

## Tribunal du travail, 3 février 2005, v LO c/ I HE

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	3 février 2005
<i>IDBD</i>	6156
<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/tribunal-travail/2005/02-03-6156>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Perte de confiance - Motif de licenciement (oui) -Conditions

## Résumé

La perte de confiance constitue un motif valable de licenciement dès lors qu'elle ne repose pas seulement sur l'appréciation subjective de l'employeur, mais se trouve justifiée par des éléments objectifs, susceptibles de vérification par le Tribunal saisi.

La dame v LO a été embauchée le 3 juin 1987 par la dame I HE en qualité de secrétaire privée. Une profonde relation de confiance caractérisait le lien contractuel. L'employeur, en raison de la nature de ces relations, a réglé d'importantes sommes pour le compte de sa salariée, qu'il a tenté de recouvrer amiablement puis judiciairement. La salariée, soutenant que la somme litigieuse a été versée, non à titre de prêt mais de gratification récompensant son dévouement, a, par ailleurs attiré son employeur devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail en paiement d'une indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement abusif. L'employeur de son côté, estime que le contentieux existant est, à lui seul, de nature à rendre impossible la poursuite d'une relation confiante détruite par le manque de rigueur morale, intellectuelle et professionnelle ainsi que de discrétion et de probité de sa salariée. Ce motif ne revêtant aucun caractère fallacieux et aucune faute dans l'exercice du droit unilatéral de rupture n'étant démontrée, le licenciement n'est pas abusif.

Le Tribunal du Travail énonce que la perte de confiance constitue un motif valable de licenciement, dès lors qu'elle ne repose pas seulement sur l'appréciation subjective de l'employeur mais se trouve justifiée par des éléments objectifs vérifiables par le Tribunal saisi. Si, compte tenu du contentieux existant entre les parties, le refus de la dame v LO d'établir une reconnaissance de dette au profit de la dame I HE ne constitue pas une violation de son contrat de travail, la poursuite du différend les opposant rend, en raison de la nature des fonctions exercées, rendait impossible la continuation des relations de travail. Cette situation, comme la violation de son obligation de confidentialité constituent aussi un motif valable. Le Tribunal déboute la salariée de ses demandes, y compris celle relative à un prétendu licenciement abusif.

---

## LE TRIBUNAL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 15 mai 2003, reçue le 19 mai 2003 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 17 juin 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat, au nom de Madame v LO, en date des 9 octobre 2003 et 1er avril 2004 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jacques SBARRATO, avocat-défenseur, au nom de Madame I HE, en date des 15 janvier 2004 et 7 juillet 2004 ;

Après avoir entendu Maître Elie COHEN, avocat au barreau de Nice, substituant Maître Nicole COHEN, avocat au barreau de Nice, au nom de Madame v LO, et Maître Michel BRUN, avocat au barreau de Paris, au nom de Madame I HE, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\*

Embauchée à compter du 3 juin 1987 par I HE en qualité de secrétaire privée, v LO a été licenciée de cet emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 28 janvier 2003 et dispensée de l'exécution de son préavis.

Le motif de la rupture du contrat de travail de v LO, tel qu'il est invoqué dans la correspondance susvisée, réside pour l'essentiel dans la perte de la confiance que l'employeur avait placée en sa salariée ainsi que dans la violation par cette dernière des obligations de loyauté et de confidentialité découlant de ses fonctions.

Estimant d'une part que son employeur ne justifiait d'aucun motif légitime l'autorisant à mettre un terme à son contrat de travail et d'autre part que son licenciement revêtait, au regard des conditions dans lesquelles il était intervenu, un caractère abusif, v LO, ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 16 juin 2003, a attiré I HE devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, à l'effet d'obtenir l'allocation à son profit, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

- 12.019,50 €, à titre d'indemnité de licenciement,

- 40.000,00 €, à titre de dommages et intérêts.

