

## Tribunal de première instance, 5 décembre 1996, Société Monaclean c/ D.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	5 décembre 1996
<i>IDBD</i>	26513
<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/tribunal-premiere-instance/1996/12-05-26513>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

### Contrat de travail

Rupture à l'initiative de l'employeur - Opérée sans motif valable - Action en indemnité de licenciement - Preuve incombant à l'employeur - Rupture à l'initiative de l'employeur - Opérée abusivement - Action en dommages-intérêts pour licenciement abusif - Preuve incombant à l'employé

### Résumé

Si le tribunal du travail a cru bon de préciser dans le dispositif de sa décision que le licenciement n'était pas justifié par un motif valable, il convient de relever que cette juridiction a statué de la sorte au-delà de ce dont elle était saisie, c'est-à-dire d'une demande de dommages-intérêts tendant à sanctionner l'abus et la légèreté commis par l'employeur dans la mise en œuvre de son droit de rupture.

Il est en effet important de rappeler que l'absence de motifs valables de licenciement ouvre droit au bénéfice du salarié congédié à l'indemnité prévue par l'article 3 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, laquelle ne fait nullement l'objet du présent litige, alors que le caractère abusif de la rupture ouvre droit à l'octroi de dommages-intérêts par application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, ce qui correspond à l'objet de la seule demande dont les premiers juges se trouvaient saisis ; cette distinction revêt une importance certaine, compte tenu du régime probatoire applicable ; en effet, si la preuve de la réalité du motif incombe à l'employeur, il appartient, en revanche, au salarié d'établir le caractère abusif du licenciement.

---

### Le Tribunal

Attendu que, par jugement en date du 5 octobre 1995, auquel il convient de se référer pour plus ample exposé des faits et de la procédure de la cause, le Tribunal du travail, saisi d'une action dirigée par D. D. à l'encontre de son ancien employeur, la société anonyme monégasque dénommée Monaclean, a, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort

« Jugé que le licenciement de D. D. n'est pas justifié par un motif valable ;

- Condamné la société anonyme monégasque Monaclean à lui payer la somme de :
- 517,51 francs (cinq cent dix sept francs et cinquante et un centimes) à titre d'intérêts sur le versement du treizième mois, ainsi que celle de :
- 45 000,00 francs (quarante cinq mille francs) à titre de dommages-intérêts ;
- Ordonné en tant que de besoin la régularisation auprès des organismes sociaux de tout versement intervenu postérieurement au licenciement ;
- Débouté D. D. de sa demande en paiement d'un mois supplémentaire de préavis ;

et avant-dire-droit au fond, tous moyens et conclusions réservés,

- Ordonné une expertise confiée à Claude Palmaro, expert-comptable à Monaco, à l'effet, notamment, de :
- donner son avis sur la convention collective applicable à la société anonyme monégasque Monaclean en 1991, 1992 et jusqu'au 22 août 1993,
- déterminer dans toutes les hypothèses si un rappel de salaires et de congés payés est dû à D. D. pendant la totalité de sa période d'emploi et en préciser le montant,
- faire les comptes entre les parties en tenant compte de la somme de 4 611,46 francs déjà versée par l'employeur  
» ;

Attendu que la société Monaclean a, suivant exploit du 15 décembre 1995, relevé appel partiel dudit jugement signifié le 5 décembre 1995, en demandant au Tribunal :

- d'infirmer ladite décision en ce qu'elle a déclaré le licenciement de D. D. abusif ;
- de dire et juger que cette rupture reposait sur un motif valable ;
- de constater que, le licenciement n'étant pas abusif, ce salarié ne pouvait prétendre à des dommages-intérêts ;

Attendu qu'au soutien de son appel, la société Monaclean rappelle qu'elle a versé une attestation du médecin du travail corroborant ses allégations quant à l'intempérance de D. D. ; qu'elle expose, par ailleurs, avoir appris récemment que son ancien salarié avait fait l'objet, fin juillet 1995, d'un retrait de son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse ;

Que, sans pouvoir en justifier par la production de pièces de police ou administratives, l'employeur observe à la barre que D. D. ne conteste pas formellement la réalité de cette mesure ; qu'en tant que de besoin, la société appelante invite D. D. à répondre sur ce fait en produisant par exemple une attestation sur l'honneur écrite de sa main, portant serment qu'il n'a jamais fait l'objet de poursuites pour conduite en état d'ébriété ;

Attendu que D. D. conclut, pour sa part, à la confirmation du jugement entrepris et donc à l'absence de réalité du motif tiré de l'abus d'alcool ; que tout en versant aux débats divers témoignages émanant de restaurateurs chez lesquels il déjeunait souvent, D. D. indique qu'il n'a jamais fait preuve d'intempérance et précise que les attestations de son employeur ne démontrent nullement le caractère avéré de ses griefs ;

Qu'estimant abusif l'appel partiel de la société Monaclean, D. D. demande au Tribunal d'appel de condamner cette société à lui payer la somme de 20 000 francs à titre de dommages-intérêts ;

**Sur ce,**

Attendu que, régulièrement formé, l'appel dirigé par la société Monaclean à l'encontre de D. D. doit être déclaré recevable ;

Attendu, quant au fond, qu'il résulte des pièces de la procédure que D. D. a saisi le Tribunal du travail d'une demande tendant pour l'essentiel à l'octroi de dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat de travail, outre diverses indemnités accessoires ;

