

## Tribunal Suprême, 1 décembre 2025, m A-B c/ État de Monaco

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal Suprême
<i>Date</i>	1 décembre 2025
<i>IDBD</i>	31259
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Administrative
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Fonction publique ; Fonction publique civile et militaire

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-supreme/2025/12-01-31259>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Travail - Délégué du personnel - Commission de licenciement - Assentiment au licenciement - Délai de quinze jours francs - Obligation de motivation - Loi n° 1.312 du 29 juin 2006 - Inapplicabilité - Portée du contrôle exercé par la Commission - Absence de lien avec le mandat de délégué du personnel - Rejet du recours pour excès de pouvoir

## Résumé

Une salariée a été engagée en 2012 par une Société monégasque en qualité de professeur et exerce, depuis 2019, des fonctions de déléguée du personnel, d'abord comme titulaire puis comme suppléante. En 2024, l'employeur a envisagé son licenciement pour insuffisance professionnelle et manquements aux règles internes de l'établissement et a sollicité l'assentiment de la Commission de licenciement prévue à l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947. La Commission a donné son assentiment, décision à la suite de laquelle l'employeur a notifié le licenciement de la salariée. La salariée a alors saisi le Tribunal Suprême d'un recours pour excès de pouvoir tendant à l'annulation de cette décision, assorti d'une demande indemnitaire. À l'appui de son recours, elle soutenait notamment que la Commission n'avait pas exercé un contrôle effectif des motifs du licenciement, qu'elle avait méconnu l'obligation de motivation des actes administratifs, que le délai de quinze jours francs prévu par l'Ordonnance Souveraine n° 2.528 du 3 juin 1961 n'avait pas été respecté et que la mesure de licenciement était en réalité liée à l'exercice de son mandat de déléguée du personnel.

Le Tribunal Suprême admet, en premier lieu, l'intervention de l'employeur, lequel justifie d'un intérêt direct au rejet de la requête.

Sur la légalité externe, le Tribunal rappelle que la légalité d'une décision administrative s'apprécie à la date de son édicition et juge que la méconnaissance alléguée du délai de quinze jours francs entre la demande d'assentiment et la notification du licenciement, intervenue postérieurement à la décision attaquée, est sans incidence sur la légalité de celle-ci. Il écarte également le moyen tiré du défaut de motivation, en relevant que les décisions par lesquelles la Commission de licenciement donne son assentiment au licenciement d'un salarié protégé ne constituent ni des sanctions ni des décisions devant être motivées au sens de la loi n° 1.312 du 29 juin 2006.

Sur la légalité interne, le Tribunal rappelle que la protection exceptionnelle dont bénéficient les délégués du personnel implique que la Commission de licenciement s'assure de la matérialité des faits invoqués et de l'absence de lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement envisagée. En revanche, il juge que la Commission n'est pas tenue d'apprécier la validité ou le caractère suffisant du motif de licenciement, ce contrôle relevant des juridictions du travail. En l'espèce, le Tribunal constate que la Commission a examiné les éléments produits par l'employeur et retenu l'absence de lien entre le mandat de déléguée du personnel de la requérante et le projet de licenciement. Il relève que le licenciement reposait sur une insuffisance professionnelle caractérisée, appréciée au regard d'objectifs de publication que la requérante n'avait pas atteints, malgré les mesures d'accompagnement mises en place. Les éléments invoqués par la requérante, relatifs à des échanges de courriels et aux discussions sur le règlement intérieur de l'établissement, ne permettent pas d'établir l'existence d'un lien entre le licenciement et l'exercice du mandat représentatif.

Le Tribunal Suprême juge ainsi que la Commission de licenciement n'a commis ni erreur de droit ni erreur manifeste d'appréciation et rejette, par conséquent, le recours pour excès de pouvoir. En conséquence, il rejette également la demande indemnitaire.

