

## Tribunal du travail, 25 mars 2021, Madame s. M. épouse P. c/ Monsieur m. M.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	25 mars 2021
<i>IDBD</i>	19727
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Procédure civile ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2021/03-25-19727>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Attestation de témoin - Article 234 du Code de procédure civile - Intérêt au litige non précisé Nullité (non) - Rupture du contrat de travail - Licenciement verbal - Charge de la preuve incombant au demandeur - Forme de la démission - Orale ou écrite - Motivation non requise - Acceptation par l'employeur non requise

## Résumé

Il est admis que les mentions exigées par l'article 324 du Code de procédure civile ne doivent pas nécessairement être reproduites à l'identique de la rédaction dudit article et que certaines informations telles notamment que l'intérêt au litige et l'existence d'un lien de subordination peuvent s'apprécier par le contenu même de l'attestation. De plus, l'alinéa 4 invoqué invite les auteurs d'une attestation à préciser s'ils ont « *quelque intérêt au procès* » ; il s'agit donc d'une précision à apporter lorsque cet intérêt existe, de sorte que l'absence d'une telle mention doit être entendue comme un défaut d'intérêt - ce d'autant qu'il n'est pas soutenu qu'un tel intérêt existerait en l'espèce - et ne peut être sanctionnée dès lors par la nullité de la pièce qui comporte les mentions légales imposées.

Il appartient au salarié qui allègue un licenciement verbal d'en faire la preuve.

La démission peut être orale ou écrite, elle n'a pas à être motivée et n'a pas à être acceptée par l'employeur. Autrement dit, la démission n'est soumise à aucun formalisme pour produire tous ses effets ; l'important étant que le salarié ait manifesté clairement sa volonté de démissionner.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 25 MARS 2021

En la cause de Madame s. M. épouse P., demeurant X1 à ROQUEBRUNE-CAP-MARTIN (06190) ;

Demanderesse, ayant primitivement élu domicile en l'étude de Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur, puis en celle de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substituée et plaidant par Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la même Cour ;

d'une part ;

Contre :

Monsieur m. M., demeurant X2 à MONACO ;

Défendeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substitué et plaidant par Maître Thomas BREZZO, avocat près la même Cour ;

d'autre part ;

### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu la requête introductive d'instance en date du 27 février 2019, reçue le 1er mars 2019 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 72-2018/2019 ;

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 26 mars 2019 ;

Vu les conclusions de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur au nom de Madame s. M. épouse P. en date des 14 novembre 2019 et 10 juillet 2020 ;

Vu les conclusions de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur au nom de Monsieur m. M. en date des 12 mars 2020 et 12 novembre 2020 ;

Où Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Madame s. M. épouse P. en ses observations ;

Où Maître Thomas BREZZO, avocat près la Cour d'appel de Monaco, pour Monsieur m. M. en sa plaidoirie ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

Madame s. M. épouse P. a été embauchée par Monsieur m. M. en contrat à durée déterminée du 20 août 2018 au 20 octobre 2018, en qualité de Garde d'enfants.

Ce contrat a été renouvelé jusqu'au 31 janvier 2019.

À la suite d'un incident survenu lors d'un déplacement à Rome le 27 octobre 2018, le contrat de travail a été rompu, l'employeur considérant que la salariée avait démissionné.

Estimant avoir été abusivement licenciée, Madame s. M. épouse P. a saisi le Tribunal du travail en conciliation, par requête en date du 27 février 2019, reçue au greffe le 1er mars 2019, des demandes suivantes :

salaires du 27 octobre 2018 au 31 janvier 2019 : 6.462,70 euros,  
indemnités compensatrices de congés payés : mémoire,  
frais de retour Rome/Roquebrune-Cap-Martin : 272 euros,  
dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi : 2.500 euros,  
intérêts de droit à compter de la demande en justice,  
condamner sous astreinte définitive de 500 euros par jour de retard à compter du caractère exécutoire de la décision à intervenir, Monsieur m. M. à lui remettre les documents de fin de contrat dûment rectifiés, à savoir :  
certificat de travail,  
document Pôle Emploi,  
bulletin de paie,  
ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,  
condamner Monsieur m. M. aux dépens.

