

Tribunal du travail, 8 mars 2007, a. CH. c/ la SAM HSBC PRIVATE BANK MONACO

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	8 mars 2007
<i>IDBD</i>	6279
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Pouvoir disciplinaire ; Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail ; Relations collectives du travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2007/03-08-6279>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour insuffisance professionnelle - Absence de saisine du conseil de discipline - Article 25 alinéas 3 et 4 et 27 de la Convention collective monégasque de Travail des Banques - Avertissement antérieur - Épuisement du pouvoir disciplinaire de l'employeur - Licenciement non fondé et abusif

Résumé

Le licenciement pour insuffisance professionnelle alléguée ou pour faute professionnelle exige l'avis préalable du conseil de discipline prévu par la Convention Collective Monégasque des banques.

Embauchée le 9 mai 2000, une employée de banque qui avait vu son contrat transféré auprès d'un nouvel employeur ensuite de la fusion absorption intervenue entre deux banques le 1er octobre 2001, est licenciée par lettre remise par un huissier sur son lieu de travail, le 16 mars 2004, après un avertissement. Il lui est reproché, dans l'attestation ASSEDIC et les écritures judiciaires, son insuffisance professionnelle. La salariée, soutenant d'une part que la mesure d'éviction n'a pas été soumise préalablement au conseil de discipline prévu par l'article 25 de la Convention collective des banques et d'autre part que le motif, insuffisamment vérifiable et précis n'était pas avéré, avait attiré son employeur devant le Tribunal du travail ensuite d'un procès-verbal de non conciliation, en demandant paiement d'une somme de 90.000 à titre de dommages et intérêts. La banque, de son côté, soutenait que l'insuffisance professionnelle reprochée ne relevait pas d'un manquement aux règles de discipline et n'avait pas à être préalablement soumise au conseil de discipline. Elle faisait également valoir que l'insuffisance alléguée reposait sur des éléments objectifs tels que avertissements, e-mails de reproches, évaluations médiocres et mise ne cause injustifiée de sa hiérarchie.

Le Tribunal du Travail retient d'abord que lorsque la direction d'un établissement bancaire entend prononcer, à l'encontre d'un salarié à qui elle reproche une insuffisance de travail, un manquement à la discipline ou même des fautes professionnelles, une sanction du 2e degré telle que la révocation, celle-ci doit obligatoirement requérir préalablement l'avis d'un conseil de discipline dans les conditions prévues par l'article 27 de la Convention Collective Monégasque de Travail des Personnels des Banques. À défaut, la rupture revêt, en la forme, un caractère irrégulier. Par ailleurs, si l'insuffisance professionnelle d'un salarié constitue un motif valable de licenciement, celle-ci doit reposer sur des éléments concrets et non sur une appréciation purement subjective de l'employeur. En l'occurrence, l'employeur ayant, consécutivement à la notification d'un avertissement épuisé son pouvoir disciplinaire, ne pouvait valablement procéder au licenciement de cette salariée qu'après avoir démontré l'existence d'un nouveau manquement. La contestation de l'avertissement reçu, en termes mesurés et respectueux, ne pouvait par ailleurs constituer un abus de la liberté d'expression. Faute d'avoir caractérisé la persistance de l'insuffisance, le licenciement ne repose pas sur un motif valable. Il revêt un caractère abusif en l'absence de saisine du conseil de discipline, en étant notifié brutalement sur les lieux de travail sans justification particulière et en reposant sur un motif fallacieux masquant sa véritable raison. Compte tenu notamment de l'âge de la salariée, de son ancienneté et de ces circonstances, il est alloué la somme de 20000 .

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 29 juillet 2004 reçue le 30 juillet 2004 ;

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 9 novembre 2004 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Madame a. CH., en date des 10 février 2005, 24 novembre 2005 et 1er juin 2006 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Étienne LEANDRI, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HSBC PRIVATE BANK MONACO, en date des 9 juin 2005, 2 mars 2006 et 2 novembre 2006 ;

Après avoir entendu Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Madame a. CH., et Maître Étienne LEANDRI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HSBC PRIVATE BANK MONACO, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

a. CH. a été embauchée à compter du 9 mai 2000 par la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE en qualité de gradée administratif et affectée au sein du service « Back Office Titres ».