---

## TRIBUNAL SUPRÊME

### TS 2024-28

Affaire :

m A-B

Contre :

État de Monaco

## DÉCISION

Audience du 17 novembre 2025

Lecture du 1er décembre 2025

Recours en annulation pour excès de pouvoir de la décision du 22 juillet 2024 par laquelle la Commission de licenciement a accepté le licenciement de m A-B.

En la cause de :

1<sup>o</sup>/ m A-B, née le jma à Nice (France), demeurant x1 à Nice ;

Ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco et plaidant par Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice ;

Contre :

L'État de Monaco, représenté par le Ministre d'État, ayant pour avocat-défenseur Maître Christophe SOSSO et plaissant par Maître François MOLINIE, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation de France ;

En présence de :

La Société Anonyme Monégasque (SAM) C, dont le siège social est au x2, à Monaco, domiciliée en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'étude de Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaissant par ledit avocat-défenseur ;

## LE TRIBUNAL SUPRÊME

### Siégeant et délibérant en Assemblée plénière

Vu la requête, enregistrée au Greffe Général de la Principauté de Monaco le 25 septembre 2024 sous le numéro TS 2024-28, par laquelle m A-B demande au Tribunal Suprême de prononcer l'annulation pour excès de pouvoir de la décision du 22 juillet 2024 par laquelle la Commission de licenciement a donné son assentiment à son licenciement, de condamner l'État de Monaco à lui verser la somme de 15.000 euros en réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi et de le condamner aux entiers dépens ;

Attendu que la requérante expose que, le 13 juin 2012, elle a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec l'C, contrat qui a pris effet le 10 septembre 2012, afin d'exercer les fonctions de professeur de communication et de coordination pédagogique du programme *Bachelor in communication and Entertainment management* ; qu'elle est déléguée du personnel depuis 2019, fonction qu'elle a exercée en tant que titulaire jusqu'en 2023, puis en tant que suppléante depuis les dernières élections ; qu'envisageant de licencier m A-B pour insuffisance professionnelle et manquements aux règles internes, l'C a saisi d'une demande d'assentiment de son licenciement la Commission de licenciement prévue par l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel ; que, par une décision du 22 juillet 2024, la Commission de licenciement a répondu favorablement à cette demande ; que, par courrier du 23 juillet 2024, cette décision a été notifiée à l'C ; que, par courrier du 25 juillet 2024, cette dernière a notifié à la requérante son licenciement suivant réception de la décision de la Commission ;

Attendu qu'à l'appui de sa requête, la requérante soutient, en premier lieu, que la Commission de licenciement s'est abstenue de contrôler les motifs du licenciement envisagé ; que la Commission s'est contentée de rechercher s'il existait un lien entre ce licenciement et ses fonctions de déléguée du personnel et ne s'est pas assurée que le motif du licenciement, tenant à ce qu'elle faisait preuve d'insuffisance professionnelle et à ce qu'elle ne respectait pas les règles internes à l'entreprise, revêtait un caractère sérieux ;

Attendu qu'en deuxième lieu, la requérante allègue la violation de la loi n° 1.312 du 29 juin 2006 relative à la motivation des actes administratifs, pour défaut de motivation de la décision de la Commission de licenciement ;

Attendu qu'en troisième lieu, elle allègue la méconnaissance du délai de quinze jours francs entre la date de réception de la demande d'assentiment de la Commission de licenciement et la date du licenciement, délai fixé par le premier alinéa de l'article 1er de l'Ordonnance Souveraine n° 2.528 du 3 juin 1961 relative aux modalités de licenciement des délégués du personnel ; que ce délai a commencé à courir à la date de la réception par l'inspecteur du travail de la demande d'assentiment de la Commission de licenciement ;