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

Madame s. M. épouse P. a déposé des conclusions les 14 novembre 2019 et 10 juillet 2020 dans lesquelles elle fait essentiellement valoir que :

le 27 octobre 2018, lors d'un déplacement à Rome, Madame M. lui a fait le reproche de ne pas trouver les déguisements d'Halloween des deux enfants et l'a, à cette occasion, insultée,  
lorsqu'elle a demandé à ce que l'on ne s'adresse pas à elle en des termes injurieux et agressifs, Monsieur m. M. lui a notifié son licenciement immédiat et lui a demandé de quitter les lieux sur le champ,  
le 30 octobre 2018, Monsieur m. M. lui a adressé un courrier lui indiquant qu'il prenait acte de sa démission à effet immédiat, ce qu'elle a contesté par lettre du 13 novembre 2018,  
l'employeur produit des attestations des cinq employés présents le jour des faits, lesquels ont de fait un lien de subordination,  
les attestations de Madame d. L. et Monsieur t. M. sont nulles au regard des dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile,  
les autres attestations sont floues et imprécises et ne démontrent aucunement qu'elle aurait démissionné,  
or, la démission d'un salarié doit résulter, d'une manière non équivoque, des éléments versés au dossier par la partie qui en fait état,  
l'employeur n'a jamais contesté ses affirmations aux termes desquelles elle conteste avoir démissionné verbalement, c'est précisément parce que Monsieur m. M. est à l'origine de la rupture qu'il a été contraint de lui prendre une chambre d'hôtel, refusant qu'elle reste sur place avec la famille,  
elle a quitté les lieux le lendemain à ses frais,  
elle va refuser d'adresser une démission à la suite du courrier de l'employeur du 30 octobre 2018, estimant avoir été congédiée,  
elle a ainsi droit aux salaires jusqu'à la fin de son contrat de travail à durée déterminée, soit le 31 janvier 2019.  
Madame s. M. épouse P. sollicite également de voir déclarer nulles les attestations produites par le défendeur en pièces n<sup>os</sup> 2 et 3.

Monsieur m. M. a déposé des conclusions les 12 mars 2020 et 12 novembre 2020 dans lesquelles il s'oppose aux prétentions émises à son encontre et soutient essentiellement que :

la salariée a manifesté sa volonté non équivoque de mettre fin au contrat de travail le 27 octobre 2018, cette rupture verbale a eu lieu devant cinq témoins,  
il ressort des attestations produites que la demanderesse a pris la décision de quitter son lieu de travail et ainsi de rompre son contrat de travail,  
les attestations de Madame d. L. et Monsieur t. M. ont été régularisées,  
contrairement à ce qu'affirme la salariée, Madame d. L. et Monsieur t. M. étaient bien présents lors des faits, lors d'un échange de sms avec Madame a. P. Madame s. M. épouse P. ne fait mention d'aucun comportement insultant de la famille M. à son égard, et encore moins du fait qu'elle aurait été congédiée,  
toute la famille, et particulièrement les enfants, ont été complètement choqués par la décision brusque et soudaine de Madame s. M. épouse P.

il a quand même pris le soin de faire conduire la salariée par son chauffeur personnel auprès d'un hôtel, après s'être acquitté du prix de la chambre, afin que celle-ci soit confortablement logée,  
cela démontre qu'il ne souhaitait pas congédier Madame s. M. épouse P. mais lui laisser une chance de revenir sur sa décision,  
la salariée a pris l'avion le lendemain pour rentrer chez elle et il en a pris acte,  
son assistante a dû prendre attache avec la salariée le 29 octobre 2018 pour qu'elle confirme par écrit sa démission, ce qu'elle a refusé de faire,  
le retour de la salariée à son domicile n'est que le résultat de sa seule volonté et il est donc normal qu'elle en assume les frais,  
la demanderesse ne peut invoquer aucun préjudice puisqu'elle a décidé seule de mettre fin à son contrat de travail et de quitter son poste.

