

## Tribunal du travail, 10 mars 2005, i CA c/ I GI

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	10 mars 2005
<i>IDBD</i>	6125
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Procédures spécifiques

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2005/03-10-6125>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Requête introductive d'instance ne visant pas expressément la demande de requalification d'une démission en licenciement - Demande en paiement d'indemnités de licenciement, de préavis, congés payés sur préavis et dommages intérêts suffisamment démonstratrice d'une demande implicite de requalification - Article 37 de la loi n°446 du 16 mai 1946 exigeant l'indication de l'objet de la demande mais non l'énoncé des moyens de droit - Preuve non rapportée du comportement fautif de l'employeur rendant impossible la poursuite de la relation de travail

## Résumé

Un secrétaire particulier donne sa démission et demande ensuite la requalification de celle-ci en licenciement arguant de pressions de son employeur, à qui il a refusé de fournir une attestation, pour le contraindre à quitter son emploi. Sa requête devant le tribunal du travail ne vise cependant pas expressément la requalification, ce que l'employeur lui oppose pour tenter de faire déclarer sa demande irrecevable. Sur le fond, le salarié soutient la démission forcée et produit des attestations de tiers et allègue un arrêt de maladie. Ces éléments sont estimés inopérants par l'employeur.

Le tribunal rejette l'exception d'irrecevabilité de la requête : celle-ci, bien que ne visant pas expressément la requalification de la démission en licenciement contient des chefs de demandes d'indemnités (de licenciement et de préavis notamment) qui la présupposent nécessairement. Certes, en application des dispositions de l'article 37 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, la demande doit notamment contenir l'indication de son objet, mais les parties n'ont pas, pour autant, l'obligation, à ce stade de la procédure, d'énoncer les moyens de droit qui justifient leurs prétentions.

Sur le fond, le salarié est débouté de sa demande de requalification. Si l'employeur peut se voir imputer la responsabilité de la rupture, lorsque, par son fait il a rendu impossible pour le salarié la poursuite du contrat et contraint celui-ci à la démission, il appartient cependant au salarié de caractériser le comportement fautif de l'employeur et d'en rapporter la preuve. Or, en l'occurrence, cette preuve n'est pas rapportée, les attestations étant peu pertinentes, l'arrêt de maladie non versé aux débats, et le contenu de la lettre de démission, exprimant la gratitude du salarié pour son employeur.

---

## LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 22 septembre 2003, reçue le 26 septembre 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 18 novembre 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Thomas GIACCARDI, avocat, au nom de Monsieur i CA, en date du 29 janvier 2004 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur I GI, en date des 28 juillet 2004 et 16 décembre 2004 ;

Après avoir entendu Maître Thomas GIACCARDI, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur i CA, et Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur I GI, en leurs plaidoiries ;

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

Vu les pièces du dossier ;

\*

i CA a été embauché le 21 juillet 1994 par I GI en qualité de secrétaire particulier (employé qualifié – statut cadre).

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 8 juin 2002, i CA a notifié à son employeur sa démission de son poste de secrétaire particulier.

Soutenant avoir été contraint de démissionner de son poste de travail, i CA, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 17 novembre 2003, a attiré I GI devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir la condamnation de ce dernier, avec intérêts au taux légal à compter de la date de la tentative de conciliation, au paiement des sommes suivantes :

- 34.227,99 €, au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 26.740,62 €, au titre de l'indemnité de préavis ;
- 2.674,00 €, au titre des congés payés afférents au préavis ;
- 215.000,00 €, au titre de son préjudice matériel ;
- 10.000,00 €, au titre de son préjudice moral.

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

Puis, après dix renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 3 février 2005 à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé ce jour 10 mars 2005.

i CA expose, à l'appui de ses prétentions, que dans le cadre d'une instance judiciaire opposant Monsieur RU et I GI devant le Tribunal de Première Instance de Monaco à propos d'une opération dite SNIA, ce dernier lui a demandé de rédiger successivement deux attestations destinées à être produites en justice, censées démontrer :

- pour la première que Monsieur RU aurait fait un usage abusif d'une procuration signée en blanc ;
- pour la deuxième qu'un accord serait intervenu entre Monsieur RU et I GI sur le principe d'une rémunération proportionnelle au bénéfice de l'opération projetée.

Que dans la mesure où il n'avait été témoin d'aucun de ces faits, il s'est refusé à établir ces attestations, ledit refus ayant fortement contrarié I GI, lequel s'est employé en vain à le faire changer d'avis.

Que les relations entre les parties, qui s'étaient déroulées sans heurt majeur jusque là, s'étant brutalement et considérablement détériorées ensuite de ce refus, il s'est vu contraint, devant le caractère « *insupportable de la situation* », de donner sa démission à son employeur.

Après avoir rappelé qu'en droit la démission doit traduire l'intention claire et non équivoque du salarié de mettre un terme à son contrat de travail et que par suite, lorsque cette décision est la conséquence d'agissements de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause si le salarié établit les faits invoqués, i CA fait valoir qu'en l'espèce « *il ressort clairement des pièces du dossier que sa démission a été forcée par les agissements de son ancien employeur* ».

Qu'en effet, après lui avoir demandé, en vain, d'établir deux attestations relatant des faits dont il n'avait pas été le témoin, I GI, « *qui a coutume d'user de tous les moyens afin de parvenir à ses fins avec ses salariés* », a sanctionné le refus que son salarié lui avait légitimement opposé en exerçant à l'encontre de ce dernier une pression tellement forte qu'il n'a eu d'autre solution que de démissionner de son emploi.

Soutenant avoir subi, ensuite de cette démission, un important préjudice, non seulement financier – les multiples efforts entrepris par ses soins pour retrouver un nouvel emploi s'étant avérés vains – mais aussi moral – le conflit l'opposant à I GI ayant sérieusement perturbé son équilibre psychologique – i CA demande à la présente juridiction de faire droit à l'intégralité de ses prétentions, telles qu'elles sont mentionnées et détaillées supra.

Après avoir liminairement soulevé l'irrecevabilité des demandes formées par i CA, à défaut pour ce dernier d'avoir préalablement sollicité la requalification de sa démission en un licenciement, I GI conclut pour le surplus, et tout état de cause, à l'entier débouté de l'intéressé.

Il fait valoir en substance que i CA ne démontre par aucune pièce avoir été harcelé ou conduit à démissionner par son employeur consécutivement à son refus de délivrer les attestations qui lui avaient été demandées.

Que ce dernier n'établit pas davantage la dégradation des relations professionnelles existant entre les parties dont il se prévaut, les témoignages versés à cet effet aux débats concernant l'attitude générale et habituelle qu'il aurait eue envers ses salariés et non ses relations avec i CA.

Qu'enfin le contenu de la lettre de démission comme le courrier adressé par i CA à Monsieur RU ne pouvant constituer la preuve des pressions alléguées, dès lors que nul n'est recevable à se constituer de preuve à lui-même, l'imputabilité à l'employeur de la rupture du contrat de travail d'i CA n'est en définitive nullement démontrée.

Que par suite i CA, qui a librement pris l'initiative de démissionner de ses fonctions, n'est pas recevable à solliciter l'allocation de quelque somme que ce soit.

Estimant en outre qu'au regard de la générosité dont il a toujours fait preuve à l'égard d'i CA, tant en ce qui concerne le montant de son salaire mensuel passé de 4.492,00 € en 1994 à 8.645,00 € en 2002 que le prêt de sommes d'argent importantes, la procédure engagée à son encontre revêt un caractère non seulement abusif mais aussi vexatoire, I GI sollicite reconventionnellement la condamnation d'i CA au paiement de la somme de 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral subi.

## **SUR CE,**

### **1) Sur l'exception d'irrecevabilité tenant à l'absence de demande de requalification de la démission en un licenciement**

Si i CA n'a certes demandé ni dans sa requête introductive d'instance déposée le 26 septembre 2003, ni lors de sa comparution devant le Bureau de Conciliation le 17 novembre 2003, la requalification de sa démission en un licenciement, il n'en demeure pas moins que ce dernier a expressément sollicité la condamnation de son employeur au paiement d'une part des indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés sur préavis et d'autre part de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral.

En réclamant le bénéfice d'une indemnité (indemnité de licenciement) dont l'allocation suppose que la responsabilité de la rupture ait été préalablement imputée à l'employeur, i CA a implicitement mais nécessairement sollicité de la présente juridiction qu'elle requalifie la démission donnée le 8 juin 2002 en un licenciement.

Par ailleurs, si la convocation en conciliation doit certes contenir, en application des dispositions de l'article 37 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, outre les jour, mois et an, les nom, profession et domicile du demandeur, l'indication de l'objet de la

demande, les parties n'ont pas l'obligation à ce stade de la procédure d'énoncer, ne serait-ce que sommairement, les moyens de droit ou de fait qui justifient leurs prétentions.