Attendu qu'en quatrième lieu, la requérante soutient que la décision de la Commission de licenciement est manifestement non fondée en fait, dans la mesure où la mesure de licenciement est liée aux fonctions de déléguée du personnel suppléant exercée par m A-B, d'autant que, sur le fond, le motif d'insuffisance professionnelle est critiquable ; qu'elle relève qu'un an avant l'adoption de la mesure de licenciement la concernant, l'C a amorcé une démarche de modification de son règlement intérieur, qui s'est traduite par la mise en place de discussions avec les délégués du personnel, en particulier avec elle ; qu'alors que le projet de nouveau règlement était annoncé pour le mois de juillet 2024, il a été retardé au mois d'août 2024, c'est-à-dire à une date postérieure à son licenciement ; que ces éléments démontrent que la mesure de licenciement présente un lien avec son rôle de déléguée du personnel ;

Attendu qu'en cinquième lieu, la requérante demande la condamnation de l'État de Monaco au paiement de la somme de 15.000 euros aux fins d'indemnisation de son préjudice moral ;

Vu la contre-requête, enregistrée au Greffe Général le 27 novembre 2024, par laquelle le Ministre d'État conclut au rejet de la requête, ainsi qu'à la condamnation de la requérante aux entiers dépens ;

Attendu qu'en premier lieu, le Ministre d'État soutient que le moyen pris de l'absence du contrôle des motifs du licenciement doit être écarté ; que le licenciement étant fondé non sur une faute mais sur une insuffisance professionnelle, la Commission de licenciement n'avait pas à rechercher si les faits reprochés à la salariée étaient d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement ; qu'elle s'est assurée néanmoins que les éléments invoqués par l'employeur établissaient l'insuffisance professionnelle de la salariée ; qu'elle a donc contrôlé les motifs du licenciement ;

Attendu qu'en deuxième lieu, selon le Ministre d'État, le moyen tiré de la violation de la loi du 29 juin 2006 relative à la motivation des actes administratifs doit être rejeté ; que le Tribunal Suprême a en effet jugé en 2017 que les décisions par lesquelles la Commission donne son assentiment au licenciement d'un salarié protégé n'ont pas à être motivées ;

Attendu qu'en troisième lieu, le Ministre d'État soutient que le moyen tiré de la violation du délai de quinze jours est inopérant, l'irrégularité de la décision de licenciement pour méconnaissance de ce délai, à la supposer établie, étant sans effet sur la légalité de la décision de la Commission de licenciement, qui lui est antérieure ;

Attendu qu'en quatrième lieu, selon le Ministre d'État, doit être écarté le moyen tiré de ce que la décision de la Commission de licenciement serait mal fondée en fait ; que les éléments produits par la requérante ne démontrent aucunement que le licenciement de cette dernière présenterait un lien avec ses fonctions de déléguée du personnel et notamment le rôle qu'elle a joué dans le cadre de la mise en place du nouveau règlement intérieur de l'université ;

Attendu qu'en cinquième lieu, le Ministre d'État soutient que la demande indemnitaire sera rejetée par voie de conséquence du rejet de sa demande d'annulation ; qu'en toute hypothèse, la requérante n'établit ni la réalité du préjudice évoqué, ni l'importance de ce préjudice, ni l'existence d'un lien de causalité entre ce préjudice et la décision attaquée ;

Vu le mémoire en intervention, enregistré au Greffe Général le 2 décembre 2024, par lequel l'C conclut au rejet de la requête ;

Attendu qu'en premier lieu, l'intervenante soutient que la décision d'autorisation de licenciement n'avait pas à être motivée ; qu'elle ne constitue en effet ni une sanction ni un refus d'autorisation ; qu'à titre subsidiaire, si le Tribunal suprême devait considérer qu'elle entrait dans le champ de l'article 1er de la loi du 29 juin 2006, il devrait constater que, conformément à l'article 3 de la loi, l'urgence a empêché qu'elle soit motivée et que, dans ces conditions, le défaut de motivation ne l'entache pas d'illégalité ; que, toutefois, la Commission du licenciement aurait été tenue d'en communiquer les motifs à la requérante si elle en avait fait la demande, ce qui n'a pas été fait ;

Attendu qu'en deuxième lieu, l'intervenante soutient que la date à laquelle l'université a prononcé le licenciement ne peut pas influencer sur la validité de la décision d'autorisation de ce licenciement, qui avait déjà été rendue ;

