

## Tribunal du travail, 21 décembre 2017, Madame e. E c/ La SARL A

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	21 décembre 2017
<i>IDBD</i>	16568
<i>Débats</i>	Audience publique
<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/2017/12-21-16568>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Motif discriminant ou illicite (non) - Suspension du permis de conduire de la salariée - Permis de conduire indispensable - Harcèlement - Preuve non rapportée - Licenciement abusif (oui) - Brutalité du licenciement - Préjudice moral (oui)

## Résumé

La demanderesse, embauchée en qualité d'assistante personnelle et administrative et exerçant ses fonctions principalement au domicile du gérant de la société employeur, ne rapporte pas la preuve des pressions quotidiennes subies et du harcèlement allégué de la part de sa supérieure hiérarchique. Aucun élément ne permet de retenir que le transfert au domicile du gérant était une manœuvre pour l'isoler du reste de l'équipe. Le motif de licenciement n'est ni discriminant, ni illicite, en effet, le permis de conduire était indispensable pour l'exercice de ses fonctions et la mesure de suspension, dont elle a fait l'objet, sur une période excédant 6 mois, justifiait le licenciement.

La demanderesse a été licenciée de manière brutale et soudaine, sans aucun signe annonciateur de la rupture, ce qui confère au licenciement un caractère abusif. Si la dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, le contexte dans laquelle elle est intervenue est de nature en l'espèce à jeter le discrédit sur le salarié et à lui conférer en définitive un caractère abusif. Il y a lieu de condamner l'employeur à des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral de la salariée.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### AUDIENCE DU 21 DÉCEMBRE 2017

En la cause de Madame e. E, demeurant 64 boulevard X1 à MONACO ;

Demanderesse, comparaisant en personne ;

d'une part ;

Contre :

La société à responsabilité limitée dénommée A, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, plaidant par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant élu domicile en son étude ;

d'autre part ;

### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 4 novembre 2015, reçue le même jour ;

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 décembre 2015 ;

Vu les conclusions de Madame e. E, en personne, en date des 3 mars 2016, 6 octobre 2016 et 6 avril 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de la société à responsabilité limitée dénommée A, en date des 14 juillet 2016 et 1er décembre 2016 ;

Oùï Madame e. E, en personne, en ses observations et explications ;

Oùï Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour la société à responsabilité limitée dénommée A, en sa plaidoirie ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

Madame e. E a été embauchée par Monsieur e. R en qualité d'Assistante personnelle et administrative, par contrat à durée déterminée en date du 22 août 2011, lequel s'est poursuivi en contrat à durée indéterminée.

Le 1er mai 2013, ce contrat a été transféré à la société à responsabilité limitée dénommée A dont Monsieur R est l'associé gérant.

Le 22 juillet 2015, il a été remis à Madame e. E une convocation à un entretien préalable fixé le 23 juillet 2015 afin d'évoquer la rupture de son contrat de travail.

Par courrier du 24 juillet 2015, Madame e. E a été licenciée sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Par requête reçue au greffe le 4 novembre 2015, Madame e. E a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- le versement du complément de l'indemnité de licenciement : 1.981,15 euros,
- voir dire et juger le licenciement comme abusif,
- le versement de la somme de 52.000 euros à titre de dommages et intérêts,
- assortir l'ensemble des condamnations au taux légal,
- ordonner l'exécution provisoire sur toutes les condamnations,
- condamner la S. A. R. L. A aux dépens.

