

## Tribunal du travail, 27 mai 2004, CO épouse CH c/ la Société anonyme monégasque Europa Assurances

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	27 mai 2004
<i>IDBD</i>	6664
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail ; Contentieux (Social)

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2004/05-27-6664>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Licenciement d'une salariée pour faute grave - Dispense de préavis rémunéré - Insuffisance professionnelle ne constituant jamais, sauf volonté de nuire, une faute grave - Motif figurant dans la lettre non valable - Autres motifs ne figurant pas dans la lettre et pouvant être invoqués en droit monégasque non probants

## Résumé

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la période de préavis. Dès lors que celui-ci, exécuté ou non, est accordé, la faute grave est exclue. L'insuffisance professionnelle, hormis le cas de nuisance délibérée, ne constitue jamais une faute grave.

Une rédactrice de production, engagée par une compagnie d'assurances, suivant contrat à durée indéterminée, le 26 juin 2000, fut licenciée le 12 mars 2001, pour avoir délivré une garantie d'assurance avec carte verte à un client alors « qu'aucun contrat n'avait été signé, aucun versement effectué, aucun dossier constitué », selon les termes de la lettre de licenciement. La mesure avait été prononcée avec « effet immédiat » et la salariée dispensée d'effectuer le préavis, cependant « payé intégralement », suivant les termes de la lettre de rupture. La salariée, soutenant n'avoir commis aucune faute, a fortiori grave, de nature à justifier la mesure intervenue, abusive selon elle, avait engagé une action devant le tribunal du travail en paiement d'indemnités de rupture et dommages intérêts. Elle s'estimait confortée dans sa démarche par la proposition de transaction formulée par son employeur quelques temps auparavant. De son côté, l'employeur évoquait outre des erreurs multiples dans des dossiers, la faute grave caractérisée par la délivrance inconsidérée d'un document susceptible d'engager la responsabilité de l'assureur en cas d'accident.

Le Tribunal du travail rappelle d'abord que la faute grave est, par définition, celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis et que, dès lors que celui-ci a été accordé, qu'il soit exécuté ou non, l'employeur ne peut invoquer ce type de faute. En toute hypothèse, poursuit le juge, l'insuffisance professionnelle ne constitue jamais une faute grave hormis le cas où le salarié a délibérément cherché à nuire aux intérêts de son employeur. Les erreurs commises ne justifiaient donc pas son licenciement immédiat et la qualification de faute grave ne peut donc être retenue.

Sur la validité du motif de rupture, le tribunal estime ensuite que si la salariée a matériellement préparé le certificat d'assurances, en y apposant sa signature, le Président de la société d'assurances en a implicitement mais nécessairement autorisé la délivrance qui, lorsqu'elle est de très courte durée, constitue, au demeurant, une pratique courante dans le domaine de l'assurance. L'unique grief figurant dans la lettre de licenciement n'est donc pas un motif valable de rupture. Certes, en droit monégasque, l'employeur qui n'est pas lié par la lettre de rupture, peut se prévaloir d'autres griefs pour étayer sa décision. Toutefois, en l'espèce ces griefs ne sont ni suffisamment établis ni suffisamment caractérisés pour valider un licenciement qui présente un caractère abusif démontré par la volonté délibérée de l'employeur de se séparer des services de cette salariée avec laquelle il avait projeté de conclure une transaction comportant une indemnité dont il a souhaité s'affranchir.

---

## LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 4 avril 2001 et 26 juin 2002, reçues les 4 avril 2001 et 27 juin 2002,

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 24 avril 2001 et 17 septembre 2002,

Vu les notes valant conclusions déposées par Madame c CO épouse CH, en date des 31 mai 2001 et 18 octobre 2001 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Madame c CO épouse CH, en date des 27 février 2003 et 2 octobre 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Etienne LEANDRI, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE EUROPA ASSURANCES, en date des 12 juillet 2001, 17 janvier 2002 et 15 mai 2003 ;

Après avoir entendu Maître Franck MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Madame c CO épouse CH, et Maître Étienne LEANDRI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE EUROPA ASSURANCES, en leurs plaidoiries ;

Lesdits avocats-défenseurs ayant repris et maintenu ce jour leurs conclusions en l'état de la composition différente du Tribunal ;

Vu les pièces du dossier ;

\*

Embauchée, selon contrat de travail à durée indéterminée, le 26 juin 2000 par la SAM EUROPA ASSURANCES en qualité de rédactrice de production, c CO épouse CH a été licenciée de cet emploi par une lettre dont un exemplaire lui a été remis en main propre le 12 mars 2001 et dont le contenu s'avère le suivant :

« Madame,

» Nous avons le regret de constater qu'en dépit des instructions qui « vous ont été signifiées, vous avez délivré, en date du vendredi 11 mars, » une garantie d'assurance avec carte verte à Monsieur d AU, « .... – 95880 ENGHEN, alors qu'aucun contrat n'a » été signé, aucun virement n'a été effectué, aucun dossier n'a été « constitué.

