

## Tribunal du travail, 7 avril 2023, Monsieur g. A. c/ La société anonyme monégasque B.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	7 avril 2023
<i>IDBD</i>	21037
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/04-07-21037>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Durée déterminée - Rupture - Force majeure (non) - Licenciement abusif (oui) - Indemnisation (oui)

## Résumé

En application des dispositions de l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail est soumis aux règles de droits commun. Il est donc valablement formé dès lors que les parties se sont mises d'accord sur ses éléments essentiels. L'acceptation, sans restriction ni réserve, d'une promesse unilatérale d'embauche dépourvue de toute équivoque emporte ainsi la conclusion définitive d'un contrat de travail. Tel est le cas, en l'espèce, de l'offre comportant l'indication des éléments essentiels du contrat de travail (tâches, salaire, horaires de travail), acceptée sans protestation ni réserve le 5 février 2020 et emportant la conclusion définitive du contrat entre les parties. En application de l'article 12 de la loi n° 729, le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que pour des justes motifs, en cas de faute grave ou de force majeure et dans les cas spécialement prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur. En matière de contrat de travail, la force majeure s'entend de la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail. En l'espèce, la S. A.M. B. n'a pas fait part de sa volonté de faire cesser le contrat avant terme. Au contraire, il a, par mails des 11 mars, 22 avril et 12 mai 2020, annoncé l'impossibilité de communication d'une date de prise de fonction, sans remettre en cause la conclusion du contrat de travail ni la volonté d'embauche, encore moins en annonçant une rupture pour force majeure, ce qu'il avait pourtant fait pour les contrats à durée déterminée non renouvelés de ses autres employés. Ce n'est que le 3 juin 2020 que la S.A.M. B. va annoncer clairement pour la première fois ne pas garantir l'embauche et ne pas empêcher son salarié de rechercher un autre emploi. Néanmoins, le contrat existait sans que l'employeur ne puisse s'en désengager sans respecter les dispositions légales (licenciement pour force majeure ou pour justes motifs). Or, l'employeur n'a jamais rompu le contrat, considérant qu'il n'existait pas alors que tel n'était pas le cas. Pour autant, le contrat n'a pas été exécuté. La non-exécution, non fondée et ainsi abusive, du contrat à durée déterminée s'analyse en un licenciement abusif. Elle appelle l'allocation de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat. En revanche, il n'a pas à être indemnisé au titre de congés payés non rémunérés, le congé étant la contrepartie des journées de travail fournies, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. En l'espèce, le dédommagement se fera au regard du salaire mensuel brut, le salarié n'apportant aucun élément permettant de considérer qu'il aurait été en mesure de percevoir un quelconque pourcentage de masse sur la période, ni aucun élément permettant de le calculer. La S.A.M. B. sera en conséquence condamnée à verser à M. A. la somme de 10 000 euros de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat à durée déterminée, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement. L'indemnisation par l'octroi de la rémunération répare l'intégralité du préjudice matériel du salarié. Il ne démontre en revanche pas au travers des pièces produites le préjudice distinct lié au comportement fautif de l'employeur en sorte qu'il sera débouté de sa demande au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 7 AVRIL 2023

En la cause de Monsieur g. A., demeurant X1 à RUEIL-MALMAISON (92500) ;

Demandeur, ayant primitivement élu domicile en l'étude de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, puis en celle de Maître Yann LAJOUX, avocat-défenseur près la même Cour, et plaidant par Maître Hélène BIVILLE-AUBERT, avocat au barreau de Marseille ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée B., dont le siège social se situe X2à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substituée et plaidant par Maître Clyde BILLAUD, 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 19 janvier 2022, reçue le 24 janvier 2022 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 43-2021/2022 ;

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 8 février 2022 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Yann LAJOUX, avocat-défenseur au nom de Monsieur g. A. en date du 15 décembre 2022 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Patricia REY, avocat-défenseur au nom de la S.A.M. B. en date du 9 février 2023 ;

Après avoir entendu Maître Hélène BIVILLE-AUBERT, avocat au barreau de Marseille, pour Monsieur g. A. et Maître Clyde BILLAUD, avocat près la Cour d'appel de Monaco, substituant Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la même Cour, pour la S.A.M. B. en leurs plaidoiries à l'audience du 16 février 2023 ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur g. A. a travaillé en contrat à durée déterminée en qualité de Barman au sein de la société anonyme monégasque B. jusqu'au 30 septembre 2019.