## **SUR CE,**

*Sur la nullité des attestations produites par le défendeur en pièces n<sup>os</sup> 2 et 3*

Aux termes de l'article 324 du Code de procédure civile, « l'attestation doit, à peine de nullité :

1° être établie par une personne remplissant les conditions requises pour être entendue comme témoin ;

2° être écrite, datée et signée de la main de son auteur ;

3° mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur, ainsi que l'existence ou l'absence de liens de parenté, d'alliance, de subordination ou d'intérêt avec les parties ;

4° préciser si son auteur a quelque intérêt au procès ;

5° indiquer qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur sait qu'une fausse attestation l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal ;

6° être accompagnée de tout document officiel, en original ou en photocopie, justifiant de l'identité de son auteur et comportant sa signature. ».

Madame s. M. épouse P. soulève la nullité de l'attestation établie par Madame d. L. produite en pièce n° 2 par Monsieur m. M. au motif que le rédacteur ne précise pas son lien avec les parties au litige.

Il apparaît en effet que l'attestation litigieuse ne respecte pas les troisième et quatrième paragraphes de l'article 324 du Code de procédure civile, ce qui devra entraîner sa nullité.

La demanderesse soulève également la nullité de l'attestation produite en pièce n° 3 par Monsieur m. M. pour les mêmes motifs, à savoir l'absence de précision de lien avec les parties au litige.

Il est admis que les mentions exigées par l'article 324 du Code de procédure civile ne doivent pas nécessairement être reproduites à l'identique de la rédaction dudit article et que certaines informations telles notamment que l'intérêt au litige et l'existence d'un lien de subordination peuvent s'apprécier par le contenu même de l'attestation.

De plus, l'alinéa 4 invoqué invite les auteurs d'une attestation à préciser s'ils ont « quelque intérêt au procès » ; il s'agit donc d'une précision à apporter lorsque cet intérêt existe, de sorte que l'absence d'une telle mention doit être entendue comme un défaut d'intérêt - ce d'autant qu'il n'est pas soutenu qu'un tel intérêt existerait en l'espèce - et ne peut être sanctionnée dès lors par la nullité de la pièce qui comporte les mentions légales imposées.

Monsieur t. M. indique en outre dans son attestation qu'il n'a « aucune communauté d'intérêts avec le bénéficiaire que ce soit dans toute procédure en cours ou toute procédure à venir », ce qui est conforme au quatrième paragraphe de l'article 324 du Code de procédure civile.

Dès lors, la régularité de l'attestation produite en pièce n° 3 ne saurait être discutée.

*Sur la nature de la rupture du contrat de travail*

La rupture du contrat de travail n'est contestée par aucune des parties, seule la cause diffère : l'employeur soutenant que Madame s. M. épouse P. a démissionné, cette dernière soutenant qu'elle a fait l'objet d'un licenciement.

Il appartient au salarié qui allègue un licenciement verbal d'en faire la preuve.

Un licenciement verbal actant la rupture du contrat, il convient de vérifier en l'espèce, si la salariée en rapporte la preuve.

Force est de constater que Madame s. M. épouse P. ne produit aucun élément susceptible de démontrer la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail le 27 octobre 2018.

Elle ne produit aucun élément tendant à démontrer que l'employeur lui aurait demandé de quitter son poste.

Madame s. M. épouse P. soutient que l'échange de sms avec « a.» le 28 octobre 2018 démontrerait le licenciement qu'elle invoque.

Une lecture de ces écrits ne permet en aucun cas de conclure de la sorte, la première recommandant à la salariée de se rendre à l'Inspection du travail à son retour à Monaco pour faire une « dénonciation » et de tout se faire payer.

Les termes ainsi employés ne permettent pas de retenir une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Par la suite, un échange de courriers va intervenir entre les parties, l'employeur maintenant que sa salariée a démissionné et cette dernière soutenant que le premier l'a licenciée verbalement.

En conséquence, force est de constater que la salariée ne rapporte pas la preuve du licenciement verbal allégué, l'argumentation de celle-ci étant uniquement centrée sur la carence de l'employeur à rapporter la preuve de sa démission, alors que la charge de la preuve lui incombe ainsi qu'il a été indiqué supra .