» La gravité d'une telle initiative nous fait prononcer votre « licenciement a effet immédiat avec nos regrets.

» Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos meilleures salutations.

« PS : Nous vous dispensons d'effectuer votre mois de préavis – celui-ci vous sera cependant payé intégralement. ».

Soutenant d'une part n'avoir commis aucune faute, a fortiori grave, de nature à justifier la mesure de licenciement intervenue et d'autre part que la rupture, au regard des circonstances dans lesquelles elle était intervenue, revêtait un caractère manifestement abusif, c CO, ensuite de deux procès-verbaux de non-conciliation en date des 23 avril 2001 et 16 septembre 2002, a attiré son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir, après jonction des deux procédures successivement introduites par ses soins, l'allocation à son profit, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

- 4.098 F soit 624,74 €, à titre d'indemnité de licenciement,
- 15.169,03 €, à titre de dommages et intérêts.

À l'audience fixée par les convocations, les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après divers renvois intervenus à leur demande, les deux affaires ont été contradictoirement débattues lors de l'audience du 25 mars 2004 et les jugements mis en délibéré pour être prononcés ce jour 27 mai 2004.

c CO fait valoir en premier lieu à l'appui de ses prétentions que son employeur ne rapporte pas la preuve, dont la charge lui incombe, de la faute grave commise par ses soins.

Qu'en effet la faute consistant, selon la SAM EUROPA ASSURANCES, à avoir délivré une carte verte provisoire à un client, sans avoir reçu les documents justificatifs correspondants, est en réalité purement théorique, s'agissant d'une part d'un usage courant au sein de cette profession et d'autre part d'un document provisoire, dont la validité était limitée à quatre jours et qui se trouvait au surplus revêtu de la signature de l'employeur.

Qu'en réalité la SAM EUROPA ASSURANCES, qui avait déjà exprimé quelques jours auparavant son intention de se séparer de sa salariée en lui soumettant un procès-verbal de transaction aux termes duquel cette dernière s'obligeait à quitter l'entreprise à la date du 9 mars 2001, ne s'est prévalu de l'incident susvisé que dans le but exclusif de s'épargner le coût de l'indemnité transactionnelle, la qualification de licenciement pour faute grave ayant pour effet de la priver de l'ensemble des indemnités auxquelles elle aurait normalement été en droit de prétendre.

Elle soutient par ailleurs que les autres griefs invoqués à son encontre par la SAM EUROPA ASSURANCES ne peuvent justifier le licenciement intervenu, l'allégation de griefs tardifs laissant sérieusement présumer :

- soit qu'ils n'étaient pas connus au moment des faits et ne peuvent donc être considérés comme le motif du licenciement attaqué,
- soit qu'ils étaient connus au moment des faits et qu'en conséquence, l'employeur, en ne les invoquant pas, démontre qu'il ne les considérait pas comme sérieux ou suffisamment graves,
- soit qu'ils ont été purement et simplement fabriqués pour les besoins de la cause.

Qu'en toutes hypothèses la preuve, tant de l'existence que de l'imputabilité de ces différents griefs, n'est pas suffisamment rapportée.

Qu'enfin dès lors qu'elle n'en a pas eu connaissance, antérieurement à son licenciement, la SAM EUROPA ASSURANCES ne peut valablement se prévaloir de l'avertissement qui lui aurait été infligé le 27 février 2001.

Elle demande en conséquence à la présente juridiction, après avoir ordonné la jonction des deux procédures successivement introduites par ses soins, de sanctionner l'absence de validité du motif de licenciement et le caractère abusif de cette mesure en faisant droit à l'ensemble de ses prétentions, telles qu'elles ont été mentionnées ci-dessus.

Soutenant pour sa part que le licenciement de c CO se trouve pleinement justifié par les fautes professionnelles, à caractère répétitif, commises par cette dernière dont la gravité interdisait au surplus le maintien des relations contractuelles, la SAM EUROPA ASSURANCES conclut au rejet de l'intégralité des prétentions formées à son encontre par son ancienne salariée.