L'exception d'irrecevabilité soulevée par I GI ne pourra par suite qu'être rejetée.

## **2) Sur le bien-fondé des demandes formulées par i CA**

Il est de principe en droit que la démission constitue un mode de rupture unilatéral du contrat de travail, à l'initiative du salarié.

Que si cette demande n'est certes soumise à aucune formalité spécifique, elle doit toutefois pour produire ses effets résulter d'une volonté libre, claire et non équivoque du salarié.

Qu'ainsi l'employeur peut se voir imputer la responsabilité de la rupture du contrat de travail lorsque par son fait il a rendu impossible pour le salarié la poursuite du contrat et contraint celui-ci à la démission.

Qu'il appartient toutefois, dans cette hypothèse, au salarié de caractériser le comportement fautif de son employeur.

En l'espèce il est constant :

- que I GI a, dans le cadre d'une instance pendante devant le Tribunal de Première Instance l'opposant à Monsieur RU, demandé à i CA d'établir le 7 mai 2002 d'abord puis le 5 juin 2002 deux attestations,
- qu'i CA s'est refusé à rédiger ces attestations au motif qu'il n'avait pas participé aux discussions intervenues entre les parties au contrat.

Le fait pour un employeur de solliciter auprès de son secrétaire privé la délivrance d'une attestation ne revêtant en lui-même aucun caractère répréhensible, il appartient à i CA, pour établir le comportement fautif de son employeur, de démontrer :

- 1) qu'ensuite de son légitime refus de rédiger ces deux témoignages, le comportement de I GI à son égard s'est substantiellement modifié,
- 2) que I GI a exercé à son encontre un harcèlement prenant la forme de pressions dans le but de le pousser à démissionner de ses fonctions.

Dès lors :

- que Messieurs GA et AT ne se trouvaient plus au service de I GI depuis le mois de mai 1999 pour le premier et le 30 octobre 2000 pour le second et n'ont pu dans ces conditions être les témoins d'une situation postérieure au 7 mai 2002 ;
- que ceux-ci ne relatent dans leurs témoignages aucun fait matériel et précis concernant les relations professionnelles de I GI avec i CA, mais se contentent de porter une appréciation générale, manifestement empreinte d'une large part de subjectivité, sur le caractère « *arrogant et autoritaire, sans aucun respect des valeurs humaines* » de leur ancien employeur ;
- que ces affirmations péremptoires s'avèrent en contradiction totale avec le contenu de la lettre de démission, aux termes de laquelle i CA, après avoir souligné la « grande estime personnelle et professionnelle » qu'il porte à I GI, a tenu à exprimer à ce dernier sa gratitude pour les opportunités dont il avait bénéficié au cours de sa carrière ;
- que l'arrêt de travail pour maladie qui aurait été prescrit à i CA au cours du mois de juin 2002 ensuite des pressions exercées à son encontre n'est pas versé aux débats ;
- que nul n'étant recevable à se constituer de preuve à soi-même, la lettre de démission adressée par i CA à son employeur et la correspondance adressée à Monsieur RU par i CA ne peuvent constituer la preuve des faits qui y sont relatés, i CA ne démontre en définitive ni la brusque modification du comportement de son employeur à son égard, ni les pressions auxquelles il prétend avoir été soumis à partir du mois de mai 2002.

La responsabilité de la rupture du contrat de travail, dont i CA a pris l'initiative, ne pouvant par suite être imputée à I GI, i CA doit être débouté de l'intégralité de ses prétentions.

## **3) Sur la demande reconventionnelle en dommages et intérêts**

En soumettant à la présente juridiction le différend relatif à l'imputabilité de la rupture de son contrat de travail l'opposant à I GI, i CA a exercé un droit reconnu tant aux salariés qu'aux employeurs par l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

La générosité financière dont l'employeur aurait constamment fait preuve à l'égard de son salarié tout comme l'existence de nombreux prêts consentis à ce dernier ne suffisant pas à caractériser la preuve de l'existence d'un abus commis par i CA dans la mise en œuvre de ce droit, la demande reconventionnelle en dommages et intérêts formée par I GI n'est pas fondée et doit donc être rejetée.

## **PAR CES MOTIFS**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL**

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

Déclare i CA recevable, mais non fondé en ses demandes.

Dit n'y avoir lieu à requalifier la démission de son emploi librement donnée le 8 juin 2002 par i CA à I GI en un licenciement.

Déboute en conséquence i CA de l'intégralité de ses prétentions.

Déboute I GI de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts.

Condamne i CA aux entiers dépens.