À compter du 1er octobre 2001, ensuite de la fusion absorption intervenue entre le CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE et la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HSBC PRIVATE BANK MONACO, le contrat de travail conclu entre a. CH. et la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE a été transféré, en application des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729, au profit de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HSBC PRIVATE BANK MONACO (en abrégé S. A.M. H.S.B.C.).

Par une lettre en date du 16 mars 2004, dont la copie a été signifiée le jour même à l'intéressée sur le lieu de son travail par un Huissier de Justice, S.A.M. H.S.B.C. a notifié à a. CH. son licenciement.

Soutenant d'une part que son licenciement n'était pas justifié par un motif valable et d'autre part que cette décision, outre l'irrégularité formelle dont elle était affectée, revêtait un caractère abusif, a. CH., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 8 novembre 2004, a attiré la S.A.M. H.S.B.C. devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir la condamnation de cette dernière, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme de 90.000 € à titre de dommages et intérêts.

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

Puis, après vingt renvois intervenus à leur demande à l'effet de leur permettre d'échanger leurs pièces et leurs moyens, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 18 janvier 2007, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé ce jour 8 mars 2007.

a. CH. fait valoir en premier lieu à l'appui de ses prétentions qu'à défaut d'avoir été préalablement soumis au conseil de discipline, le licenciement dont elle a été l'objet, qui s'assimile à une révocation et constitue ainsi par suite une sanction du deuxième degré, est formellement irrégulier.

Qu'en effet, dès lors que l'insuffisance qui lui est reprochée ne résulte d'aucune incapacité physique, intellectuelle ou professionnelle, l'article 32 de la convention collective, dont se prévaut la banque, ne peut recevoir application en l'espèce.

Soulignant que le non respect par son employeur des dispositions protectrices de l'article 25 de la convention collective des banques s'est concrètement traduit pour elle par la perte d'une chance d'obtenir du conseil de discipline un avis favorable qui aurait pu faire obstacle à son licenciement, a. CH. estime que l'irrégularité formelle caractérisée ci-dessus confère, à elle seule, à la rupture de son contrat de travail un caractère abusif.

a. CH. soutient en second lieu que le motif de la rupture dont se prévaut la S.A.M. H.S.B.C. dans l'attestation ASSEDIC et dans ses écritures judiciaires, faute de l'avoir énoncé dans la lettre du 16 mars 2004 – à savoir son insuffisance professionnelle – à défaut d'être matériellement avéré ne constitue pas un motif valable de licenciement.

Qu'en effet, dès lors que l'insuffisance professionnelle d'un salarié, pour constituer un motif valable de rupture d'un contrat de travail, doit reposer sur des griefs vérifiables et précis, les éléments invoqués par la S.A.M. H.S.B.C. s'avèrent en l'espèce inopérants, dans la mesure où :

- les e-mails échangés entre Madame OR. et Madame VI. en date des 14 décembre 2001 et 8 janvier 2002 ne lui ont jamais été communiqués,
- l'e-mail en date du 11 mars 2004, qui précède de quelques jours à peine la notification du licenciement, illustre la volonté de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HSBC PRIVATE BANK MONACO de se pré-constituer des preuves,
- les attestations délivrées à la S.A.M. H.S.B.C. par Mesdames VI. et LO.I sont entachées de nullité compte tenu d'une part du lien de subordination qui les unit à la défenderesse et d'autre part de l'intérêt évident qu'elles ont au présent litige, l'une des deux se trouvant même cosignataire de la lettre de rupture,
- les évaluations professionnelles la concernant ne peuvent être prises en considération à défaut pour l'employeur d'avoir respecté le principe du contradictoire exigé par l'article 24 de la convention collective de travail des banques ; en tout état de cause les appréciations négatives qui y sont contenues, outre les discordances notables relevées avec la fiche du personnel produites aux débats, se trouvent contredites, tant par le versement par la banque au titre de l'année 2002 d'une contribution aux résultats, que par l'e-mail adressé par Monsieur JA. à Madame VI. le 10 octobre 2003, aux termes duquel celui-ci indique que le travail demandé est fait,
- l'avertissement qui lui a été infligé le 21 août 2003 a été dûment contesté par ses soins le 1er septembre 2003.