Elle invoque, à cette fin, en substance, les moyens suivants :

- les erreurs multiples commises par c CO, qui ne peuvent s'expliquer par une insuffisance ou une inaptitude professionnelle, dès lors que les tâches qui lui étaient confiées relevaient bien de ses attributions, constituent, en raison du dommage qu'elles étaient susceptibles d'engendrer pour l'entreprise et en l'état de l'avertissement qui lui avait été précédemment notifié une faute grave, justifiant son licenciement immédiat, ou à tout le moins un juste motif de rupture,
- la délivrance à Monsieur AU d'une carte verte, sans signature de contrat, sans règlement de prime et sans production d'un quelconque document justifiant de l'existence du véhicule concerné, constitue une faute grave,

en ce que, par la délivrance d'une telle attestation, la responsabilité de l'assureur se trouvait engagée en cas d'accident,

en sus de l'incident AU ayant entraîné, au regard de sa gravité intrinsèque, le licenciement immédiat de c CO, cette dernière a également commis les erreurs suivantes :

- dossier MA (résiliation le 22 août 2000 d'une police d'assurance pour en changer les conditions en omettant de faire signer au client un nouveau contrat),
- dossier SC (émission d'un appel de cotisations dont ni le montant ni la périodicité ne correspondaient aux conditions convenues avec le client),
- dossier MU (résiliation d'un contrat AREAS CMA en omettant de couvrir parallèlement cet assuré auprès des LLOYD'S),
- dossier UG (non réponse à la demande d'un client sollicitant le réaménagement de sa prime d'assurance),
- dossier HE (délivrance d'une attestation sous le régime monégasque alors que le véhicule était immatriculé en France),
- dossier BE (erreur commise lors de l'annulation d'une police d'assurance),
  - l'avertissement infligé le 27 février 2001 à c CO ensuite de l'incident MU, lui a été notifié à l'adresse mentionnée par l'intéressée dans sa correspondance en date du 21 mars 2001, aux termes de laquelle elle prétendait avoir été victime d'un licenciement abusif,
  - c CO est malvenue à faire état d'un projet de transaction qui n'a jamais vu le jour, mais qui a, à tout le moins le mérite d'illustrer la volonté de l'employeur, nonobstant les diverses fautes professionnelles commises, de trouver une solution amiable sur des bases qui n'étaient pour autant pas encore définies.

## **SUR CE,**

### **1) Sur la demande aux fins de jonction**

Dès lors que les deux procédures successivement introduites par c CO à l'encontre de la SAM EUROPA ASSURANCES dérivent de l'exécution du même contrat de travail et opposent au surplus les mêmes parties prises en la même qualité, il y a lieu, en application des dispositions de l'article 59 alinéa 2 de la loi du 16 mai 1946, d'en ordonner la jonction et de ne se prononcer sur ces deux instances que par un seul et même jugement.

### **2) Sur la faute grave et la validité du motif de rupture**

#### *a) sur la faute grave*

Il est constant, en droit, que la faute grave peut se définir comme la faute résultant d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Qu'en conséquence l'employeur qui a accordé un préavis à son salarié, qu'il soit exécuté ou non, ne peut invoquer la faute grave.

Que par suite, en indiquant à sa salariée dans le post scriptum de sa lettre de notification de la rupture en date du 12 mars 2001 qu'elle la dispensait d'effectuer son mois de préavis, celui-ci lui étant cependant payé intégralement, la SAM EUROPA ASSURANCES a implicitement mais nécessairement renoncé à se prévaloir de la qualification de faute grave.

Dès lors qu'aux termes d'une jurisprudence constante la mauvaise exécution des tâches confiées à un salarié, lorsqu'elle procède d'une insuffisance professionnelle, ne constitue jamais, hormis le cas où ce dernier a délibérément cherché à nuire aux intérêts de son employeur, une faute grave, les erreurs qu'a pu commettre c CO dans l'exécution de son travail de rédacteur de production au service de la SAM EUROPA ASSURANCES ne justifiaient pas, en tout état de cause, son licenciement immédiat.

La qualification de faute grave ne peut, dans ces conditions, être retenue.

#### *b) sur la validité du motif de rupture*

Aux termes de la lettre de licenciement remise le 12 mars 2001 à c CO, la SAM EUROPA ASSURANCES reproche à sa salariée d'avoir « *en dépit des instructions que lui avaient été signifiées* », délivré en date du vendredi 11 mars une garantie d'assurance avec carte verte à Monsieur AU sans « *qu'aucun contrat n'ait été signé, aucun virement n'ait été effectué, aucun dossier n'ait été constitué* ».

Si c CO a certes matériellement préparé le certificat d'assurances remis à Monsieur AU, il n'en demeure pas moins qu'en y apposant sa signature, nécessaire à la validité même de ce document, le Président de la SAM EUROPA ASSURANCES en a implicitement mais nécessairement autorisé la délivrance.

Ladite société apparaît donc particulièrement malvenue à se prévaloir, a posteriori, du défaut de production par l'assuré des différents justificatifs requis, étant observé, en tout état de cause :

- que cette dernière ne justifie nullement de l'existence et de la teneur des instructions qu'elle aurait signifiées à c CO,
- que la situation ayant déjà été régularisée par le client lorsque la lettre de licenciement a été rédigée, l'employeur ne justifie d'aucun préjudice,

- que la délivrance d'une attestation provisoire de très courte durée (en l'espèce quatre jours) constitue une pratique courante dans le domaine de l'assurance.

