentation constante de son chiffre d'affaires, qu'il n'a jamais fait l'objet d'aucun reproche ni d'aucune remarque jusqu'ici, étant même félicité régulièrement par son employeur pour la qualité de son travail, de sorte que la décision de le licencier n'a pas été seulement discrétionnaire mais mise en œuvre de manière parfaitement arbitraire et brutale ; qu'en troisième lieu, il tire argument de la dispense de son préavis que son employeur aurait décidée, prétendument à sa demande, en faisant valoir que cette affirmation est mensongère dès lors que cette dispense humiliante l'obligeait à quitter immédiatement l'entreprise, circonstance établissant la légèreté avec laquelle l'employeur a rompu le contrat ; qu'il expose également que, âgé de 62 ans à la date de rupture du contrat de travail et ne se trouvant plus qu'à trois ans de la retraite, son licenciement soudain l'a privé de toute chance non seulement de retrouver un emploi mais encore de percevoir une retraite complète pour laquelle il a été mis dans l'impossibilité de cotiser trois années supplémentaires ; qu'enfin, M. p. DH. fait valoir que, ayant été remplacé immédiatement par un nouveau salarié portant le titre de « *responsable commercial* » mais présenté aux tiers comme un véritable directeur commercial, percevant une rémunération inférieure à la sienne, il apparaît que la GEDIP s'est opportunément séparée d'un salarié proche de la retraite, dont elle avait toujours besoin mais qui était devenu trop cher ; que l'addition de ces circonstances suffit, selon lui, à démontrer l'extrême désinvolture avec laquelle la GEDIP a mis soudainement fin à son contrat de travail, alors que compte tenu de son âge, de son ancienneté dans l'entreprise et de la soudaineté de la décision de rompre le contrat, l'employeur a agi avec une légèreté blâmable ; qu'en conséquence, il réclame la réparation du préjudice que constitue pour lui la privation brutale de tout moyen de subsistance, n'ayant pu retrouver un emploi et ayant perdu trois ans de salaire soit trois années de points retraite qui lui auraient permis d'obtenir une retraite plus importante ; qu'au-delà de ce préjudice financier, M. p. DH. fait état d'un préjudice moral lié à la brutalité de son licenciement après dix-huit années d'ancienneté dans l'entreprise durant lesquelles il a toujours donné entière satisfaction à son employeur ; qu'en réparation de ces différents chefs de préjudice, il réclame l'allocation d'une somme de 120.000 euros à titre de dommages et intérêts outre les intérêts de droit, calculés sur cette somme à compter de la date de convocation devant le bureau de conciliation du tribunal du travail ;

Attendu que la société GEDIP fait observer à titre liminaire que la question de la qualification de directeur commercial et donc du bénéfice du statut de cadre a été définitivement tranchée par l'arrêt de la Cour d'appel qui, sur ce point, n'a pas été atteint par la cassation, de sorte que seule la mise en œuvre du licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 et de son éventuel caractère abusif peuvent être examinés par la Cour de révision sur renvoi ; qu'elle indique par ailleurs être fondée à faire valoir un moyen d'irrecevabilité de la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, quand bien même ce moyen aurait été rejeté par l'arrêt cassé par la suite et aurait été inscrit au dispositif de l'arrêt annulé dès lors qu'une telle demande n'a pas été soumise au préalable obligatoire de la conciliation ; qu'à titre subsidiaire, elle conclut au rejet de la demande de son ancien salarié, dès lors que le licenciement est intervenu sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, ce qui exclut tout débat sur son bien-fondé ; qu'elle rappelle que M. p. DH. ne peut prétendre à des dommages et intérêts qu'à la condition de rapporter la preuve d'une faute de l'employeur dans la mise en œuvre du licenciement et de justifier d'un préjudice en lien de causalité avec la faute ; qu'il y