Qu'en outre les allégations de l'employeur se trouvent contredites par les nombreuses attestations produites par ses soins aux débats qui démontrent qu'elle était une excellente professionnelle, assidue, travaillant sans relâche.

a. CH. prétend enfin :

- qu'en s'abstenant de déférer à l'obligation de réunir le conseil de discipline qui lui était impartie par l'article 25 de la convention collective de travail des banques,
- qu'en invoquant à son encontre un motif fallacieux destiné à masquer la véritable raison de son licenciement, laquelle résidait dans l'animosité injustifiée que lui vouait Madame VI. et la volonté clairement affichée par les dirigeants de la S.A.M. H.S.B.C. de ne pas conserver à leur service les anciens salariés du CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE,
- qu'en refusant de la recevoir et d'entendre ses explications,
- qu'en ayant recours au ministère d'un huissier de justice pour lui notifier son licenciement sur son lieu de travail en présence de ses collègues, alors qu'aucune circonstance particulière ne le justifiait, la remise en main propre s'avérant parfaitement possible,

la S.A.M. H.S.B.C. a commis plusieurs fautes dans la mise en œuvre de son droit de rupture, lesquelles confèrent à son licenciement un caractère éminemment abusif.

Qu'elle est par suite fondée à obtenir réparation de l'important préjudice, tant matériel que moral, qu'elle a subi, lequel se trouve amplement justifié par les éléments suivants :

- sa situation familiale (deux enfants de 7 ans à charge),
- l'impossibilité, compte tenu de la morosité actuelle du marché financier, de retrouver un emploi équivalent, (après avoir occupé pendant quinze mois un emploi à la Compagnie Monégasque de Gestion moyennant un salaire de base nettement inférieur à celui dont elle bénéficiait à la S.A.M. H.S.B.C., dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, elle est depuis le 1er janvier 2006 indemnisée par l'ASSEDIC),
- le déclassement dont elle a été victime au sein des effectifs de la S.A.M. H.S.B.C., lequel s'est concrètement traduit par son transfert du service Back Office Titres au service du Fichier,
- le harcèlement exercé sur sa personne.

Elle réclame en conséquence l'allocation à son profit de la somme de 90.000 €, à titre de dommages et intérêts.

Après avoir liminairement demandé que soient écartées des débats les attestations établies par Monsieur SA. et Madame CH., comme émanant d'employés en litige avec la banque, celle établie par Monsieur GI., comme établie par le fils de Madame CH., et enfin celle établie par Madame CH. ainsi que les pièces suivantes (lettre Compagnie Monégasque de Gestion en date du 1er juillet 2005 – carte de vœux en date du 31 décembre 2005 – notification d'admission à l'ASSEDIC) comme inopérantes, la S.A.M. H.S.B.C. estime pour sa part qu'en l'absence de violation des dispositions de l'article 25 de la convention collective du travail des banques et en l'état du caractère parfaitement avéré du motif allégué à l'appui du licenciement d'a. CH. la rupture du contrat de travail de cette salariée ne revêt aucun caractère fautif.

La S.A.M. H.S.B.C. invoque en substance, au soutien de ses prétentions, les moyens suivants :