Attendu que, si le Tribunal du travail a cru bon de préciser dans le dispositif de sa décision que le licenciement n'était pas justifié par un motif valable, il convient de relever que cette juridiction a statué de la sorte au-delà de ce dont elle était saisie, c'est-à-dire d'une demande de dommages-intérêts tendant à sanctionner l'abus et la légèreté commis par l'employeur dans la mise en œuvre de son droit de rupture ;

Attendu qu'il est, en effet, important de rappeler que l'absence de motifs valables de licenciement ouvre droit au bénéfice du salarié congédié à l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, laquelle ne fait nullement l'objet du présent litige, alors que le caractère abusif de la rupture ouvre droit à l'octroi de dommages-intérêts par application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, ce qui correspond à l'objet de la seule demande dont les premiers juges se trouvaient saisis ;

Attendu que cette distinction revêt une importance certaine, compte tenu du régime probatoire applicable ; qu'en effet, si la preuve de la réalité du motif incombe à l'employeur, il appartient, en revanche, au salarié d'établir le caractère abusif du licenciement ;

Attendu que D. D. se réfère en premier lieu à la lettre de licenciement faisant état de ses prétendus manquements en matière de sécurité du travail et du non-respect de ses ordres de mission, pour en déduire que le grief articulé par la suite relatif à son intempérance s'avère totalement fallacieux ;

Qu'à cet égard, cependant, il demeure loisible à l'employeur, de ne pas motiver sa décision de licenciement, voire de l'expliquer ultérieurement, sans que l'abus dans son droit unilatéral de rupture puisse ne s'induire du seul changement de ses motifs postérieurement à la lettre de licenciement, voire même en cours de procédure ;

Attendu que l'employeur se contentant actuellement de fonder sa décision sur l'absorption excessive d'alcool de D. D., il incombe à ce salarié de démontrer la légèreté et l'abus commis par la société Monaclean lors de la mise en œuvre pour un tel motif de son droit de résiliation ;

Attendu que ce salarié produit à cet égard deux attestations établies par des restaurateurs - chez lesquels ont pour habitude de faire halte de nombreux chauffeurs routiers - qui témoignent que D. D. n'a jamais abusé de boissons alcoolisées durant ses heures de repas ; qu'il verse également à la procédure le témoignage de B. L., agent de planning au sein de la société Monaclean, qui indique que le licenciement de D. D. l'a surpris compte tenu du caractère irréprochable de ce chauffeur ;

Attendu que l'employeur produit pour sa part aux débats l'attestation du docteur C., médecin à l'Office de la médecine du travail qui ne fait que rapporter les propos échangés avec le responsable de Monaclean, et ne fait état d'aucune constatation médicale objective, voire visite de contrôle ou mesure de suspension qu'aurait pu subir D. D., étant constant que ce praticien ne l'a au demeurant jamais examiné ;

Que l'attestation de G. A., salarié de Monaclean, ne rapporte aucun fait sérieux à l'exception d'une fausse manœuvre et permet au contraire de constater que cet employé reconnaît expressément n'avoir jamais vu D. D. en état d'ébriété ;

Attendu, enfin, que D. D. démontre à bon droit que si la société Monaclean allègue l'existence, au demeurant bien postérieure au licenciement, de mesures françaises de suspension du permis de conduire, il ne justifie par la production d'aucune pièce probante, ni de la réalité de ces sanctions, ni même des démarches qu'il aurait entreprises auprès des organismes administratifs français pour en contrôler la véracité ;

Attendu qu'il s'évince de telles circonstances que le motif invoqué par la société Monaclean apparaît fallacieux et semble avoir été imaginé pour les besoins de la cause ; que D. D. apparaît, dès lors, avoir démontré la légèreté et l'abus commis par l'employeur dans l'exercice de son droit de rupture et peut valablement prétendre à des dommages-intérêts ; que,

compte tenu de l'absence d'éléments nouveaux soumis de ce chef au Tribunal d'appel, et dès lors que l'appréciation chiffrée des premiers juges n'a fait l'objet d'aucune critique de la part de D. D., il y a lieu de confirmer la condamnation de la société Monaclean au paiement de la somme de 45 000 francs à titre de dommages-intérêts ;

Attendu que l'appel étant limité à cette seule question, il convient de confirmer le jugement rendu le 5 octobre 1995 par le Tribunal du travail, en ce qu'il a jugé abusif le licenciement de D. D. et condamné la société Monaclean à lui payer la somme de 45 000 francs à titre de dommages-intérêts ;

Attendu, s'agissant de la demande reconventionnelle en dommages-intérêts pour appel abusif formée par ce salarié, qu'eu égard au préjudice subi par celui-ci contraint d'organiser une nouvelle fois sa défense en justice, il y a lieu de dire la société Monaclean tenue au paiement d'une somme complémentaire de 5 000 francs à titre de dommages-intérêts ;

Et attendu que les dépens d'appel suivent la succombance ;

**PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal,**

*Statuant contradictoirement comme juridiction d'appel du Tribunal du travail,*

Déclare recevable l'appel partiel interjeté par la société anonyme monégasque dénommée Monaclean à l'encontre du jugement rendu le 5 octobre 1995 par le Tribunal du travail ;

Dit et juge que le licenciement de D. D. par la société Monaclean présente un caractère abusif ;

Confirme la condamnation de cette société au paiement d'une somme de 45 000 francs à titre de dommages-intérêts ;

Faisant droit, pour partie, à la demande de D. D., condamne la société Monaclean à lui payer une somme de 5 000 francs pour appel abusif ;

MM. Landwerlin, prés. ; Serdet, prem. subst. proc. gén. ; Mes Gardetto et Pasquier-Ciulla, av. déf.