Le dossier de l'employeur comporte en outre certains éléments démontrant une volonté claire et non équivoque de Madame s. M. épouse P. de démissionner.

Une attestation établie sous le numéro 2.1 par Madame d. L. salariée de Monsieur m. M. en langue italienne avec sa traduction libre en français non contestée, ainsi libellée :

*« Je... déclare avoir été présente à la démission de madame s. M. le 27 octobre 2018 et je suis au courant des faits. Je souligne que, au temps des faits je travaillais pour la famille M. comme animatrice et babysitter, mais en ce moment, ce n'est pas le cas. ».*

Une attestation établie par Monsieur t. M. en langue italienne avec sa traduction libre en français non contestée, ainsi libellée :

*« J'atteste que le 27 octobre 2018, à côté de l'immeuble à Capena, où la famille M. passait les vacances, j'ai vu, en présence d'autres témoins, madame M s. quitter son poste de travail en donnant verbalement sa démission en ma présence. Je précise être un ami de la famille M. et que je suis un journaliste. ».*

Une attestation établie par Madame a. P. salariée de Monsieur m. M. en langue italienne avec sa traduction libre en français non contestée, ainsi libellée :

*« Je soussigné... atteste que le 27 octobre à Capena, madame s. M. a quitté son poste de travail et a démissionné verbalement devant moi et d'autres témoins. ».*

Une attestation établie par Monsieur c. T. salarié de Monsieur m. M. en langue italienne avec sa traduction libre en français non contestée, ainsi libellée :

*« Je soussigné... certifie que en date 27-10-18 à Capena (ROMA) madame s. M P. devant moi et d'autres témoins a quitté son travail démissionnant verbalement en disant à haute voix » alors je m'en vais «.*

*Aussi chose étrange en un rien de temps (quelques minutes) elle était déjà devant la porte avec sa valise prête à partir.*

*J'ai été chargé de payer l'hôtel (un séjour pour un nuit) car il était soir, je suis en possession du reçu de l'hôtel. ».*

Le défendeur produit également une attestation de son épouse, laquelle ne sera pas retenue eu égard à la communauté d'intérêt entre les parties dans le présent litige.

Il ne saurait en outre être fait grief à l'employeur de produire des attestations de personnes placées sous son autorité dès lors que les faits ayant été commis dans le cadre du travail, les autres salariés en sont nécessairement témoins privilégiés, les faits qu'ils rapportent n'étant pas contradictoires entre eux ; et ce d'autant plus qu'il s'agit d'une structure familiale avec un nombre limité de salariés.

Il convient de rappeler que la démission peut être orale ou écrite, elle n'a pas à être motivée et n'a pas à être acceptée par l'employeur. Autrement dit, la démission n'est soumise à aucun formalisme pour produire tous ses effets ; l'important étant que le salarié ait manifesté clairement sa volonté de démissionner.

Madame s. M. épouse P. a ainsi manifesté sa volonté de démissionner en quittant son lieu de travail avec sa valise et ses effets personnels pour rentrer à Roquebrune-Cap-Martin.

De ces constatations, le Tribunal estime, en l'état, que Madame s. M. épouse P. a elle-même rompu le contrat de travail la liant à Monsieur m. M.

Dans ces circonstances, Madame s. M. épouse P. sera déboutée de toutes ses demandes.

*Sur les dépens*

Succombant dans ses prétentions, Madame s. M. épouse P. sera condamnée aux dépens.

## **PAR CES MOTIFS,**

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

#### **statuant publiquement, par jugement contradictoire, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Prononce la nullité de l'attestation produite en pièce n° 2 par Monsieur m. M.;

Déboute Madame s. M. épouse P. de toutes ses demandes ;

Condamne Madame s. M. épouse P. aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Anne-Marie MONACO, Monsieur Emile BOUCICOT, membres employeurs, Messieurs Philippe LEMONNIER, Karim TABCHICHE, membres salariés, et lecture étant considérée comme donnée à l'audience publique, au Palais de Justice, le vingt-cinq mars deux mille vingt et un, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Anne-Marie MONACO, Messieurs Emile BOUCICOT, Philippe LEMONNIER et Karim

TABCHICHE, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais.