

## Tribunal du travail, 28 février 2019, Monsieur f. V. c/ La SAM A

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	28 février 2019
<i>IDBD</i>	17867
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Procédure civile ; Professions juridiques et judiciaires ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/02-28-17867>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Procédure civile - Bâtonnement - Difficultés entre deux avocats - Compétence du Tribunal (non) - Contrat de travail - Salarié protégé - Licenciement pour motif personnel - Non-respect de la procédure - Nullité du licenciement (oui) - Refus de réintégration - Résiliation judiciaire du contrat de travail - Dommages et intérêts (oui)

## Résumé

Le salarié, engagé en qualité de conseiller clientèle, a été licencié pour insuffisance professionnelle. Il soutient que son licenciement est nul.

Il demande le bâtonnement de certaines expressions figurant dans les écritures de l'employeur. Or, la personne concernée n'est pas une partie, ni un tiers, mais l'avocat du demandeur. Par ailleurs, les propos repris par le conseil de l'employeur dans ses écritures ne concernent pas les faits objet du litige, mais le comportement d'un avocat. Cette difficulté touche deux avocats et relève du Conseil de l'ordre des avocats, le Tribunal n'étant pas compétent pour régler ce litige. Le Tribunal rejette en conséquence la demande de bâtonnement présentée par le salarié.

Le salarié avait été candidat aux élections des délégués du personnel et l'employeur avait saisi la commission de licenciement qui avait autorisé le licenciement, que l'employeur avait prononcé. Par la suite, le Tribunal suprême a annulé cette autorisation au motif que la Commission de licenciement s'est prononcée alors que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'article 1er alinéa 2 de l'Ordonnance n° 2.528 du 3 juin 1961. Ce dernier a ainsi créé toutes les conditions justifiant l'annulation de la décision de la Commission de licenciement, en ne permettant pas à cette dernière, et surtout au salarié de connaître la nature et l'étendue des griefs pour lesquels la rupture de son contrat de travail est sollicitée. L'employeur devait en conséquence recommencer la procédure de licenciement telle que prévue par les dispositions légales. Dans ces circonstances, le licenciement litigieux est nul, faute d'avoir été autorisé par la Commission prévue par l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947.

Compte tenu du refus de l'employeur de procéder à la réintégration de l'intéressé, le Tribunal prononce la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Cette résiliation prend effet au jour où le salarié a eu la réponse négative de son employeur à sa demande de réintégration.

Le salarié a ainsi droit au paiement des salaires qu'il aurait dus percevoir du 22 avril 2013 inclus au 22 novembre 2013 inclus. Ce montant inclut le salaire de base et les 2,5 mois de gratification contractuelle dont les modalités de calcul et de paiement justifient la réouverture des débats afin que le salarié chiffre sa demande au prorata du nombre de jours de présence du 22 avril 2013 au 22 novembre 2013, conformément au contrat. Il a également droit au versement de l'indemnité conventionnelle de congédiement d'un montant de 18 476,26 euros.

Ce licenciement nul est par la même abusif. Le Tribunal peut indemniser le préjudice en résultant. À cet égard, le Tribunal relève que l'intéressé a bénéficié de l'allocation d'aide au retour à l'emploi d'un montant de 75,23 euros par jour, à compter du 22 juin 2013 jusqu'au 31 octobre 2014 et qu'il ne précise aucunement les revenus tirés de son activité professionnelle au sein de l'entreprise familiale et de celle de consultant indépendant.

Il lui alloue ainsi des dommages et intérêts dont le montant de 50 000 euros tient compte de son ancienneté de cinq ans et dix mois, de son âge de quarante-deux ans et du refus de l'employeur de le réintégrer.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 28 FÉVRIER 2019

En la cause de Monsieur f. V., demeurant X1 à MONACO ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Gaston CARRASCO, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque A devenue société anonyme monégasque B, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant primitivement élu domicile en l'étude de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, puis en celle de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la même Cour, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'autre part ;

### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu la requête introductive d'instance en date du 6 juin 2016, reçue le même jour ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 4-2016/2017 ;

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 21 juin 2016 ;

Vu les conclusions de Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur au nom de Monsieur f. V. en date des 1er décembre 2016, 6 avril 2017 et 17 mai 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur au nom de la SAM B en date du 2 mars 2017, puis celles de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur en date des 8 mars 2018 (et non 2017 comme indiqué par erreur) et 5 juillet 2018 ;

Après avoir entendu Maître Gaston CARRASCO, avocat au barreau de Nice pour Monsieur f. V. et Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco pour la SAM B, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

Monsieur f. V. a été engagé par la société anonyme monégasque A, devenue la société anonyme monégasque B, par contrat à durée indéterminée en date du 15 janvier 2008, à effet au 28 janvier 2008, en qualité de Conseiller Clientèle, avec un salaire de 45.000 euros payable sur 14,5 mois, outre un bonus annuel déterminé en fonction des résultats obtenus.