Revendiquant l'existence d'un contrat à durée déterminée du 15 avril au 30 septembre 2020, non-exécuté par la faute de la S.A.M. B. Monsieur g. A. a saisi le Tribunal du Travail par requête du 19 janvier 2022, reçue le 24 janvier 2022, afin de voir :

- ordonner la jonction avec la procédure n° 61-2020/2021,
- constater que la rupture des relations contractuelles dont l'employeur a pris l'initiative s'analyse en un licenciement,
- dire et juger que le licenciement de Monsieur g. A. revêt dès lors un caractère abusif,
- condamner la S.A.M. B. au paiement de :
  - 17.000 euros brut, outre 895,81 euros brut au titre des congés payés du 15 avril 2020 au 30 septembre 2020,
  - 6.000 euros de dommages et intérêts,
  - 4.000 euros au titre des frais de représentation,

le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions récapitulatives du 15 décembre 2022 il sollicite :

- que la rupture des relations contractuelles, dont l'employeur a pris l'initiative, s'analyse en un licenciement,
- 17.000 euros brut à titre d'indemnité, outre 895,81 euros brut au titre des congés payés y afférents du 15 avril 2020 au 30 septembre 2020,
- dire et juger que la suspension du contrat de travail produira les effets d'un licenciement à la date du prononcé du jugement,
- 6.000 euros de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- la communication de la documentation sociale,
- 4.000 euros au titre des frais de représentation,
- l'exécution provisoire,
- les dépens.

Il fait valoir pour l'essentiel que :

- les demandes afin de faire produire à la suspension du contrat les effets d'un licenciement et d'ordonner la communication de la documentation sociale sont recevables,
- il ne s'agit pas de demandes nouvelles puisqu'elles découlent de la demande au titre du licenciement abusif,
- l'employeur a exécuté le contrat de travail de manière déloyale, occasionnant un préjudice au salarié,
- un contrat de travail remplissant toutes les conditions existait bien,
- il ne s'agissait pas d'une simple lettre d'intention,
- l'employeur ne peut se réfugier derrière la force majeure pour ne pas exécuter le contrat, l'hôtel ayant été ouvert en grande partie pendant la durée du contrat du salarié,

- le salarié s'est tenu à disposition de son employeur au-delà de la durée du contrat, justifiant que le licenciement produise ses effets à la date du prononcé du jugement,
- néanmoins le Tribunal peut considérer que la suspension du contrat doit produire les effets d'un licenciement à date de fin de contrat,
- le préjudice de Monsieur g. A. est constitué par les salaires qu'il n'a pas perçus,
- il a en outre subi un préjudice moral d'anxiété du fait de la mauvaise exécution de l'obligation de son employeur.

Par conclusions récapitulatives du 9 février 2023, la S.A.M. B. sollicite :

- l'irrecevabilité de la demande afin de faire produire les effets d'un licenciement à la date du prononcé du jugement à la suspension du contrat,
- l'irrecevabilité de la demande de remise de la documentation sociale,
- le rejet de la demande de jonction,
- le rejet de la demande de 17.000 euros brut, outre 895,81 euros brut au titre des congés payés,
- le rejet de la demande de 6.000 euros de dommages et intérêts,
- le débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur g. A.
- 5.000 euros au titre des frais irrépétibles,
- les dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- les demandes de production d'effet d'un licenciement à la suspension du contrat et de remise de la documentation sociale n'ont pas été soumises au préliminaire de conciliation et sont irrecevables,
- à défaut de commencement d'exécution ou de manifestation du pouvoir de direction, l'existence d'un contrat de travail n'est pas démontrée,
- la S.A.M. B. a uniquement fait part de son intention d'engager Monsieur g. A. à une période qui restait à déterminer,
- il ne s'agit ni d'une promesse d'embauche ni d'un contrat de travail,
- tout au plus, il ne pourrait s'agir que d'une promesse d'embauche n'engageant la responsabilité de son auteur qu'en cas de non-réalisation injustifiée,
- or, la non-exécution résulte de la crise sanitaire qui constitue un cas de force majeure,
- en tout état de cause même un contrat à durée déterminée peut cesser avant le terme dans le cas de force majeure,
- le Covid-19 était bien un événement imprévisible, irrésistible et extérieur,
- la loi n° 1.488 du 11 mai 2020 interdisant les licenciements abusifs a fait de la disparition de la cause du contrat un motif valable de rupture des contrats à durée déterminée,
- l'établissement n'a été ouvert que partiellement faisant disparaître la cause du contrat,
- le C.T.T.R. n'avait pas à s'appliquer aux contrats qui n'étaient pas en cours,
- Monsieur g. A. se contredit,
- la réclamation pécuniaire est injustifiée, tant dans son principe que dans son montant,
- Monsieur g. A. ne démontre pas la réalité de son préjudice,
- il a attendu 3 mois avant de recontacter l'hôtel.