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Madame e. E a déposé des conclusions les 3 mars et 6 octobre 2016, 6 avril 2017 dans lesquelles elle fait essentiellement valoir que :

- aucun salarié ne peut subir et supporter un comportement de la part de son employeur pouvant porter atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou encore une situation intimidante, hostile ou offensante,
- elle a subi, ainsi que ses collègues de travail, des pressions quotidiennes au travail de la part de l'employeur et tout particulièrement de Madame G,
- l'ensemble des salariés a été poussé soit à la démission, soit a été licencié sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729,
- l'employeur connaissait parfaitement la situation mais n'est pas intervenu,
- les attestations produites démontrent les pressions et le comportement harcelant de Madame G,
- cette dernière a organisé son isolement en lui imposant un déménagement des locaux où se trouvaient l'équipe de la société A pour aller au domicile particulier de Monsieur R,
- ce changement de lieu de travail n'entraîne pas dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise,
- elle a été licenciée au seul motif qu'elle a fait l'objet d'une condamnation pénale le 13 juillet 2015, motif non inhérent à sa personne et parfaitement illicite car discriminant,
- l'employeur n'a commencé à envisager son licenciement que le 15 juillet 2015 et non les 3 ou 7 juillet comme il le prétend,
- l'employeur a commis une faute dans l'exercice du droit de rompre le contrat de travail. Son comportement dénote une véritable intention de nuire,
- elle a été licenciée de façon brutale et vexatoire,
- elle n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire, ni même d'une simple mise en garde,
- elle ne pouvait anticiper la mesure prise à son encontre,
- elle a subi un préjudice professionnel et financier, ainsi qu'un préjudice moral.

La S. A. R. L. A a déposé des conclusions les 14 juillet et 1er décembre 2016 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre.

La défenderesse expose essentiellement à l'appui de ses prétentions que :

- par courrier du 23 juillet 2015, elle a contesté fermement les allégations de la salariée selon lesquelles le licenciement serait lié à la condamnation pénale de cette dernière,
- dans les différents courriers adressés par Madame e. E à l'employeur au mois de juillet 2015, celle-ci n'a jamais fait part d'un comportement déplacé de Madame G,
- Madame G a été promu au poste de « *chief operating officer* » en mai 2014 et non en fin d'année 2012,
- la demanderesse ne peut dès lors faire aucun lien entre cette promotion et la prétendue dégradation de ses conditions de travail,
- elle n'a jamais fait état du prétendu comportement déplacé de Madame G aux époux R,
- les allégations de la salariée ne sont étayées par aucun élément objectif, ni circonstancié,

sur l'isolement invoqué :

- la grande majorité des missions de Madame e. E était en lien avec la vie personnelle des époux R, ce qui justifie l'exécution de certaines d'entre elles depuis le domicile de ces derniers,
- le changement du lieu de travail s'est inscrit dans le cadre d'une politique de séparation des activités personnelles et professionnelles des époux R,

- la salariée ne démontre pas ce prétendu isolement, ni qu'il ait été orchestré par l'employeur,
- elle ne démontre pas plus un comportement fautif de ce dernier et un préjudice qui en serait résulté,

*sur les départs de salariés :*

- aucun des salariés visés par la demanderesse dans ses écritures n'a contesté son départ,
- elle ne démontre pas le lien entre ces départs et des conditions de travail difficiles,
- les attestations produites par Madame e. E ne font état d'aucun comportement fautif de l'employeur ou de Madame G,

*sur la validité du licenciement :*

- la non évocation d'un motif de licenciement ne peut pas constituer une faute de l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier,
- la salariée n'a jamais informé l'employeur de son absence le 10 juillet 2015,
- elle ne l'a pas plus informé d'une condamnation pénale intervenue le 13 juillet 2015,
- l'employeur avait envisagé le licenciement de la demanderesse dès le 3 juillet 2015,
- la salariée ne démontre aucune brutalité dans la rupture du contrat de travail,
- le licenciement a été précédé d'un entretien préalable,
- la demande de dommages et intérêts est non seulement infondée mais également exorbitante,
- elle ne justifie pas de sa situation professionnelle et ne démontre pas le préjudice moral allégué.