a lieu de considérer que les circonstances invoquées par M. p. DH. ne permettent pas de rapporter une telle preuve, le licenciement n'ayant été ni soudain ni brutal puisque, bien que la loi ne l'impose pas, un entretien préalable a eu lieu, le salarié ayant été convoqué en vue d'envisager la rupture de son contrat de travail et ayant bénéficié d'un délai de près d'une semaine pour préparer cet entretien, son licenciement ayant finalement été arrêté six jours après ledit entretien, soit après réflexion, et qu'il a ensuite bénéficié d'un préavis de deux mois ; que le fait qu'il ait été dispensé de fournir un travail pendant cette période ne saurait être imputé à faute à l'employeur dès lors qu'il s'agit d'un droit conféré par la loi et dont l'usage ne peut donc être critiqué, une telle dispense ne pouvant aucunement constituer une humiliation ; que l'âge et l'ancienneté de M. p. DH. ne peuvent pas plus être pris en compte pour établir le caractère abusif du licenciement, aucun employé ne bénéficiant d'un droit acquis à atteindre l'âge de la retraite en demeurant au service de son employeur ; qu'enfin, s'agissant de l'embauche d'une personne qui se serait vue reconnaître le statut de cadre moyennant un salaire moins important, la société GEDIP relève que ce recrutement est intervenu plusieurs mois après le licenciement de M. p. DH. et donc sans « *préméditation* » ; que ce recrutement a été motivé par le développement de la société et par la nécessité de la structurer, étant précisé que ce nouveau salarié avait des responsabilités résolument différentes de celles exercées par M. p. DH. et que par ailleurs il a quitté l'entreprise et n'a pas été remplacé, en sorte que le poste créé n'a finalement pas été maintenu ; que la société GEDIP conclut par conséquent que, en l'absence de faute, aucun droit à réparation n'est ouvert à M. p. DH. ; qu'elle conclut enfin à la défaillance de M. p. DH. dans l'établissement de la preuve d'un préjudice qui serait résulté pour lui de la brutalité de la rupture du contrat ; que, contrairement à sa présentation des faits, M. p. DH. n'a pas été privé de revenu pendant plusieurs mois puisqu'il s'est vu verser une indemnité de licenciement dont la vocation est notamment de compenser la perte de son emploi et qu'il reconnaît avoir été indemnisé au titre de son chômage ; que M. p. DH. n'a jamais fait connaître le montant et la durée de cette indemnisation, ni le montant de sa retraite, ni l'impact du licenciement sur ladite retraite, l'indemnisation perçue au titre du chômage ayant nécessairement généré des cotisations de retraite et de fait limité la perte de points alléguée ; que l'évaluation du préjudice avancée n'apparaît donc pas pouvoir être retenue, soit parce qu'elle est fondée sur un préjudice virtuel ou indirect soit parce que le préjudice invoqué n'est pas justifié chiffres à l'appui ; que la société GEDIP en déduit que M. p. DH. doit être débouté de ses demandes et condamné à lui payer une somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation des frais que son action abusive l'a contrainte à engager pour faire valoir sa défense, outre sa condamnation à supporter les entiers dépens ;

SUR CE

1°) Sur la recevabilité de la demande du salarié ;

Attendu qu'à une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, la société GEDIP oppose qu'elle est fondée à faire valoir un moyen d'irrecevabilité de cette demande dès lors qu'elle n'a pas été soumise au préalable obligatoire de conciliation, quand bien même ce moyen aurait été rejeté par l'arrêt cassé ;

Mais attendu que la décision de la Cour d'appel, écartant cette fin de non-recevoir, est passée en force de chose jugée en l'état du caractère partiel de la cassation de l'arrêt prononcé le 27 juin 2013 ; que la société GEDIP n'est donc pas recevable à opposer cette même fin de non-recevoir ;

2°) Sur le bien-fondé de la demande du salarié ;

Attendu qu'il résulte de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail que la rupture d'un tel contrat n'a pas à être motivée et que la seule limite à la liberté de l'employeur d'y mettre un terme unilatéralement est qu'il n'abuse pas de la liberté que lui reconnaît la loi ; qu'il revient donc à M. p. DH. de rapporter la preuve de l'existence de circonstances abusives ayant entouré la rupture de son contrat de travail et d'un préjudice qui en est résulté ;