**SUR CE,**

### *Sur la jonction*

L'instance avec laquelle Monsieur A. sollicite la jonction étant périmée, il ne peut être fait droit à sa demande.

### *Sur la recevabilité*

La S.A.M. B. soutient que les demandes de Monsieur g. A. aux fins de « voir dire et juger que la suspension du contrat produira les effets d'un licenciement à la date du prononcé du jugement » et de « ordonner à l B. de lui remettre une attestation destinée à Pôle Emploi et un certificat de travail en concordance avec le jugement à intervenir » seraient irrecevables pour ne pas avoir été soumises au préliminaire de conciliation.

Aux termes de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, toutes les demandes doivent être soumises au préliminaire de conciliation. Aux termes de l'article 37 de ladite loi, la lettre de convocation devant le Bureau de Conciliation doit contenir « l'objet de la demande ».

En l'espèce, l'objet de la demande de Monsieur g. A. était le suivant :

- ordonner la jonction avec la procédure n° 61-2020/2021,
- constater que la rupture des relations contractuelles dont l'employeur a pris l'initiative s'analyse en un licenciement,
- dire et juger que le licenciement de Monsieur g. A. revêt dès lors un caractère abusif,
- condamner la S.A.M. B. au paiement de :
  - 17.000 euros brut, outre 895,81 euros brut au titre des congés payés du 15 avril 2020 au 30 septembre 2020,
  - 6.000 euros de dommages et intérêts,
  - 4.000 euros au titre des frais de représentation,

le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Si la formulation relative à la demande de reconnaissance d'un licenciement a évolué, il n'en demeure pas moins que la demande de Monsieur g. A. est identique, à savoir la reconnaissance d'un licenciement abusif avec ses conséquences indemnitaires.

Par ailleurs, la question relative à la délivrance de la documentation sociale rectifiée est une conséquence de droit de la reconnaissance d'un licenciement.

Dans ces conditions, les demandes de Monsieur g. A. ne sont pas nouvelles et sont recevables.

### *Sur le fond*

Aux termes d'un courrier du 4 février 2020, la S.A.M. B. a indiqué à Monsieur g. A. :

*« Suite à notre dernier entretien, nous avons le plaisir de vous confirmer notre souhait de vous engager au sein de l B. aux conditions ci-après définies :*

*Qualification : Barman*

*Statut : employé*

*Coefficient : 180*

*Nature du contrat : Durée déterminée de mi-avril 2020 au 30 septembre 2020 (Dates précises à reconfirmer ces prochaines semaines)*

*Durée du travail : 40 heures hebdomadaires*

*Période d'essai : 8 jours travaillés*

*Votre engagement ne sera définitif qu'à l'issue de la période d'essai.*

*Votre salaire mensuel brut sera de 1791,62 euros auquel pourra s'ajouter un pourcentage sur la masse calculé sur la base de 15 % hors taxe, hors service du CA hébergement/restauration en fonction de votre coefficient ainsi que les avantages en nature prévus par la convention collective et les accords en vigueur dans l'établissement.*

*Vous voudrez bien, pour la forme, nous retourner le double de cette lettre revêtue de la formule " bon pour accord " suivie de la date et de votre signature.*

*Nous vous souhaitons le bienvenu dans notre société et nous vous prions de bien vouloir agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées. ».*

Monsieur g. A. contresignait ce courrier le 5 février 2020.