## **SUR CE,**

*Sur la demande de Madame e. E tendant à voir écarter des débats les courriels en date des 3 et 7 juillet 2015 produits par le défendeur*

La demanderesse motive sa demande sur le caractère douteux de ces documents, ce qui ne constitue pas un motif pertinent.

Le Tribunal appréciera néanmoins la valeur qu'il doit donner à ces mèls et à leur contenu.

*Sur le caractère abusif du licenciement et mauvaises conditions de travail*

En application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du Travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable).

Toutefois, l'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729, au même titre qu'une rupture revêtant une forme abusive (Cour de révision du 9 mai 2003 P c/ SAM T).

Il appartient à Madame e. E de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté.

Alors en effet que la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect du motif de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté.

La demanderesse soutient que le licenciement présenterait un caractère abusif dans la mesure où, préalablement à la rupture du contrat de travail, l'employeur a délibérément entravé l'exécution des missions qui lui étaient confiées.

Pour démontrer ses allégations, Madame e. E produit les éléments suivants :

- une attestation de Madame O N, ancienne salariée de la S. A. R. L. A, qui décrit le caractère difficile de Madame G, en donnant des exemples la concernant et concernant Monsieur NA., mais sans nommer la demanderesse, de sorte que les constatations de Madame O N ne peuvent être retenues pour l'ensemble des salariés et notamment Madame e. E.
- une attestation de Monsieur NA., ancien salarié de la S. A. R. L. A, qui décrit Madame G comme « *une personne malhonnête, manipulatrice, agressive, irrespectueuse et autoritaire avec le personnel qu'elle dirige.*».

Le Tribunal reprend l'argumentation développée concernant l'attestation de Madame O N, et ce d'autant plus que Madame e. E exerçait une grande partie de ses fonctions au domicile des époux R, et ayant de ce fait, un contact limité avec Madame G.

Force est de constater que la salariée ne démontre pas les pressions quotidiennes subies et le harcèlement de Madame G.

Le lien entre les départs des salariés visés par Madame e. E, soit dans le cadre d'une démission, soit d'un licenciement, et des conditions de travail difficiles de celle-ci n'est pas rapporté.

Madame e. E estime encore que son transfert au domicile des époux R est une manœuvre de Madame G destinée à l'isoler du reste de l'équipe.

Là encore, il n'est produit aucun élément permettant d'accréditer cette thèse, alors que la salariée a accepté cette modification du lieu de travail.

L'attestation de Madame O N fait état d'un sentiment personnel sur une volonté présumée de Madame G, sans donner de précision sur une quelconque intervention de cette dernière dans le transfert de la demanderesse au domicile des époux R.

Madame e. E soutient encore qu'elle a été « licenciée au seul motif discriminant et parfaitement illicite qu'elle a fait l'objet d'une condamnation pénale le 13 juillet 2015. ».

Contrairement à ce qui est soutenu par la demanderesse, le motif dont elle fait état n'est ni discriminant ni illicite.

En effet, la pièce n° 23 produite par Madame e. E, constituée par un projet de lettre qu'elle a établie le 22 juillet 2015 devant être reprise par Madame R, et destinée à la Commission technique spéciale, montre que le permis de conduire était indispensable pour l'exercice de ses fonctions et qu'une mesure de suspension sur une période excédant 6 mois la conduirait à un licenciement.

Dès lors, il n'y a pas lieu de rechercher si l'employeur avait été informé des raisons de son absence le 10 juillet 2015, cette précision étant sans intérêt pour apprécier le caractère abusif du licenciement.

Madame e. E estime encore ne pas avoir été remplie de tous ses droits au titre de l'indemnité de licenciement.

Le Tribunal relève que le calcul de la demanderesse est erroné puisqu'elle compte 49 mois d'ancienneté alors qu'il ne faut tenir compte que des mois complets, soit 48.

L'employeur a par ailleurs rectifié le nombre de jours travaillés le mois précédent le licenciement, celui-ci étant de 22 jours et non de 17 jours, chiffre retenu par la salariée.