Par lettre remise en main propre et adressée en recommandé avec accusé de réception en date du 7 janvier 2013, Monsieur f. V. a été convoqué à un entretien préalable pour le 10 janvier 2013 à 14 h 30.

Monsieur f. V. s'est présenté audit entretien accompagné de Madame n. B. Déléguée du Personnel.

L'employeur a ensuite décidé de saisir la Commission de licenciement, laquelle s'est réunie le 16 janvier 2013 et a accepté le licenciement du salarié.

Le licenciement de Monsieur f. V. est dès lors intervenu par lettre du 21 janvier 2013.

Par requête en date du 15 mars 2013, Monsieur f. V. a introduit un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Suprême, contre la décision rendue par la Commission de licenciement.

Le 25 octobre 2013, le Tribunal Suprême a annulé ladite décision.

Ce faisant, par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 14 novembre 2013, Monsieur f. V. a demandé à la SAM B de le réintégrer dans ses effectifs.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 22 novembre 2013, l'employeur notifiait son refus de toute réintégration du salarié.

Par requête en date du 6 juin 2016, reçue au greffe le même jour, Monsieur f. V. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

« au principal :

- déclarer nul le licenciement de Mr V. lui ayant été notifié par la SAM B, par lettre recommandée avec accusé de réception présentée et remise le 18 janvier 2013,
- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu le 15 janvier 2008, entre Monsieur f. V. et la SAM B., et ce, aux torts de la SAM B,
- condamner la SAM B au versement à Monsieur f. V. de l'intégralité des salaires qu'il aurait perçus durant la période de son éviction de la Banque, à savoir du 22 avril 2013 inclus à la date de résolution judiciaire du contrat de travail,
- condamner la SAM B à payer à Monsieur f. V. suite à la résolution judiciaire du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de licenciement prévue par les articles 39, 40 et 41 de la Convention Collective Monégasque du Travail du Personnel des Banques,
- condamner la SAM B à payer à Monsieur f. V. à titre de dommages et intérêts, en réparation des préjudices matériel et moral causés par la résolution judiciaire du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur,
  - \* au titre du préjudice matériel, la somme de 200.000 euros,
  - \* au titre du préjudice moral, la somme de 20.000 euros,

à titre subsidiaire :

- déclarer le licenciement de Monsieur f. V. non justifié par un motif valable,
- condamner la SAM B à payer à Monsieur f. V. à titre de dommages et intérêts, en réparation des préjudices matériel et moral causés par son licenciement abusif,
  - \* au titre du préjudice matériel, la somme de 200.000 euros,

- \* au titre du préjudice moral, la somme de 20.000 euros,*
- *condamner la SAM B à payer à Monsieur f. V. une demi-journée de congé payé, soit la somme de 75,12 euros,*
- *le tout avec intérêts de droit à compter de la présente citation et jusqu'à parfait paiement,*
- *autre :*
  - les frais et dépens,*
  - l'exécution provisoire de la décision à intervenir. ».*

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement.

Monsieur f. V. a déposé des conclusions les 1er décembre 2016, 6 avril 2017 et 17 mai 2018 dans lesquelles il fait essentiellement valoir que :

- il a perçu des bonus pour les années 2008 à 2011 compte-tenu de ses performances et des primes exceptionnelles pour les mois d'août et novembre 2010 ainsi que février 2011,
- il a été rappelé à l'ordre à quatre reprises : les trois premiers ayant eu lieu alors qu'il avait pris ses fonctions peu de temps auparavant et le quatrième étant intervenu le 18 juin 2012. Dans tous les cas, il s'agissait de faits bénins, sans aucune conséquence pour la banque ou les clients,
- le 5 décembre 2012, il a présenté à Monsieur I. J. un prospect dans la mesure où ce dernier souhaitait ouvrir un compte au nom d'une S. A. R. L. et qu'il n'avait pas la pratique de l'ouverture des comptes de société,
- l'origine des fonds n'avait pas été abordée,
- ce n'est que le lendemain que Monsieur I. J. lui a adressé un courriel dans lequel il lui demande de ne pas donner suite au dossier en lui reprochant de lui avoir présenté ce client,
- le caractère frauduleux de ce dossier n'est en aucune manière démontré,
- il a été élu délégué du personnel en décembre 2008, candidat aux élections de décembre 2009, élu suppléant en décembre 2010 et candidat aux élections de 2011,
- sa présentation aux élections de décembre 2012 n'était dès lors pas destinée à se protéger contre un licenciement,
- le Tribunal Suprême a annulé la décision de la Commission de licenciement ayant autorisé son licenciement, rendant par là-même ce licenciement nul et de nul effet,
- du fait de cette nullité, il se retrouve dans la situation qui était la sienne la veille de son licenciement, à savoir une dispense d'activité sans préjudice de la rémunération qui lui serait due,
- il a fait l'objet d'une mesure de mise à pied, laquelle du fait de la nullité du licenciement s'est prolongée jusqu'à ce jour,
- compte-tenu du refus de l'employeur de le réintégrer dans ses dernières fonctions, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur s'impose,
- subsidiairement : sur le licenciement abusif :
- il a été licencié en violation des dispositions de l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel,
- il a été licencié pour insuffisance professionnelle sans que l'employeur lui ait fait connaître les éléments sur lesquels était fondée sa décision,
- il a contesté cette rupture et a refusé de signer le reçu pour solde de tout compte,
- il a ainsi subi un préjudice tant moral que matériel.

Monsieur f. V. sollicite également de voir ordonner le bâtonnement des paragraphes 10 à 12 contenus en page 7 des écritures du 8 mars 2018 de la SAM B.

La SAM B a déposé des conclusions les 2 mars 2017, 8 mars 2018 et 5 juillet 2018 dans lesquelles il s'oppose aux prétentions émises à son encontre et sollicite du Tribunal de :

- lui donner acte de ce qu'il ne s'oppose pas à la demande de résolution du contrat de travail formée par Monsieur f. V.
- en revanche, dire et juger que la résolution du contrat de travail de Monsieur f. V. repose sur un motif valable en l'état de son insuffisance professionnelle,
- en conséquence, prononcer la résolution du contrat de travail aux torts exclusifs de Monsieur f. V. pour un motif légitime,
- dire que cette résolution doit être prononcée au lendemain de la date à laquelle la protection légale dont il bénéficiait en vertu de l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 a pris fin, soit le 19 mars 2013.

La banque accepte par ailleurs de régler au salarié la somme de 75,72 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatrice de congés payés.

Elle forme enfin une demande reconventionnelle à hauteur de 5.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive.

La SAM B fait essentiellement valoir que :

*sur la nullité du licenciement :*

- la nullité du licenciement ne saurait être admise dans la mesure où il a respecté les dispositions de la loi n° 459 du 19 juillet 1947,
- ce n'est qu'a posteriori que l'autorisation donnée par la Commission de licenciement a été annulée par le Tribunal Suprême, sur un moyen de forme et non de fond,
- la décision rendue ne porte aucune appréciation sur les faits ayant fondé le licenciement,
- la réintégration est une notion inconnue par le droit social monégasque,
- le Tribunal Suprême ne l'a pas mis en cause dans la mise en œuvre du licenciement, seule la Commission de licenciement ayant subi ses reproches,
- dans son courrier de saisine de la Commission de licenciement en date du 10 janvier 2013, il a informé cette dernière du statut de candidat aux élections de Monsieur f. V. et que le licenciement envisagé était fondé sur une insuffisance professionnelle du salarié,
- il a dès lors parfaitement rempli son obligation d'information. En toute hypothèse, la Commission avait tout pouvoir pour pallier toute défaillance supposée de l'employeur quant aux éléments portés à sa connaissance,

*subsidairement : sur les conséquences de la nullité du licenciement :*

- la résolution judiciaire du contrat doit être prononcée aux torts du salarié, en raison de son insuffisance professionnelle,
- le contrat de travail doit être rompu à la date à laquelle la protection dont le salarié bénéficiait cesse, puisque l'employeur pouvait valablement procéder à son licenciement sans avoir à solliciter l'autorisation de la Commission de licenciement,

*sur la demande subsidiaire de Monsieur f. V.: le licenciement non fondé et abusif :*

- Monsieur f. V. n'a jamais contesté par écrit son licenciement ni le solde de tout compte,
- le salarié ne forme aucune demande d'indemnité de licenciement pour motif non valable, de sorte que le débat sur la validité de la motivation dudit licenciement est superfétatoire,
- cependant, les faits ayant fondé le licenciement sont parfaitement justifiés,
- il a fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre et si certains sont intervenus dans les premiers mois de sa prise de fonction, cela ne constitue pas une excuse,
- deux manquements importants sont intervenus en 2012,
- Monsieur f. V. n'a contesté aucun des faits reprochés constituant une insuffisance professionnelle,
- en décembre 2012, Monsieur f. V. a présenté à son supérieur un client qu'il aurait dû écarter d'emblée en raison de l'origine douteuse des fonds,
- une déclaration de soupçon auprès du SICCFIN a été formalisée,
- Monsieur f. V. a formalisé les documents destinés à l'ouverture du compte bancaire alors que son supérieur hiérarchique lui avait clairement indiqué par mèl un refus à ce titre,
- son supérieur n'a eu d'autre choix que d'alerter le directeur de la banque privée,
- Monsieur f. V. a tenté de forcer le dispositif interne de contrôle pour rendre service à son client au mépris de la directive interne applicable,
- l'épisode de décembre 2012 a achevé de convaincre la hiérarchie de l'incapacité de Monsieur f. V. à correctement appréhender les règles internes en matière de risques inhérents à des fonds suspects,

*sur le caractère abusif du licenciement :*

- Monsieur f. V. ne démontre aucunement un quelconque abus à ce titre et ne procède que par affirmations,
- le salarié a été convoqué à un entretien préalable auquel il s'est rendu accompagné d'un délégué du personnel,
- les dispositions de la loi n° 459 ont été respectées,
- au regard de ses manquements répétés et du dernier incident du mois de décembre 2012, Monsieur f. V. n'a pas pu être surpris par la mesure de licenciement,

- en toute hypothèse, le demandeur ne justifie en rien du quantum de sa demande de dommages et intérêts. Il se dispense de faire connaître ses revenus actuels.

## **SUR CE,**

*Sur la demande de bâtonnement :*

Aux termes de l'article 34 de la loi n° 1.299 du 15 juillet 2005 :

*« Ni les discours ou plaidoiries prononcés, ni les écrits produits devant les tribunaux, ni le compte-rendu fidèle fait de bonne foi des débats judiciaires ne donnent lieu à action en diffamation, injures, outrages, atteintes à la vie privée.*

*Les juges saisis de la cause et statuant sur le fond peuvent néanmoins prononcer la suppression des discours injurieux, outrageants ou diffamatoires relatifs aux faits de la cause et condamner qui il appartiendra à des dommages-intérêts. Les faits diffamatoires étrangers à la cause peuvent donner ouverture soit à l'action publique, soit à l'action civile des parties, lorsque ces actions leur ont été réservées par les tribunaux, et, dans tous les cas, à l'action civile des tiers. ».*

Aux termes de l'article 23 de la loi n° 1.047 du 28 juillet 1982 sur l'exercice des professions d'avocat-défenseur et d'avocat :

*« Les avocats-défenseurs et avocats ne peuvent avancer aucun fait grave contre l'honneur ou la réputation des parties à moins que la cause ne l'exige et qu'ils n'aient reçu mandat exprès et par écrit de leurs clients.*

*La juridiction saisie de la cause peut ordonner la suppression des écrits injurieux ou diffamatoires. ».*

Le demandeur vise les écritures déposées par a SAM B le 8 mars 2018 alors que ce dernier a conclu ensuite le 5 juillet 2018.

Le Tribunal relève que les paragraphes litigieux ont été repris par le défendeur dans ses dernières écritures.

En l'espèce, les mots et les expressions litigieuses sont les suivants (paragraphes 10 à 12, page 7) :

*« Monsieur V. oublie également de faire état de l'attitude exécrable adopté par son conseil lors de la Commission, lequel, en lieu et place de porter la contradiction, a opté pour les invectives et les insultes (pièce n° 34).*

*En effet, le conseil de Monsieur V. qui savait parfaitement que l'insuffisance professionnelle de son client fondait son licenciement, a choisi d'agresser verbalement le représentant de la SAM B plutôt que de débattre du fond.*

*Aux termes de ses dernières écritures, Monsieur V. faisant corps avec son conseil, prend sa défense aux fins de dénoncer ce rappel, en ce qu'il se voudrait le discréditer. ».*

Il résulte de la lecture de ces paragraphes que la personne concernée n'est pas une partie, ni un tiers, mais l'avocat du demandeur.

De plus, les propos repris par le conseil de la défenderesse dans ses écritures ne concernent pas les faits objet du litige mais le comportement d'un avocat.

Dans ces circonstances et tenant les dispositions visées supra, la demande de bâtonnement présentée par Monsieur f. V. sera rejetée.

Il s'agit en effet d'une difficulté touchant deux avocats, laquelle relève du Conseil de l'ordre des avocats, le Tribunal n'étant pas compétent pour régler ce litige.

*Sur l'exception de nullité du licenciement :*

En application des dispositions de l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, doit, à peine de nullité, être soumis à l'assentiment préalable d'une Commission composée :

- de l'Inspecteur du Travail, Président,
- de deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur,
- de deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du salarié.

Par ailleurs, conformément au 5ème alinéa du texte susvisé, les anciens délégués du personnel bénéficient de cette protection durant une période de six mois à compter du jour de la cessation de leurs fonctions.

En l'espèce, tenant le statut de candidat aux élections des délégués du personnel de Monsieur f. V. l'employeur a sollicité la convocation de la Commission de licenciement conformément aux dispositions visées supra .

La Commission ayant accepté le licenciement sollicité, l'employeur a procédé à la rupture du contrat de travail litigieux.

Par la suite, le Tribunal Suprême a annulé la décision de la Commission de licenciement le 16 janvier 2013 et a condamné l'État de Monaco à verser à Monsieur f. V. la somme de 5.000 euros de dommages et intérêts.

La SAM B soutient que la nullité du licenciement ne saurait être encourue dans la mesure où il a respecté scrupuleusement les dispositions de la loi n° 459 du 19 juillet 1974. Il ajoute que le Tribunal Suprême ne l'a pas mis en cause dans la mise en œuvre du licenciement, les reproches visant uniquement la Commission de licenciement.

La Commission dont s'agit, dont les décisions ne sont pas motivées aux termes de l'article 3 alinéa 2 de l'Ordonnance n° 2.528 du 3 juin 1961 relative aux modalités de licenciement des délégués du personnel, a été instituée dans un but de protection contre l'erreur manifeste d'appréciation ou le détournement du licenciement de délégués ou d'anciens délégués du personnel, dans un but de protection tant des délégués eux-mêmes que du personnel représenté.

Si elle se doit d'examiner si les faits reprochés sont d'une gravité suffisante pour justifier du licenciement, sans se borner à rechercher seulement si le licenciement était en rapport avec les fonctions de délégué du personnel, cette analyse est sans préjudice de celle distincte que pourrait réaliser le Tribunal du travail, comme en l'espèce, dans une procédure judiciaire aux garanties procédurales différentes.

Dans sa décision rendue le 14 juin 2006 (E. B. c/ Ministre d'État), le Tribunal Suprême a considéré :

*« Considérant qu'en vertu de ces dispositions, les salariés mentionnés à l'article 1er précité de l'Ordonnance souveraine du 3 juin 1961 bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, dans le cas où la demande d'assentiment au licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à la Commission de licenciement de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.*

*Considérant qu'en recherchant seulement si le licenciement de Mlle B. était en rapport avec ses fonctions de déléguée du personnel suppléante, sans examiner si les faits qui lui étaient reprochés étaient d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, la Commission de licenciement a commis une erreur de droit ; que, par suite, la décision par laquelle la Commission a donné son assentiment au licenciement de Mlle B. doit être annulée. ».*

Dans le présent litige, le Tribunal Suprême a annulé la décision de la Commission de licenciement du 16 janvier 2013 en ces termes :

*« (...) selon l'article 1er de l'Ordonnance n° 2.528 du 6 juin 1961 relative aux modalités de licenciement des délégués du personnel, la réunion de ladite commission doit être sollicitée auprès de l'inspecteur du travail par une demande de l'employeur précisant les motifs et les circonstances invoquées à l'appui de la décision de licenciement.*

*Considérant que, contrairement aux exigences de l'article 1er alinéa 2 de l'Ordonnance n° 2.528 du 3 juin 1961, les motifs et les circonstances justifiant la décision de licenciement ne figuraient pas dans la lettre de la SAM A en date du 10 janvier 2013 demandant la réunion de la commission de licenciement ; que c'est en vain que le conseil de M. V. a demandé, le 14 janvier 2013, à obtenir le dossier de son client ; que c'est sans pouvoir préparer sa défense que M. V. a donc été entendu, assisté de son conseil, par la Commission de licenciement lors de la réunion du 16 janvier 2013 ; qu'à cette occasion le président de la commission a donné acte au conseil de M. V. que celle-ci « n'était saisie d'aucun dossier se rapportant au licenciement » de ce dernier ; qu'ainsi la décision de la commission de licenciement a été rendue en violation du principe des droits de la défense. ».*

Ce faisant, la Commission de licenciement s'est prononcée alors que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'article 1er alinéa 2 de l'Ordonnance n° 2.528 du 3 juin 1961.

Il a ainsi créé toutes les conditions justifiant l'annulation de la décision de la Commission de licenciement, en ne permettant pas à cette dernière, et surtout au salarié de connaître la nature et l'étendue des griefs pour lesquels la rupture de son contrat de travail est sollicitée.

Eu égard à l'annulation prononcée par le Tribunal Suprême le 25 octobre 2013, l'employeur se devait de recommencer la procédure de licenciement telle que prévue par les dispositions légales reprises supra .

Dans ces circonstances, le licenciement de Monsieur f. V. qui bénéficiait de la protection légale jusqu'au 18 mars 2013, est nul faute d'avoir été autorisé par la Commission prévue par l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947.

#### *Sur les conséquences de la nullité du licenciement :*

Il a été précédemment constaté que le licenciement de Monsieur f. V. est nul faute d'avoir été autorisé par la Commission administrative compétente.

Les parties s'accordent pour prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail.

Cependant, la Convention Collective du Travail du Personnel des Banques limite les modes de rupture du contrat de travail par l'employeur de manière restrictive, de sorte que ce dernier, soumis aux dispositions de celle-ci, ne peut rompre le contrat de travail en sollicitant la résiliation ou résolution du contrat de travail aux torts du salarié pour des manquements qu'il aurait constatés.

En effet, la Convention Collective du Travail du Personnel des Banques limite les cas dans lesquels le licenciement peut intervenir, soit à titre de sanction auquel cas une procédure doit être respectée, soit en cas de suppression d'emploi, soit en cas d'insuffisance professionnelle définie de manière restrictive.

Le salarié peut, quant à lui, user de ce mode de rupture à charge pour lui de démontrer que les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts sont d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail.

La condition résolutoire étant, aux termes de l'article 1039 du Code civil, toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait pas à son engagement, la partie envers laquelle l'obligation convenue n'a pas été exécutée a la faculté, en l'absence de dispositions contraires dans la loi n° 729, concurremment avec l'exercice de son droit de résiliation unilatérale (licenciement ou démission), de solliciter auprès du Tribunal du travail la résiliation judiciaire du contrat de travail ainsi que des dommages et intérêts, dès lors que ces manquements sont d'une gravité suffisante.

À la suite de la décision rendue par le Tribunal Suprême le 25 octobre 2013, Monsieur f. V. a sollicité sa réintégration auprès de l'employeur par courrier en date du 14 novembre 2013 ; laquelle lui a été refusée par courrier du 22 novembre 2013.

Ce faisant, la résiliation judiciaire doit être prononcée en l'état du refus de l'employeur de procéder à la réintégration de Monsieur f. V. qui a obtenu la nullité de son licenciement.

La résiliation judiciaire produit effet au jour où le Juge la prononce, à la double condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu entre temps et que le salarié soit toujours au service de son employeur.

En l'espèce, Monsieur f. V. soutient avoir accepté de travailler, en qualité de Gérant Associé, pour la SARL C société familiale créée en 1993 par son père décédé en 2011, et dirigée depuis par sa veuve, tenue, avec l'arrivée de son fils, de prendre sa retraite, et ce à compter du 1er novembre 2014 puisqu'il indique à ce titre dans ses écritures qu'il a accepté de travailler dans l'entreprise familiale à partir du moment où il n'était plus éligible à l'allocation d'aire au retour à l'emploi, soit le 31 octobre 2014.

Cependant, le Tribunal relève que, postérieurement au courrier de l'employeur du 22 novembre 2013, Monsieur f. V. n'a plus contacté la SAM B et ne démontre pas non plus être resté à sa disposition jusqu'au 1er novembre 2014, date à laquelle il reconnaît avoir commencé à travailler dans l'entreprise familiale.

Le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, en sus de l'indemnisation du préjudice lié à la rupture, au paiement, au titre de la violation de son statut protecteur, d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de sa demande.

En l'espèce, cette période de protection s'est achevée le 18 mars 2013, le licenciement étant en date du 17 janvier 2013.

Monsieur f. V. ayant sollicité sa réintégration à la suite de la décision rendue par le Tribunal Suprême, il justifie avoir été à la disposition de son employeur jusqu'à la réponse de la SAM B sur la demande ainsi présentée, soit le 22 novembre 2013.

Il convient dans ces circonstances de fixer la date de résiliation judiciaire au 22 novembre 2013.

Par application du droit commun des obligations, la nullité a un effet rétroactif. Elle doit permettre au salarié de se retrouver dans la situation dans laquelle il aurait été s'il n'avait pas été licencié. Le régime applicable à l'annulation d'une autorisation administrative de licenciement conjugue la réparation indemnitaire et la réparation en nature par le droit de réintégrer l'entreprise.

La réintégration de Monsieur f. V. ayant été refusée par l'employeur, le salarié a droit aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail et non jusqu'à la fin de la période de protection, le demandeur demeurant au service de son employeur postérieurement à cette date.

La SAM B estime qu'aucune demande chiffrée n'étant présentée à ce titre par Monsieur f. V. aucune condamnation ne saurait intervenir à son encontre.

Il n'est pas contestable que le Tribunal du travail ne peut être saisi que de prétentions chiffrées, telles qu'elles résultent de la requête introductive d'instance ou des déclarations effectuées par la partie concernée devant la formation de conciliation.

Il ne peut être contesté que la date à laquelle le Tribunal sera amené à statuer sur la résiliation de la relation salariale et ce faisant, sur la date de prise d'effet de cette résiliation ne peut être connue des parties qui forment cette prétention.

En l'espèce, Monsieur f. V. a sollicité dans sa requête introductive d'instance, en suite de sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, de condamner la SAM B à lui payer « l'intégralité des salaires qu'il aurait perçus durant la période de son éviction de la banque, à savoir du 22 avril 2013 inclus à la date de résolution judiciaire du contrat de travail ».

Monsieur f. V. a ainsi précisé la base de calcul de sa demande, à savoir le salaire qu'il aurait dû percevoir s'il avait continué à exercer ses fonctions, fournissant à l'employeur d'abord et au Tribunal ensuite, tous les éléments permettant de connaître précisément le montant de sa réclamation.

Dans ces circonstances, la somme devant revenir à Monsieur f. V. doit être calculée du 22 avril 2013 inclus au 22 novembre 2013 inclus.

Le salaire de base doit également tenir compte des 2,5 mois de gratification contractuelle dont les modalités de calcul et de paiement justifient la réouverture des débats afin que Monsieur f. V. chiffre sa demande au prorata du nombre de jours de présence du 22 avril 2013 au 22 novembre 2013, conformément au contrat.

*Sur l'indemnité de licenciement :*

La résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ouvre droit à toutes les indemnités de rupture.

Monsieur f. V. peut dès lors prétendre à l'indemnité conventionnelle de congédiement prévue par l'article 39 de la Convention Collective Monégasque du Travail des Banques.

Le Tribunal dispose de tous les éléments permettant de calculer la somme due à ce titre à Monsieur f. V.

En effet, en application des dispositions des articles 39 et 40 de la Convention Collective Monégasque de Travail des Banques, Monsieur f. V. est fondé à obtenir le versement par la SAM B d'une somme représentant un demi mois de salaire par semestre complet de service dans l'entreprise, calculée sur le traitement, sans supplément d'aucune sorte, à l'exception de la prime d'ancienneté.

Compte-tenu, d'une part, de son ancienneté de services acquis au sein de la SAM B jusqu'à la date d'effet de la résiliation judiciaire de son contrat de travail (onze semestres complets) et, d'autre part, de son dernier traitement calculé conformément aux dispositions susvisées, Monsieur f. V. peut prétendre à la somme de :

\*  $3.359,32 \times 11 = 18.476,26$  euros,

avec intérêts au taux légal à compter de la réception par le greffe du Tribunal du travail de la requête introductive d'instance, soit le 6 juin 2016.