En application des dispositions de l'article 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail est soumis aux règles de droits commun.

Il est donc valablement formé dès lors que les parties se sont mises d'accord sur ses éléments essentiels.

L'acceptation, sans restriction ni réserve, d'une promesse unilatérale d'embauche dépourvue de toute équivoque emporte ainsi la conclusion définitive d'un contrat de travail.

Tel est le cas, en l'espèce, de l'offre comportant l'indication des éléments essentiels du contrat de travail (tâches, salaire, horaires de travail), acceptée sans protestation ni réserve le 5 février 2020 et emportant la conclusion définitive du contrat entre les parties.

En application de l'article 12 de la loi n° 729, le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que pour des justes motifs, en cas de faute grave ou de force majeure et dans les cas spécialement prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur.

En matière de contrat de travail, la force majeure s'entend de la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

En l'espèce, la S.A.M. B. n'a pas fait part de sa volonté de faire cesser le contrat avant terme. Au contraire, il a, par mails des 11 mars, 22 avril et 12 mai 2020, annoncé l'impossibilité de communication d'une date de prise de fonction, sans remettre en cause la conclusion du contrat de travail ni la volonté d'embauche, encore moins en annonçant une rupture pour force majeure, ce qu'il avait pourtant fait pour les contrats à durée déterminée non renouvelés de ses autres employés.

Ce n'est que le 3 juin 2020 que la S.A.M. B. va annoncer clairement pour la première fois ne pas garantir l'embauche et ne pas empêcher son salarié de rechercher un autre emploi. Néanmoins, le contrat existait sans que l'employeur ne puisse s'en désengager sans respecter les dispositions légales (licenciement pour force majeure ou pour justes motifs). Or, l'employeur n'a jamais rompu le contrat, considérant qu'il n'existait pas alors que tel n'était pas le cas.

Pour autant, le contrat n'a pas été exécuté. La non-exécution, non fondée et ainsi abusive, du contrat à durée déterminée s'analyse en un licenciement abusif. Elle appelle l'allocation de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat. En revanche, il n'a pas à être indemnisé au titre de congés payés non rémunérés, le congé étant la contrepartie des journées de travail fournies, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

En l'espèce, le dédommagement se fera au regard du salaire mensuel brut, le salarié n'apportant aucun élément permettant de considérer qu'il aurait été en mesure de percevoir un quelconque pourcentage de masse sur la période, ni aucun élément permettant de le calculer.

La S.A.M. B. sera en conséquence condamnée à verser à Monsieur g. A. la somme de 10.000 euros de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat à durée déterminée, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

L'indemnisation par l'octroi de la rémunération répare l'intégralité du préjudice matériel du salarié. Il ne démontre en revanche pas au travers des pièces produites le préjudice distinct lié au comportement fautif de l'employeur en sorte qu'il sera débouté de sa demande au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail.

#### *Sur les autres demandes*

La S.A.M. B. succombant, elle sera condamnée aux entiers dépens.

Il convient en outre de la condamner à verser à Monsieur g. A. la somme de 1.500 euros au titre des frais irrépétibles.

La nécessité que l'exécution provisoire soit ordonnée n'étant pas démontrée, il n'y a pas lieu de la prononcer.

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

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

Rejette la demande de jonction ;

Rejette les demandes d'irrecevabilité de la société anonyme monégasque B. ;

Dit qu'un contrat de travail à durée déterminée a été conclu entre la S.A.M. B. et Monsieur g. A. du 15 avril 2020 au 30 septembre 2020 ;

Condamne la S.A.M. B. à verser à Monsieur g. A. la somme de 10.000 euros (dix mille euros) à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat à durée déterminée, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Ordonne à la S.A.M. B. de procéder à la délivrance de la documentation sociale de Monsieur g. A. dans un délai de deux mois à compter du prononcé du jugement ;

Rejette le surplus des demandes de Monsieur g. A. ;

Condamne la S.A.M. B. aux entiers dépens ;

Condamne la S.A.M. B. à verser à Monsieur g. A. la somme de 1.500 euros au titre des frais irrépétibles ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Diane GROULX et Monsieur Maurice COHEN, membres employeurs, Messieurs Karim TABCHICHE et Thierry PETIT, membres salariés, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le sept avril deux mille vingt-trois .