Il en résulte que la somme versée par l'employeur au titre de l'indemnité de licenciement ne peut être remise en cause.

Madame e. E considère enfin avoir fait l'objet d'un licenciement brutal et vexatoire.

Le Tribunal relève que la salariée a reçu un courriel de Monsieur R le 22 juillet 2015 à 15h51 ainsi libellé :

« Bonjour e.,  
Peux-tu voir m aujourd'hui à 17h30 au bureau.  
Cordialement.  
ED ».

Même si aucune forme n'est prévue en droit du for pour la convocation à un entretien préalable à licenciement, ce document ne peut aucunement en constituer une dans la mesure où l'objet de l'entretien envisagé n'est pas mentionné.

Ce faisant, Madame e. E a été licenciée de manière brutale et soudaine, sans aucun signe annonciateur d'une rupture, ce qui confère au licenciement un caractère abusif.

Quant au préjudice invoqué, il est de principe que toute demande de dommages et intérêts formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, et non d'un abus dans la prise de décision, ne peut être admise qu'en ce qui concerne le préjudice moral qui résulte du contexte ayant présidé à sa mise en œuvre, et ce, à l'exclusion du préjudice matériel qui serait résulté d'un licenciement abusif dans son principe.

Les difficultés financières dont il est fait état sont en effet le résultat de la diminution de revenu, provoquée par la perte d'emploi et non la conséquence de la brutalité et de l'abus qui, à les supposer établis, auraient caractérisé le licenciement. De plus, elle n'établit nullement en quoi ces difficultés matérielles auraient été provoquées par les circonstances fautives ayant entouré le licenciement, lesquelles n'ont d'ailleurs pas été retenues par le Tribunal. Elles ne peuvent être de nature à établir l'existence d'une faute dans la mise en œuvre de la rupture (Cour de révision, 26 mars 2014, Pourvoi n° 2013-17).

Le Tribunal relève que la salariée n'avait, au cours des quatre années passées au service de son employeur, jamais fait l'objet de la moindre sanction ou remarque et qu'elle avait ainsi entièrement donné satisfaction dans ses fonctions, de sorte que le fait de la congédier le jour de rentrée de congés, et en outre de la dispenser, sans aucune justification particulière, d'exécution de préavis, témoignent d'une soudaineté et d'une précipitation fautives.

Au surplus, si la dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, le contexte précité dans laquelle elle est intervenue est de nature en l'espèce à jeter le discrédit sur le salarié et à lui conférer en définitive un caractère abusif.

L'octroi de dommages-intérêts s'avère dès lors justifié.

Madame e. E a nécessairement supporté un préjudice moral du fait de la situation générée par cette rupture exercée avec légèreté et qu'elle ne pouvait aucunement anticiper.

En l'état de l'analyse qui précède et des éléments d'appréciation produits, le préjudice apparaît devoir être justement évalué à la somme de 5.000 euros.

Les conditions requises par l'article 202 du code de procédure civile pour que l'exécution provisoire puisse être ordonnée n'étant pas réunies en l'espèce la demande à ce titre ne pourra qu'être rejetée.

Les dépens seront laissés à la charge de la S. A. R. L. A.

#### **PAR CES MOTIFS,**

#### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Dit que le licenciement de Madame e. E par la société à responsabilité limitée dénommée A est abusif ;

Condamne la société à responsabilité limitée dénommée A à payer à Madame e. E la somme de 5.000 euros (cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute Madame e. E du surplus de ses demandes ;

Condamne la société à responsabilité limitée dénommée A aux dépens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Michel GRAMAGLIA, Jean-François RIEHL, membres employeurs, Messieurs Lucien REBAUDO, Silvano VITTORIOSO, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt et un décembre deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Michel GRAMAGLIA, Lucien REBAUDO et Karim TABCHICHE, Monsieur Jean-François RIEHL, étant empêché, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.