*Sur la demande de dommages et intérêts :*

La réintégration sollicitée par le salarié ayant été refusée par l'employeur, il est en droit de prétendre à la réparation du préjudice subi du fait de la rupture illicite de son contrat de travail et de la faute ainsi commise par l'employeur.

Le Tribunal peut en effet octroyer des dommages et intérêts afin de réparer le préjudice subi du fait de la notification d'un licenciement nul et par la même abusif.

Le Tribunal relève que Monsieur f. V. a bénéficié de l'allocation d'aide au retour à l'emploi d'un montant de 75,23 euros par jour, à compter du 22 juin 2013 jusqu'au 31 octobre 2014.

Monsieur f. V. ne donne aucune précision sur les revenus qu'il tire de son activité professionnelle au sein de l'entreprise familiale et de celle de consultant indépendant.

Ainsi, eu égard aux éléments produits par le salarié, compte-tenu de l'ancienneté du salarié (cinq ans et dix mois), de son âge à la date de la rupture du contrat de travail (quarante-deux ans), du refus de l'employeur de le réintégrer, le Tribunal estime devoir arbitrer à la somme de 50.000 euros le montant des dommages et intérêts que l'employeur doit lui verser, en réparation de son préjudice tant matériel que moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

*Sur le paiement d'une demi-journée de congé payé :*

En application des dispositions de l'article 1 alinéa 2 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, « lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée de congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur ».

En l'espèce, le reçu pour solde de tout compte fait apparaître une indemnité compensatrice de congés payés calculée sur la base de 49,50 jours.

La SAM B indique dans ses écritures qu'il accepte de verser la somme réclamée à ce titre, soit 75,72 euros brut, avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception au greffe du Tribunal du travail de la requête introductive d'instance, soit le 6 juin 2016.

Les prétentions du demandeur étant fondées, la SAM B sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

*Sur l'exécution provisoire :*

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.

*Sur les dépens :*

Les dépens sont réservés en l'état de la réouverture des débats ordonnée.

**PAR CES MOTIFS,**

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

Rejette la demande de bâtonnement présentée par Monsieur f. V.;

Dit que le licenciement de Monsieur f. V. par la société anonyme monégasque B est nul ;

*En conséquence,*

Condamne la société anonyme monégasque B à verser à Monsieur f. V. les sommes suivantes :

- 18.476,26 euros (dix-huit mille quatre cent soixante-seize euros et vingt-six centimes) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter de la réception au greffe du Tribunal du travail de la requête introductive d'instance, soit le 6 juin 2016,
- 50.000 euros (cinquante mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation de ses préjudices moral et matériel, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Condamne la société anonyme monégasque B à verser à Monsieur f. V. la somme de 75,72 euros brut (soixante-quinze euros et soixante-douze centimes) correspondant à une demi-journée de congés payés, avec intérêts au taux légal à compter de la réception au greffe du Tribunal du travail de la requête introductive d'instance, soit le 6 juin 2016 ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire sur les sommes mises à la charge de la société anonyme monégasque B ;

Fixe à la date du 22 novembre 2013 la résiliation judiciaire du contrat de travail liant Monsieur f. V. à la société anonyme monégasque B ;

Avant-dire-droit sur les salaires dus à Monsieur f. V. du 22 avril 2013 inclus au 22 novembre 2013 inclus ;

Ordonne la réouverture des débats et enjoint à Monsieur f. V. de chiffrer sa demande conformément au contrat et aux dates retenues par le Tribunal, et dit que les parties concluront sur ce point selon le calendrier de procédure suivant :

- le lundi 11 mars 2019 Maître Didier ESCAUT, pour le compte de Monsieur f. V.
- le lundi 15 avril 2019 Maître Sarah FILIPPI, pour le compte de la société anonyme monégasque B,
- le JEUDI 2 MAI 2019 à 14 h 15 pour plaidoiries ;

Réserve les dépens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Régis MEURILLION, Guy-Philippe FERREYROLLES, membres employeurs, Madame n. VIALE, Monsieur Marc RENAUD, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt-huit février deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Régis MEURILLION, Marc RENAUD et Madame n. VIALE, Monsieur Guy-Philippe FERREYROLLES étant empêché, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.