Attendu qu'en troisième lieu, l'intervenante souligne que la Commission a apprécié la validité du motif évoqué pour le licenciement et constaté l'absence de lien entre le mandat et le licenciement ; qu'elle entend néanmoins, à titre liminaire, inciter le Tribunal suprême à considérer que la Commission de licenciement n'a pas à contrôler la validité du motif de licenciement ; qu'en effet un tel contrôle empiéterait sur celui relevant des juridictions civiles et exposerait ainsi les parties au risque de voir les juridictions monégasques rendre des décisions incompatibles ; que, l'objet de la protection légale des délégués du personnel consistant à prévenir les mesures prises en raison de leur mandat, seule l'absence de lien entre le mandat et la mesure envisagée devrait être appréciée par la Commission, qui devrait se contenter de contrôler la seule existence d'un motif de licenciement ; que le contrôle de sa validité relèverait du contrôle *a posteriori* des juridictions civiles ;

Attendu qu'en tout état de cause, si le Tribunal suprême considérait que le contrôle de la Commission englobait l'appréciation de la validité du motif de licenciement, il devrait considérer que la Commission a en l'espèce apprécié le motif évoqué et constaté l'absence de lien entre le mandat et le licenciement ; que, sur l'appréciation du motif évoqué pour le licenciement, l'intervenante affirme que la requérante est la seule parmi tous les enseignants permanents à ne pas avoir atteint les objectifs de publication attendus, confirmant par ailleurs le caractère réalisable et raisonnable de ces attentes ; qu'elle fait également valoir, d'une part, la mise en place de mesures de soutien afin que la requérante alloue du temps à ses missions de recherche, d'autre part le non-respect de la pédagogie de l'établissement et une absence de remise en question de la part de la requérante et, en dernière part, une insuffisance mettant en difficulté l'université dans l'organisation de l'activité pédagogique ;

Attendu que, sur l'absence de lien entre le mandat et le licenciement, l'intervenante soutient que le courriel adressé à la requérante par la direction l'invitant à davantage de mesure dans ses propos aux salariés, outre qu'il laisse transparaître la volonté de l'université de favoriser un dialogue social respectueux et constructif, ne permet pas de laisser supposer que le licenciement, envisagé plus de huit mois plus tard, serait lié aux discussions relatives au règlement intérieur ;

Vu la réplique, enregistrée au Greffe Général le 23 décembre 2024, par laquelle m A-B tend aux mêmes fins que la requête et par les mêmes moyens ;

Attendu qu'en premier lieu, la requérante ajoute que l'argumentation par laquelle l'État de Monaco a fait valoir que la Commission de licenciement a bien contrôlé les motifs du licenciement envisagé est entachée d'une contradiction ; que l'État a en effet soutenu à la fois que la Commission de licenciement n'avait pas à examiner les motifs du licenciement et qu'elle a bien examiné ces motifs ;

Attendu que la requérante maintient, en deuxième lieu, que la décision de la Commission de licenciement aurait dû être motivée, dès lors qu'elle a infligé une sanction ;

Attendu qu'elle maintient, en troisième lieu, que le délai de quinze jours francs entre la date de réception de la demande d'assentiment et la date du licenciement n'a pas été respecté ;

Attendu qu'elle maintient, en quatrième lieu, que la décision de la Commission de licenciement est mal fondée en fait, dès lors que le licenciement est lié à ses fonctions de déléguée du personnel ; que, d'une part, la Commission n'a pas considéré que le motif de licenciement allégué était bien fondé ; que, d'autre part, les courriels échangés à la fin de l'année 2023 démontrent l'existence d'un lien entre le licenciement et le mandat ;

Vu la duplique, enregistrée au Greffe Général le 23 janvier 2025, par laquelle le Ministre d'État conclut au rejet de la requête par les mêmes moyens que la contre-requête ;