Attendu que les circonstances qu'il invoque à cet égard ne suffisent pas à rapporter une telle preuve ; que les arguments tirés de la qualification de son poste, auquel l'employeur aurait abusivement refusé la qualification de poste de « *directeur commercial* » sont inopérants depuis que l'arrêt d'appel, passé sur ce point en force de chose jugée, a considéré qu'il n'était pas établi que M. p. DH. occupait un poste de cadre ; que la discussion menée par le salarié à ce sujet apparaît donc dépourvue de portée ; que l'invocation par M. p. DH. de la difficulté à retrouver un emploi en raison de son âge ne permet pas plus de caractériser l'existence d'une faute à la charge de l'employeur dès lors que, pris en lui-même, l'âge du salarié licencié ne saurait suffire à établir un abus dans l'exercice du droit de rompre le contrat de travail ; que tout aussi indifférent est le fait que le salarié se trouvait très proche de la date de sa retraite, cette circonstance ne permettant pas de caractériser l'abus du droit de rompre le contrat de travail, le salarié n'ayant aucun droit acquis à être maintenu dans ses fonctions jusqu'à sa retraite en vue de bénéficier d'une pension à taux plein ; qu'enfin, les difficultés financières rencontrées par M. p. DH. ne peuvent pas non plus être de nature à établir l'existence d'une faute dans la mise en œuvre de la rupture ; qu'en l'espèce, la procédure de licenciement a été respectée, un entretien ayant été accordé au salarié avec un délai pour le préparer puis un délai ayant été pris par l'employeur pour prendre et annoncer sa décision de licencier, laquelle n'a produit effet qu'à l'issue du délai de préavis de deux mois, période pendant laquelle le salarié a perçu son salaire, toutes les sommes dues à M. p. DH. lui ayant par ailleurs été réglées sans délai ; qu'en l'état du droit positif tel qu'il résulte de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le licenciement n'apparaît donc pas fautif et rien ne permet de considérer qu'il aurait été entouré de circonstances le rendant abusif ;

Attendu qu'il convient de surcroît d'observer que, outre l'absence de faute commise par l'employeur à l'occasion de la rupture, les circonstances avancées par le salarié au soutien de sa demande d'indemnisation apparaissent impropres à établir l'existence d'un préjudice causé par la brutalité prétendue du licenciement ; que si M. p. DH. fait état de difficultés financières qu'il rencontre depuis qu'il est au chômage, il ne fournit aucun détail sur l'étendue et la durée de son indemnisation et n'établit nullement en quoi ces difficultés matérielles auraient été provoquées par les circonstances fautives ayant entouré le licenciement ; que les difficultés financières dont il est fait état sont en effet le résultat de la diminution de revenu, provoquée par la perte d'emploi et non la conséquence de la brutalité et de l'abus qui, à les

supposer établis, auraient caractérisé le licenciement ; que le lien de causalité entre la faute alléguée et le dommage qui en serait résulté n'est donc nullement caractérisé ; que la demande d'indemnisation de M. p. DH. doit être rejetée ;

3°) Sur la demande reconventionnelle de l'employeur :

Attendu que la société GEDIP demande à titre reconventionnel que M. p. DH. soit condamné à lui payer une somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation des frais que son action abusive l'a contrainte à engager pour faire valoir sa défense ; que la société GEDIP ne rapporte toutefois pas la preuve de l'existence de circonstances permettant de considérer que l'exercice par M. p. DH. de son droit d'agir en justice a dégénéré en abus ; que la demande à ce titre doit être rejetée ;

4°) Sur les dépens :

Attendu que le demandeur et le défendeur succombent respectivement sur partie de leurs prétentions ; qu'il convient en conséquence de faire masse des dépens et de les partager par moitié ;

PAR CES MOTIFS,

Déclare recevable la demande de M. p. DH. visant à être indemnisé du préjudice qu'il invoque suite à son licenciement par la société GEDIP ;

Sur le fond, l'en déboute ;

Réforme le jugement du tribunal du travail en date du 13 octobre 2011 ;

Déboute les parties de toutes leurs autres demandes ;

Partage les dépens de la présente instance et dit qu'ils seront partagés par moitié par chacune des parties, dont distraction au profit de Maître Christine PASQUIER-CIULLA et Maître Jean-Pierre LICARI, avocats-défenseurs sur leur due affirmation.

Ainsi jugé et prononcé le vingt-six mars deux mille quatorze, par la Cour de Révision de la Principauté de Monaco, composée de Messieurs Jean-Pierre DUMAS, Vice-Président, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Charles BADI, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, François-Xavier LUCAS, rapporteur et Serge PETIT, Conseillers, en présence du Ministère Public, assistés de Madame Béatrice BARDY, Greffier en Chef, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles.-

Le Greffier en Chef, le Président,

Note

Cet arrêt statuant après cassation et annulation de la décision de la juridiction d'appel du Tribunal du travail, relativement à la demande en dommages intérêts de DH, a déclaré recevable celle-ci et débouté sur le fond DH et a réformé le jugement du Tribunal du travail en date du 13 octobre 2011.