- s'agissant de la régularité formelle du licenciement :
 - l'employeur s'étant prévalu en l'espèce d'un motif de licenciement individuel constitué par l'insuffisance professionnelle d'a. CH., indépendamment de toute notion de faute, lequel ne relève nullement d'un manquement aux règles de la discipline, la rupture du contrat de travail de cette salariée n'est pas régie par les dispositions de l'article 25 de la convention collective nationale du travail des banques mais par l'article 32 de cet accord collectif et n'avait donc pas dans ces conditions à être préalablement soumise au conseil de discipline.
- s'agissant de la validité du motif de licenciement :
 - le motif essentiel du licenciement d'a. CH. réside dans l'insuffisance professionnelle avérée de cette salariée qui a nécessité son transfert du service du Back Office Titres au service du Fichier, dont la preuve se trouve rapportée par les éléments suivants :
 - l'avertissement, dont le contenu n'a pas été immédiatement contesté par l'intéressée, qui lui a été infligé le 30 août 2003, après plusieurs rappels à l'ordre verbaux, en l'absence de modification de son comportement, sanctionnant la médiocrité de la qualité du travail effectué, tant au service des titres qu'au fichier,
 - la teneur des e-mails en date des 14 décembre 2001 et 8 janvier 2002 échangés entre Mesdames OR. et VI. établissant l'existence des fautes professionnelles commises par a. CH. et donc la mauvaise qualité de son travail,
 - les évaluations, des plus médiocres, de ses performances pour les années 2002 et 2003, à l'encontre desquelles elle n'a formulé aucune observation, bien qu'elle ait eu toute latitude pour ce faire :
 - outre cette insuffisance professionnelle caractérisée, le licenciement d'a. CH. a été rendu nécessaire par la mise en cause injustifiée par cette dernière de sa hiérarchie dans l'e-mail qu'elle a adressé le 12 mars 2004 à Monsieur CO. et les propos qu'elle a tenus à Madame VI. le 13 février 2004, faisant état d'un harcèlement exercé sur sa personne par la direction de la banque,
 - les éléments invoqués par a. CH. pour contester l'insuffisance qui lui est reprochée ne résistent pas à l'examen, dans la mesure où :
 - aucune évaluation de ses performances n'a été effectuée pendant les deux années qu'elle a passées au service du CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE,
 - contrairement à ce qu'elle soutient, a. CH. a eu connaissance des appréciations portées sur son comportement par ses supérieurs hiérarchiques, tant en ce qui concerne l'année 2002 que l'année 2003,
 - la médiocrité des performances réalisées par a. CH. se trouve confirmée par l'absence de progression du montant de son salaire et le fait que l'intéressée n'a bénéficié d'aucun bonus au titre de l'année 2003,

- le bonus attribué à a. CH. pour l'année 2002 ne consacre pas les mérites personnels de cette salariée, puisque, en raison des efforts rendus nécessaires par la fusion, tous les employés de la banque en ont bénéficié.
- s'agissant du caractère abusif de la rupture :
- nonobstant l'obligation qui lui est impartie par l'article 13 de la loi n° 729, a. CH. ne justifie, ni de la faute qu'aurait commise son employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture, ni de son préjudice.

SUR CE,

1) Sur la régularité de la procédure de licenciement

Il résulte de la lecture des articles 25 à 32 de la Convention Collective Monégasque du Travail des Personnels des Banques que cet accord collectif distingue l'insuffisance de travail de l'inaptitude à l'emploi, la première résultant de la mauvaise volonté de l'agent concerné à remplir ses fonctions, alors que la seconde est la conséquence d'une incapacité physique, intellectuelle ou professionnelle du salarié à occuper l'emploi qui lui est confié.

Qu'ainsi, alors que l'insuffisance de travail, les manquements à la discipline ainsi que de manière générale toutes les fautes professionnelles commises par un agent sont passibles des sanctions du premier ou du deuxième degré prévues par l'article 25, l'insuffisance résultant d'une incapacité physique, intellectuelle ou professionnelle constitue, indépendamment de l'application des dispositions relatives aux sanctions disciplinaires, un motif de rupture du contrat de travail.

Qu'en conséquence, lorsque la direction d'un établissement bancaire entend prononcer à l'encontre d'un salarié, auquel elle reproche une insuffisance de travail, un manquement à la discipline ou même simplement des fautes à caractère professionnel, une sanction du deuxième degré, telle que la révocation, celle-ci doit obligatoirement requérir préalablement l'avis d'un conseil de discipline dans les conditions prévues à l'article 27 de l'Accord Collectif susvisé.

En l'espèce, dès lors que la rupture du contrat de travail d'a. CH. s'avère en réalité la conséquence des fautes à caractère professionnel résultant, tant de son manque de rigueur et de compétence que de son absence d'implication personnelle, commises dans l'exécution des tâches qui lui étaient confiées, lesquelles ont donné lieu de la part de son employeur à un avertissement en bonne et due forme le 1er août 2003 sanctionnant son insuffisance de travail, la S.A.M. H.S.B.C. avait l'obligation, en application des dispositions des articles 25 alinéas 3 et 4 et 27 de la Convention Collective Monégasque de Travail des Banques de recueillir l'avis du conseil de discipline avant de notifier à a. CH. la sanction du deuxième degré que constitue son licenciement.

Cet avis n'ayant en l'espèce pas été obtenu, ni au demeurant sollicité par la banque H.S.B.C., la rupture du contrat de travail d'a. CH. revêt, en la forme, un caractère irrégulier.

2) Sur la validité du motif de la rupture du contrat de travail d'a. CH.

Il est constant en droit que l'insuffisance professionnelle d'un salarié constitue un motif valable de licenciement.

Que si l'appréciation des aptitudes professionnelles d'un salarié et de son adaptation à l'emploi qui lui est confié relève certes du pouvoir patronal, le Tribunal ne pouvant substituer son appréciation à celle de l'employeur, il n'en demeure pas moins que l'incompétence alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut par suite être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur.

Il est également constant qu'en application du principe dit du non cumul des sanctions, une même faute d'un salarié ne peut justifier deux sanctions disciplinaires successives.

Qu'en conséquence l'employeur ne peut valablement retenir les fautes antérieures, déjà sanctionnées, pour apprécier la gravité des faits reprochés à son salarié et justifier ainsi une sanction aggravée reposant sur une appréciation globale de son comportement que pour autant que l'existence de nouveaux griefs soit préalablement établie.

En l'espèce, il résulte des pièces produites aux débats que les négligences et erreurs commises par a. CH. dans l'exécution de son travail, ayant donné lieu à des échanges d'e-mails les 14 décembre 2001 et 8 janvier 2002 entre Mesdames OR. et VI., ont justifié la notification à a. CH. par son supérieur hiérarchique d'au moins deux avertissements verbaux, dont l'un a revêtu de l'aveu même de ce dernier une forme particulièrement énergique ;

Qu'en l'absence de réaction positive de la part de la salariée, la S.A.M. H.S.B.C. a, dans un deuxième temps, tiré les conséquences qui s'imposaient des anomalies constatées en affectant, à compter du mois de mars 2002, a. CH. dans un autre service ;

Qu'enfin, la S.A.M. H.S.B.C. a sanctionné l'insuffisance de travail d'a. CH., et plus précisément :

- le non respect des instructions données,
- son manque d'efficacité,
- ses absences injustifiées et répétées de son poste de travail,
- l'utilisation d'une partie importante de son temps de travail au traitement de ses affaires personnelles,

en infligeant à l'intéressée, par lettre recommandée en date du 1er août 2003, dont cette dernière a effectivement accusé réception le 30 août 2003, un avertissement, en bonne et due forme.

L'employeur ayant, consécutivement à la notification de cet avertissement, épuisé son pouvoir disciplinaire relativement à tous les faits qui y sont énoncés, parmi lesquels au premier chef l'insuffisance de travail reprochée à a. CH., ce dernier ne pouvait valablement procéder le 16 mars 2004 au licenciement de cette salariée qu'à la condition d'avoir démontré l'existence d'un nouveau manquement commis par l'intéressée.

Force est de constater que la S.A.M. H.S.B.C. ne justifie en l'espèce à l'encontre d'a. CH. d'aucun fait, quelle qu'en soit la nature, susceptible d'illustrer la persistance, postérieurement au 30 août 2003, du comportement fautif de cette salariée.

Qu'il résulte au contraire à la fois du contenu de l'e-mail transmis le 10 octobre 2003 à J. BE. par r. JA. et de la lettre adressée le 21 octobre 2003 à a. CH. par Mesdames VI. et LO. qu'une modification positive a été constatée, aussi bien dans le comportement d'a. CH. (plus de coups de fil personnels – plus de longues pauses passées en tisanerie) que dans son travail (le travail demandé est fait).

Qu'en outre, si a. CH. a certes adressé le 12 mars 2004 à Monsieur g. CO., administrateur délégué de la S.A.M. H.S.B.C., un e-mail visant à contester tant le bien fondé de l'avertissement qui lui avait été infligé le 1er août 2003 que l'évaluation professionnelle négative dont elle avait fait l'objet au cours du mois de décembre 2003, et sollicité par suite sa « *réhabilitation* », cette initiative, à défaut de caractériser, au regard des termes mesurés et respectueux employés, un abus par cette dernière de sa liberté d'expression relativement au contenu, à l'organisation et aux conditions d'exercice de son travail ne peut être considérée comme une faute, justifiant son licenciement.

Faute pour la S.A.M. H.S.B.C. d'avoir caractérisé par des éléments matériels, objectifs et précis, la persistance postérieurement au 30 août 2003 de l'insuffisance de travail reprochée à a. CH., ou d'avoir à tout le moins établi l'existence d'un fait fautif imputable à l'intéressée survenu après la date susvisée, le licenciement de cette salariée le 16 mars 2004 s'avère dépourvu de motif valable.

3) Sur le caractère abusif de la rupture

En application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729, il appartient au salarié qui prétend avoir été victime d'une rupture abusive de son contrat de travail de prouver outre le préjudice subi, l'existence de la faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister dans l'allégation d'un motif de rupture fallacieux, ou dans la précipitation, la brutalité ou la légèreté blâmable avec lesquelles le congédiement a été donné.

En l'espèce, en ne sollicitant pas l'avis du conseil de discipline, la S.A.M. H.S.B.C. a privé a. CH. des garanties prévues par l'article 27 de la Convention Collective des Banques, le non respect de ces dispositions protectrices se traduisant concrètement pour l'intéressée par la perte de la chance qui lui était ainsi offerte d'obtenir de la part de cette instance un avis défavorable, susceptible de faire obstacle à son licenciement.

Par ailleurs, en ayant recours, pour notifier à a. CH. son licenciement, sur le lieu de son travail, au ministère d'un huissier de justice, alors qu'aucune circonstance particulière ne l'y contraignait, la notification de cette mesure par la voie postale ou en main propre s'avérant techniquement et juridiquement possible, la S.A.M. H.S.B.C. a fait preuve dans la mise en œuvre de la rupture d'une brutalité certaine doublée d'une légèreté.

En invoquant enfin à l'appui du licenciement d'a. CH. un motif fallacieux destiné à masquer la véritable raison de cette mesure, laquelle réside en réalité, selon les propres écritures de l'employeur, dans le caractère inopportun, voire même inconvenant, à ses yeux, de la démarche entreprise le 12 mars 2004 par a. CH. auprès de l'administrateur délégué de la S.A.M. H.S.B.C., cette dernière a commis une troisième faute dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle, combinée avec la violation des dispositions des articles 25 et 27 de la Convention Collective des Banques et la brutalité et la légèreté caractérisées ci-dessus confèrent au licenciement intervenu un caractère abusif.

Outre le préjudice moral résultant notamment des conditions particulièrement vexatoires dans lesquelles son licenciement lui a été notifié, a. CH. justifie également d'un préjudice matériel non négligeable, dans la mesure où, si elle a certes occupé pendant quinze mois moyennant une perte de salaire mensuelle de 500 €, un emploi dans un établissement bancaire de la place dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, elle se trouve depuis le mois de janvier 2006 au chômage et bénéficie à ce titre, alors qu'elle fait face seule à l'éducation de deux enfants âgés de sept ans, pour seuls revenus des indemnités journalières qui lui sont servies à concurrence de la somme mensuelle de 1.260 € par l'ASSEDIC (soit la moitié de son salaire antérieur).

Compte tenu de l'âge d'a. CH. lors de la notification de son licenciement (34 ans), de son ancienneté au service de la S.A.M. H.S.B.C. (quatre ans) et des divers éléments analysés ci-dessus, le préjudice matériel et moral subi par l'intéressée ensuite de son licenciement sera équitablement réparé par l'allocation à son profit de la somme de 20.000 €, à titre de dommages et intérêts.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que la rupture du contrat de travail d'a. CH. par la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HSBC PRIVATE BANK MONACO n'est pas régulière en la forme.

Dit par ailleurs que ce licenciement n'est pas justifié par un motif valable et revêt en outre un caractère abusif.

Condamne par suite la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HSBC PRIVATE BANK MONACO à payer à a. CH. la somme de :

1. 000,00 euros, (vingt mille euros), toutes causes de préjudices confondues, à titre de dommages et intérêts.

Condamne la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HSBC PRIVATE BANK MONACO aux entiers dépens.