Attendu que le Ministre d'État ajoute, en premier lieu, que sa contre-requête n'est pas entachée de contradiction ; qu'il a montré que la Commission a pu apprécier l'existence des motifs du licenciement et considérer que ces motifs révélaient

l'insuffisance professionnelle de la salariée et l'absence de lien entre le licenciement et le mandat de la salariée ; qu'il a précisé que, dès lors que ce licenciement n'était pas fondé sur la faute de la requérante, la Commission n'avait pas à rechercher si une faute pouvait lui être reprochée ;

Attendu que le Ministre d'État fait valoir, en deuxième lieu, que la requérante admet que le Tribunal Suprême a déjà jugé que la décision par laquelle la Commission de licenciement donne son assentiment au licenciement d'un salarié protégé ne devait pas être motivée ; qu'il précise que la décision de la Commission n'est qu'un préalable, puisque l'autorisation de licenciement n'est pas obligatoirement suivie du prononcé effectif du licenciement ;

Attendu qu'il observe, en troisième lieu, que la requérante ne conteste pas que la méconnaissance éventuelle du délai de quinze jours par l'employeur n'est pas de nature à rendre rétroactivement illégale la décision de la Commission ;

Attendu qu'il fait valoir, en quatrième lieu, que les éléments produits par la requérante n'établissent pas que la décision de la Commission serait mal fondée en fait ; que l'échange de courriels entre la requérante et son employeur est sans rapport avec la volonté de la licencier, puisque ce licenciement n'a pas été prononcé pour faute mais pour insuffisance de son activité de publication ;

Vu le mémoire en intervention en réponse à la réplique, enregistré au Greffe Général le 10 février 2025, par lequel l'C conclut au rejet de la requête par les mêmes moyens que son premier mémoire en intervention ;

Attendu qu'en premier lieu, l'intervenante maintient que la Commission n'avait pas l'obligation de motiver sa décision, puisque le licenciement pour insuffisance de son activité de publication n'est pas une sanction disciplinaire et que la décision d'autorisation ne l'est pas davantage ;

Attendu qu'en deuxième lieu, elle précise que, s'agissant par exemple d'une faute grave, il appartient à la Commission, qui n'est pas un organe juridictionnel et qui statue dans des délais très brefs, d'apprécier la réalité du manquement et sa gravité, mais non la validité du motif de licenciement, dont le contrôle relèverait du Tribunal du travail ; que, d'ailleurs, aucune des décisions du Tribunal suprême n'a invité la Commission à apprécier la validité du motif de licenciement ;

Attendu qu'en troisième et dernier lieu, l'intervenante ajoute, d'une part, que, contrairement à ce que soutient la requérante, il n'y a aucune contradiction de la part de l'État et, d'autre part, que la requérante n'a pas été en mesure de contredire les éléments présentés par son employeur sur son insuffisance professionnelle ;

#### **SUR CE,**

Vu la décision attaquée ;

Vu les autres pièces produites et jointes au dossier ;

Vu la Constitution, notamment le 1° du B de son article 90 ;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 2.984 du 16 avril 1963 modifiée, sur l'organisation et le fonctionnement du Tribunal Suprême ;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 2.528 du 3 juin 1961 relative aux modalités de licenciement des délégués du personnel ;

Vu la loi n° 459 du 19 juillet 1947 modifiée, portant modification du statut des délégués du personnel ;

Vu la loi n° 1.312 du 29 juin 2006 relative à la motivation des actes administratifs ;

Vu l'Ordonnance du 1er octobre 2024 par laquelle le Président du Tribunal Suprême a désigné Monsieur Pierre de MONTALIVET, Membre titulaire, comme rapporteur ;

Vu l'Ordonnance de soit-communicé du 1er octobre 2024, par laquelle le Président du Tribunal Suprême a ordonné la communication de la procédure à la SAM C ;

Vu le procès-verbal de clôture de Madame le Greffier en Chef en date du 20 février 2025 ;

Vu l'Ordonnance du 3 octobre 2025 par laquelle le Président du Tribunal Suprême a renvoyé la cause à l'audience de ce Tribunal du 17 novembre 2025 ;

Où Monsieur Pierre de MONTALIVET, Membre titulaire du Tribunal Suprême, en son rapport ;

Où Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice, pour m A-B ;

Où Maître François MOLINIÉ, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation de France, pour le Ministre d'État ;

Où Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat-défenseur, pour la SAM C ;

Où Madame le Premier Substitut du Procureur Général en ses conclusions ;

La parole ayant été donnée en dernier aux parties ;

#### **Après en avoir délibéré**

1. Considérant que m A-B demande au Tribunal Suprême de prononcer l'annulation pour excès de pouvoir de la décision du 22 juillet 2024 par laquelle la Commission de licenciement a donné son assentiment à son licenciement, de condamner l'État de Monaco à lui verser la somme de 15.000 euros en réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi et de le condamner aux entiers dépens ;

*Sur l'intervention de l'C*

2. Considérant que l'C justifie, en sa qualité d'employeur, d'un intérêt suffisant au rejet de la requête tendant à l'annulation de la décision de la Commission de licenciement ; qu'ainsi, son intervention au soutien de la demande de l'État est recevable ;

*Sur les conclusions à fin d'annulation*

En ce qui concerne la légalité externe de la décision

*S'agissant du délai entre la date de réception de la demande d'assentiment de la Commission et la date du licenciement*

3. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 1er de l'Ordonnance Souveraine n° 2.528 du 3 juin 1961 relative aux modalités de licenciement des délégués du personnel, « *L'assentiment de la commission prévue par l'ordonnance-loi n° 696, du 15 novembre 1960, susvisée [...] devra être demandé par pli recommandé, reçu par l'inspecteur du travail quinze jours francs au moins avant la date de ce licenciement* » ;

4. Considérant qu'il résulte de ces dispositions qu'un délai de quinze jours francs doit s'écouler entre la réception de la demande d'assentiment de la Commission de licenciement par l'inspecteur du travail et la date du licenciement ; qu'en l'espèce, l'C a formé sa demande par courrier du 15 juillet 2024 et le licenciement a été notifié par courrier du 25 juillet 2024, soit dix jours plus tard ;

5. Considérant que la légalité d'une décision administrative s'apprécie à la date de son édicition ; que la circonstance que, dans le cadre de la procédure de licenciement, l'C, postérieurement à la décision attaquée, aurait méconnu les dispositions précitées de l'Ordonnance Souveraine du 3 juin 1961 est sans incidence sur la légalité de cette décision ; que par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du délai de quinze jours francs entre la date de réception de la demande d'assentiment de la Commission de licenciement et la date du licenciement doit être rejeté ;

*S'agissant de la motivation de la décision de la Commission de licenciement*

6. Considérant qu'aux termes de l'article 1er de la loi n° 1.312 du 29 juin 2006 relative à la motivation des actes administratifs, « *Doivent être motivées à peine de nullité les décisions administratives à caractère individuel qui : / [...] 2°- infligent une sanction [...]* » ; que, par ailleurs, l'article 3 de l'Ordonnance Souveraine du 3 juin 1961 prévoit : « *Les décisions de la commission [...] ne sont pas motivées, mais il en sera dressé procès-verbal signé par tous les membres* » ;

7. Considérant qu'il ne résulte pas de ces dispositions que les décisions par lesquelles la Commission donne son assentiment au licenciement d'un salarié protégé doivent être motivées ; que, par conséquent, le moyen tiré de la violation de la loi du 29 juin 2006 pour défaut de motivation de la décision de la Commission de licenciement doit être écarté ;

*En ce qui concerne la légalité interne de la décision*

8. Considérant qu'aux termes de l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 modifiée, portant modification du statut des délégués du personnel, « *Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant devra être soumis à l'assentiment d'une commission ainsi composée : /a) L'inspecteur du travail, président ; /b) Deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur ; /c) Deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du délégué du personnel [...]* » ; que, par ailleurs, l'article 1er de l'Ordonnance Souveraine du 3 juin 1961 prévoit que « *L'assentiment de la commission prévue par l'Ordonnance-loi n° 696, du 15 novembre 1960, susvisée, pour le licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, d'un ancien délégué ou d'un candidat aux fonctions de délégué, devra être demandé par pli recommandé, reçu par l'inspecteur du travail [...]. La demande devra préciser les motifs et les circonstances invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision* » ;

9. Considérant qu'en vertu de ces dispositions, les salariés mentionnés à l'article 1er précité de l'Ordonnance Souveraine du 3 juin 1961 bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, dans ce cadre, il incombe à la Commission de licenciement, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de s'assurer, après avoir constaté la matérialité des faits invoqués à l'appui de la demande qui lui est soumise, de l'absence de lien entre le mandat de délégué du personnel du salarié concerné et le projet de licenciement envisagé ; qu'en revanche, eu égard aux conditions dans lesquelles elle intervient, la Commission n'est pas tenue, même dans le cas où la demande est motivée par un comportement fautif, de vérifier si les faits invoqués à l'appui de cette demande sont suffisants pour justifier son licenciement ; que ce contrôle relève, le cas échéant, de la compétence du Tribunal du travail ;

10. Considérant qu'en l'espèce, en constatant « *qu'aucun élément probant ne permet de caractériser un lien entre le statut de déléguée du personnel suppléante de la salariée et le projet de licenciement envisagé* », la Commission n'a pas commis d'erreur de droit ; que par suite, le moyen tiré de l'absence de contrôle des motifs du licenciement envisagé ne peut être retenu ;

11. Considérant que la demande d'assentiment du licenciement formulée par l'C est fondée sur l'insuffisance professionnelle de la requérante, mesurée au regard d'objectifs en termes de publications dans des revues scientifiques ; qu'il ressort des pièces du dossier que, contrairement aux autres enseignants permanents de l'établissement, la requérante n'a pas atteint ces objectifs, malgré les mesures de soutien prises par son employeur pour l'y aider ;

12. Considérant que la requérante fait valoir que la direction de l'C lui a adressé, le 28 novembre 2023, un courriel lui faisant part de son regret à l'égard de la manière dont elle semblait « *vouloir alimenter un sentiment de défiance envers*

*la direction, mais également envers le délégué titulaire » ; qu'elle ajoute que le projet de règlement intérieur de l'établissement, qui faisait l'objet de discussions avec les délégués du personnel, était annoncé pour le mois de juillet 2024 mais a été reporté au mois d'août 2024, postérieurement à son licenciement ; que, cependant, ces éléments ne sont pas suffisants pour démontrer un lien entre la mesure de licenciement et ses fonctions de déléguée du personnel ;*

13. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de ce que la décision de la Commission de licenciement serait mal fondée doit être écarté ;

14. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la requérante n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision qu'elle attaque ;

*Sur les conclusions à fin d'indemnisation*

15. Considérant que le rejet par la présente décision des conclusions à fin d'annulation entraîne le rejet des conclusions à fin d'indemnisation ; que la demande indemnitaire présentée par m A-B doit donc être rejetée ;

## **Décide**

### **Article 1er**

L'intervention de la Société Anonyme Monégasque (SAM) C est admise.

### **Article 2**

La requête de m A-B est rejetée.

### **Article 3**

Les dépens sont mis à la charge de la requérante, dont distraction au profit de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco et seront liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable.

### **Article 4**

Expédition de la présente décision sera transmise au Ministre d'État.

Ainsi délibéré et jugé par le Tribunal Suprême de la Principauté de Monaco, composé de Messieurs Stéphane BRACONNIER, Président, José MARTINEZ, Vice-Président, Didier GUIGNARD, Pierre de MONTALIVET, rapporteur, Membres titulaires, Régis FRAISSE, Membre suppléant ;

et prononcé le premier décembre deux mille vingt-cinq en présence du Ministère public, par Monsieur José MARTINEZ, Vice-Président, assisté de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef.

Le Greffier en Chef, Le Vice-Président.