L'unique grief invoqué par la SAM EUROPA ASSURANCES à l'encontre de c CO dans la lettre du 12 mars 2001 ne peut, dès lors, être considéré comme un motif valable de rupture du contrat de travail de cette salariée.

Pour le surplus, si l'employeur, qui n'est pas lié, en droit monégasque, par les motifs invoqués dans la lettre de rupture, peut certes, lorsque la légitimité du licenciement se trouve contestée devant le Tribunal du Travail, se prévaloir d'autres griefs pour justifier sa décision, force est de constater, en premier lieu, que l'imputabilité à c CO des diverses fautes professionnelles énumérées par la SAM EUROPA ASSURANCES, dans ses écritures judiciaires n'est pas suffisamment caractérisée, les documents produits à cet effet n'ayant qu'une valeur probante limitée.

Qu'en tout état de cause en n'invoquant pas, dans la lettre de rupture, les deux incidents dont elle avait pourtant connaissance à la date du 12 mars 2001 (SC – UG), la SAM EUROPA ASSURANCES a implicitement reconnu le peu d'importance qu'elle y attachait.

Dès lors en outre que cette société n'a, semble-t-il, appris l'existence des fautes qui auraient été commises dans la gestion des dossiers HE et BE que postérieurement à la notification à c CO de la rupture de son contrat de travail, ces manquements professionnels ne pouvaient se trouver à l'origine du licenciement.

À partir du moment enfin où il a donné lieu à la notification le 27 février 2001 à c CO d'un avertissement, dont cette dernière n'a au demeurant eu connaissance que très tardivement (le 12 mars 2001), l'incident MU ne peut, sous peine d'avoir été doublement sanctionné, constituer le motif de rupture du contrat de travail de cette salariée.

L'employeur ne justifiant, en définitive, d'aucun motif valable l'autorisant à licencier c CO, cette dernière est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845.

Sur la base d'une ancienneté de neuf mois et d'un salaire s'élevant au cours du mois précédent la rupture à la somme brute de 10.334,37 F, soit 1.575,46 €, le montant de l'indemnité revenant à ce titre à c CO s'élève à :

$(10.334,37 \times 9) / 25 = 3.720$  F, correspondant à 567,11 euros.

### **3) Sur le caractère abusif du licenciement**

En versant aux débats la copie d'un document intitulé procès-verbal de transaction daté du 9 mars 2001, stipulant que :

- 1) c CO s'obligeait à quitter l'entreprise à la date du 9 mars 2001, ce départ étant présenté aux yeux des tiers comme un licenciement,
- 2) la SAM EUROPA ASSURANCES s'engageait pour sa part à verser à c CO « *son mois de préavis qui ne sera pas exécuté, son indemnité de congés payés et une indemnité de transaction* ».

c CO démontre que la volonté délibérée de son employeur de se séparer de ses services préexistait donc à son licenciement effectif.

Qu'en conséquence la mesure de licenciement pour une prétendue faute grave, mise en œuvre le 12 mars 2001, était exclusivement destinée à permettre à la SAM EUROPA ASSURANCES de s'affranchir du versement de l'indemnité transactionnelle susvisée.

En agissant de la sorte la SAM EUROPA ASSURANCES a fait un usage abusif du droit unilatéral de rupture qui lui est reconnu par la loi.

Si c CO a certes subi un préjudice moral incontestable ensuite de son licenciement, cette dernière, qui ne justifie par aucun document de sa situation professionnelle actuelle, ne comptait à la date de la rupture qu'une faible ancienneté au service (neuf mois) de la SAM EUROPA ASSURANCES.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le préjudice subi par cette salariée sera équitablement réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 4.000 € à titre de dommages et intérêts.

### **PAR CES MOTIFS**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré.

Ordonne la jonction entre les procédures enrôlées sous les numéros 88/2000-2001 et 16/2002-2003.

Dit que le licenciement de c CO par la SAM EUROPA ASSURANCES ne repose ni sur une faute grave, ni sur un motif valable de rupture.

Dit en outre que cette mesure revêt un caractère abusif.

Condamne en conséquence la SAM EUROPA ASSURANCES à payer à c CO les sommes suivantes :

- 567,11 euros, (cinq cent soixante-sept euros et onze centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 4.000,00 euros, (quatre mille euros), à titre de dommages et intérêts.

Déboute c CO du surplus de ses prétentions.

Condamne la SAM EUROPA ASSURANCES aux entiers dépens.