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

Puis, après neuf renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 16 décembre 2004 à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé ce jour 3 février 2005.

v LO expose, à l'appui de ses prétentions, que les motifs invoqués par son employeur dans la lettre de licenciement ne peuvent en aucun cas constituer la violation d'obligations découlant de son contrat de travail.

Qu'en effet dès lors que I HE n'a jamais manifesté l'intention de se voir rembourser la somme totale de 583.863,55 F réglée pour son compte à la CAR, au Crédit Mutuel et à Monsieur LO, à titre de gratification et dans une intention libérale, il ne peut en premier lieu lui être reproché, en sa qualité de salarié, d'avoir refusé d'établir une reconnaissance de dette au profit de son employeur.

Que par ailleurs en faisant état, dans ses conclusions déposées devant le Tribunal de Grande Instance de Nice pour combattre une attestation établie par Monsieur SE, dont les affirmations se trouvaient contraires à la réalité, des relations que ce dernier entretenait avec I HE, elle n'a fait qu'assurer la défense de ses intérêts légitimes et n'a donc pas violé l'obligation de confidentialité découlant de ses fonctions de secrétaire privée.

Qu'en outre, à partir du moment où I HE l'a conservée à son service du 1er mars 2000, date de la première mise en demeure qui lui a été adressée par le conseil de celle-ci, jusqu'au 28 janvier 2003, soit pendant près de trois ans, l'existence d'un contentieux d'ordre personnel pendant devant les juridictions civiles opposant les parties ne rendait à l'évidence pas impossible la poursuite des relations contractuelles.

Qu'au surplus, contrairement à ce que soutient erronément I HE les fonctions de secrétaire privée qui lui étaient dévolues, consistant à assurer la gestion et le suivi de biens immobiliers possédés par I HE ou dépendant de la succession HE, ne s'exerçaient nullement dans un contexte familial.

Que de même, en l'absence de toute observation et de tout avertissement relatif à la qualité du travail fourni à cette période ou à son comportement, le grief tenant à la dégradation intervenue dans les rapports de travail revêt un caractère fallacieux.

Que de surcroît les fonctions qui lui avaient été confiées au sein de diverses sociétés n'entrant nullement dans le cadre de ses attributions salariales, son refus d'accomplir diverses diligences relevant desdites fonctions, dont elle a au demeurant demandé à être déchargée, ne peut justifier son licenciement.

Qu'enfin le prétendu détournement d'emprunts russes appartenant à r HE, qui n'a été invoqué ni dans la lettre de rupture ni dans les conclusions déposées par I HE devant le Tribunal de Grande Instance de Nice, à supposer qu'il s'avère matériellement établi, ne relève pas, s'agissant de faits étrangers à l'exécution du contrat de travail liant les parties, de la compétence du Tribunal du Travail.

Estimant que son employeur ne justifie en définitive d'aucun motif valable l'autorisant à mettre un terme à son contrat de travail, v LO sollicite l'allocation à son profit, au titre de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845, de la somme de 8.013 € déduction faite de l'indemnité de congédiement non cumulable.

v LO soutient d'autre part que son licenciement, dès lors qu'il est fondé sur de faux motifs, les faits reprochés étant sans rapport avec les obligations nées du contrat de travail, revêt un caractère abusif et ouvre droit par suite, en réparation de l'important préjudice tant matériel que moral subi par ses soins, à la somme de 40.000 € à titre de dommages et intérêts.

Elle fait valoir à cet effet :

- qu'elle est indemnisée par l'ASSEDIC depuis le 8 mai 2003 et pour une durée de trois ans sur la base d'indemnités journalières représentant 57,4 % de son salaire, à savoir la somme de 1.149,86 €, soit une perte de rémunération de 853,39 € par mois,
- qu'à l'issue de cette première période d'indemnisation elle ne percevra qu'une indemnité spécifique de 15,36 € par jour, soit 406,80 € par mois,
- que compte tenu de son âge (55 ans) et de son absence de qualification professionnelle, elle se heurte sur le marché du travail à une quasi impossibilité de retrouver un emploi.

Estimant pour sa part que le licenciement de v LO repose sur un motif valable et ne revêt aucun caractère abusif, I HE conclut au débouté de l'intégralité des prétentions formulées à son encontre par son ancienne salariée.

Elle invoque à cette fin en substance les moyens suivants :

*en ce qui concerne la validité du motif de rupture :*

- Le licenciement de v LO est fondé, considération prise de ses fonctions de secrétaire privée, ensemble :
  - sur la perte de confiance,
  - sur la violation de l'obligation de discrétion,
  - sur l'inexécution fautive des tâches de la fonction,
  - sur l'indélicatesse,

étant observé, en tout état de cause, que l'existence d'un contentieux se poursuivant devant la Cour d'Appel d'Aix est à lui seul de nature à rendre impossible, compte tenu de la dégradation des relations existant entre les parties, la poursuite d'une collaboration confiante entre une secrétaire privée et son employeur.

- L'employeur a perdu toute confiance :

- dans la rigueur morale de v LO en ce que celle-ci lui a opposé, pour s'exonérer du remboursement du paiement pour compte effectuée dans son intérêt, l'absence de preuve par écrit qu'elle s'est délibérément abstenue de lui délivrer,
- dans la discrétion de v LO quant aux informations qu'elle était susceptible de recueillir dans l'exercice de ses fonctions de secrétaire privée, alors qu'il était indifférent, quant au sort de l'instance civile opposant les parties, de souligner complaisamment que Monsieur SE et elle-même partageaient le même lit,
- dans la rigueur intellectuelle de v LO dans la mesure où celle-ci a soutenu, contre la réalité, qu'elle n'était pas rémunérée pour l'exercice de ses fonctions accessoires à son contrat de travail de gérante des sociétés immobilières servant de support à des actifs patrimoniaux,
- dans la rigueur professionnelle de v LO qui, bien que continuant à être normalement rémunérée, s'est refusée à exécuter les tâches de sa fonction ou s'est placée dans la situation de rendre impossible l'exécution de ces tâches en refusant toute communication autre que par lettre recommandée avec accusé de réception,
- dans la probité de v LO en constatant que cette dernière, malgré une mise en demeure, avait cru pouvoir conserver par devers elle une somme appartenant à r HE.

*en ce qui concerne le caractère abusif de la rupture :*

- Aucune faute dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture n'est démontrée à l'encontre de l'employeur en l'espèce puisque :
- le motif allégué ne revêt aucun caractère fallacieux,
- en attendant que la situation relationnelle soit définitivement et irréversiblement obérée, l'employeur n'a agi ni avec précipitation, ni avec légèreté.
- Le préjudice allégué n'est pas suffisamment justifié.

## **SUR CE,**

### **A) Sur la validité du motif de licenciement**

Il est constant en droit que la perte de confiance constitue un motif valable de licenciement dès lors qu'elle ne repose pas seulement sur l'appréciation subjective de l'employeur, mais se trouve justifiée par des éléments objectifs, susceptibles de vérification par le Tribunal saisi.

Qu'en conséquence un licenciement intervenant à la suite d'évènements qui engendrent la perte de confiance de l'employeur peut être justifié si les évènements à l'origine de cette perte de confiance sont d'une part établis et d'autre part de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail.

En l'espèce il résulte des pièces produites aux débats que v LO a été embauchée le 3 juin 1987 par I HE en qualité de secrétaire privée.

Qu'à ce titre cette dernière, comme elle l'indique elle-même dans ses écritures, « avait accès à tous les dossiers personnels de I HE », qu'elle « accompagnait dans ses nombreux voyages et déplacements ».

Qu'en conséquence si le lien de subordination inhérent au contrat de travail ne se trouvait certes pas remplacé par une relation personnelle pouvant être qualifiée de contexte familial, il n'en demeure pas moins que les relations contractuelles des parties se trouvaient essentiellement fondées sur le lien de confiance réciproque qui les unissait.

Il est constant, dans le domaine des faits, qu'en raison de la nature particulière de ces relations, I HE a réglé pour le compte de v LO :

- la somme de 260.318 F le 12 février 1996 à la CAR,
- la somme de 143.545,44 F le 13 février 1996 au Crédit Mutuel de Nice,
- la somme de 180.000 F le 12 juillet 1996 à Monsieur LOMBARD.

Qu'après avoir mis en demeure v LO, par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 1er mars 2000, de lui rembourser sous huitaine la somme de 583.863,55 F, I HE, par exploit en date du 19 avril 2000, a assigné v LO devant le Tribunal de Grande Instance de Nice aux mêmes fins.

Que par décision en date du 28 novembre 2002 cette juridiction, considérant qu'à défaut pour I HE d'avoir versé aux débats un document écrit émanant de v LO pouvant constituer un commencement de preuve par écrit, au sens des articles 1341 et 1347 du Code Civil, la preuve de l'existence d'un prêt n'était pas rapportée, a débouté I HE de l'intégralité de ses prétentions.

Qu'à la suite de l'appel interjeté par I HE, l'affaire se trouve actuellement pendante devant la Cour d'Appel d'Aix en Provence.

Dès lors que v LO soutient pour sa part que la somme dont le remboursement lui est aujourd'hui demandé, lui a été versée non pas à titre de prêt mais à titre de gratification destinée à récompenser son dévouement, le refus de l'intéressée d'établir une reconnaissance de dette au profit de I HE ne revêt pas en soi de caractère fautif.

En tout état de cause, ledit refus, à partir du moment où il ne constitue pas de la part de v LO une violation des obligations découlant de son contrat de travail, ne peut constituer un motif valable de licenciement.

Force est de constater toutefois que la poursuite du différend opposant I HE à v LO a généré, sur le comportement de cette dernière et par suite dans les relations employeur employé, d'importantes conséquences rendant impossible, au regard de la nature des fonctions exercées par l'intéressée et du cadre particulier dans lequel elles s'exerçaient, la poursuite des relations de travail.

Qu'il résulte en effet des témoignages concordants et circonstanciés émanant de Mesdames MA et MO que l'atmosphère professionnelle « faite de sympathie voire d'affection, et de joie » dans laquelle travaillaient depuis neuf années les collaborateurs de I HE a été, à compter du début de l'année 1999 progressivement remplacée par une atmosphère faite de « froid et de malaise », la responsabilité de cette détérioration incombant selon les témoins à v LO qui « ne montait plus à l'appartement pour travailler avec I HE », « pénétrait discrètement dans la cuisine pour déposer les informations écrites et les consignes concernant son travail », ou utilisait les services d'un intermédiaire (en la personne de Madame MO) pour transmettre à son employeur les informations ou questions qui lui étaient destinées.

Par ailleurs en mettant en cause sans nécessité et au surplus de façon malveillante la vie privée de son employeur dans le cadre de l'instance civile poursuivie devant le Tribunal de Grande Instance de Nice, v LO a contrevenu à l'obligation de confidentialité inhérente à ses fonctions de secrétaire privée.

I HE justifiant en définitive de l'existence d'un motif valable l'autorisant à mettre un terme au contrat de travail de v LO, cette dernière n'est pas fondée à solliciter le bénéfice de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845.

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

En application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729, il incombe au salarié qui sollicite le paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif de prouver, outre le préjudice subi, l'existence de la faute commise par son employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture.

Dès lors en l'espèce d'une part que le caractère fallacieux du motif de la rupture n'est pas démontré et d'autre part que la légèreté blâmable ou l'intention de nuire dont l'employeur aurait fait preuve à l'égard de v LO ne sont pas caractérisées, l'existence d'une faute commise par I HE dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture n'est pas démontrée.

v LO doit être dans ces conditions déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

#### **PAR CES MOTIFS**

##### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

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

Dit que le licenciement de v LO par I HE repose sur un motif valable et ne revêt aucun caractère abusif.

Déboute en conséquence v LO de l'intégralité de ses prétentions.

Condamne v LO aux entiers dépens.