

## **Tribunal du travail, 15 septembre 2023, Madame m. A. c/ La société anonyme monégasque B.**

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	15 septembre 2023
<i>IDBD</i>	30152
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/09-15-30152>

**LEGIMONACO**

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

## **Abstract**

Licenciement – Caractère abusif (oui) – Mise en œuvre brutale (oui)

## **Résumé**

L'employeur dispose, sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, d'un droit autonome et 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 celle-ci. Ce texte n'instaurant toutefois pas un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du travail de vérifier, non pas la cause de la rupture, mais le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié, d'une part, et les circonstances ayant entouré la rupture, d'autre part.

Madame m. A., salariée depuis presque cinq ans, a été convoquée par lettre du 7 septembre 2021 à un entretien préalable à licenciement devant se dérouler le 16 septembre 2021, puis a été licenciée par courrier du 21 septembre 2021. Le 7 septembre 2021 correspondait à son 3ème jour de travail après sa reprise, alors qu'elle venait d'être reçue et de se voir remettre un courrier explicatif de son processus de réintégration. Dans ces conditions, la mise en œuvre de la procédure de licenciement a été brutale. En effet, elle a été initiée concomitamment à la reprise et avec l'envoi de signaux contradictoires. Il n'était en effet nullement besoin de prévoir un certain nombre de mesures d'accompagnement et de supervision alors que l'employeur envisageait de se séparer d'elle. La brutalité était accentuée au regard des événements passés. En effet, Madame m. A. avait été reçue le 29 juin 2021 à la demande de son employeur qui déplorait que son absence prolongée perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans ces conditions, Madame m. A. ne pouvait légitimement s'attendre à un licenciement alors qu'elle reprenait le travail conformément aux besoins de son employeur. Madame m. A., dont le licenciement a été mis en œuvre avec brutalité, doit recevoir la réparation de son préjudice moral. Agée de 31 ans et disposant de cinq ans d'ancienneté, il convient de condamner la S. A. M. B. à lui verser la somme de 12.000 euros de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

---

## **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

### **JUGEMENT DU 15 SEPTEMBRE 2023**

En la cause de Madame m. A., demeurant x1 à CAGNES-SUR-MER (06800) ;

Demanderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Xavier-Alexandre BOYER, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée B., dont le siège social se situe x2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Jean-Michel RENUCCI, avocat au barreau de Nice ;

d'autre part ;

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

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu la requête introductive d'instance en date du 15 avril 2022, reçue le 20 avril 2022 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 53-2021/2022 ;

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 10 mai 2022 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Xavier-Alexandre BOYER, avocat-défenseur au nom de Madame m. A., en date du 9 février 2023 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. B., en date du 13 avril 2023 ;

Après avoir entendu Maître Xavier-Alexandre BOYER, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Madame m. A., et Maître Jean-Michel RENUCCI, avocat au barreau de Nice, pour la S. A. M. B., en leurs plaidoiries à l'audience du 29 juin 2023 ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame m. A. a été embauchée par la compagnie B., devenue la société anonyme monégasque B. en qualité de « *Gestionnaire sinistre* » par un contrat à durée indéterminée à compter du 15 décembre 2016. Elle a été licenciée sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 par courrier du 21 septembre 2021.

Madame m. A. a saisi le Tribunal du travail par requête reçue le 20 avril 2022, afin d'obtenir :

- 1.215,98 euros de rappel de salaires, accessoires de salaires et toutes indemnités,
- 25.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- les intérêts,
- les dépens.

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

Par conclusions récapitulatives du 9 février 2023 et à l'audience de plaidoirie, Madame m. A. renonce à sa demande en paiement de rappel de salaires. Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- elle a été successivement en arrêt maladie et en congé maternité entre la mi-juillet 2020 et le mois de septembre 2021,
- elle a été convoquée au mois de juin 2021 à un entretien afin qu'elle s'explique sur les raisons de ses absences, son employeur lui faisant grief que ses absences perturbaient le bon fonctionnement de l'entreprise,
- au mois d'août 2021 elle a confirmé sa reprise du travail le mois suivant,
- elle a passé la visite médicale de reprise le 3 septembre à la demande de son employeur et a repris son poste le 6 septembre,
- elle a alors subi une ambiance hostile, ses supérieurs lui reprochant ses absences,
- elle a occupé un bureau seule, sans téléphone, son retour n'ayant manifestement pas été préparé,
- la prétendue réorganisation n'a concerné qu'elle et n'explique pas pourquoi elle ne disposait pas de ligne téléphonique,
- le lendemain de sa reprise, elle s'est vue remettre une convocation à entretien préalable,
- elle n'avait absolument pas anticipé qu'elle puisse être licenciée compte tenu du fait que son absence perturbait le fonctionnement de l'entreprise selon les dires de l'employeur,
- elle a alors été changée à plusieurs reprises de bureau sans qu'aucune tâche ne lui soit jamais confiée, puis a été mise d'office en télétravail le 20 septembre,
- elle a été contrainte de passer en revue tous les dossiers sinistres clôturés, sans qu'aucune ouverture ne lui soit confiée,
- elle a été dispensée d'exécuter son préavis sans la moindre justification,
- l'attitude fautive de l'employeur a causé à la salariée un préjudice moral.

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 13 avril 2023 et à l'audience de plaidoirie, la S. A. M. B. sollicite le débouté de Madame m. A..

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- lors de la reprise de Madame m. A. le service auquel elle appartenait avait été réorganisé,
- un schéma d'organisation de son retour était alors mis en place,
- tout a été mis en œuvre pour préparer au mieux son retour,
- si Madame m. A. n'a pas retrouvé son bureau à son retour c'est en raison du fait que la société avait déménagé et qu'elle était confrontée à un manque de place,
- ses coordonnées téléphoniques s'expliquent de la même façon,
- Madame m. A. s'est vue confier des tâches et sa manager a assuré un véritable suivi afin qu'elle retrouve son emploi dans les meilleures conditions,
- il lui avait été expliqué qu'il était nécessaire qu'elle bénéficie d'un accompagnement et d'une reprise progressive afin de mesurer le délai nécessaire et les besoins de formation pour qu'elle retrouve son autonomie antérieure,
- la dispense de préavis n'est pas fautive,
- Madame m. A. ne justifie d'aucun préjudice,
- les doléances de Madame m. A. concernent l'exécution du contrat de travail, alors qu'aucune demande n'est formée à ce titre.

**SUR CE,**

L'employeur dispose, sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, d'un droit autonome et 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 celle-ci.

Ce texte n'instaurant toutefois pas un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du travail de vérifier, non pas la cause de la rupture, mais le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié, d'une part, et les circonstances ayant entouré la rupture, d'autre part.

En l'espèce, Madame m. A. fonde un certain nombre de ses doléances sur les conditions de sa reprise du travail après treize mois d'absence. Elle ne réclame pourtant aucun dédommagement concernant les mauvaises conditions de travail et l'exécution déloyale du contrat de travail en sorte que son éventuel préjudice à ce titre ne sera pas indemnisé. En outre, contrairement à ce qu'elle affirme, elle s'est bien vu confier des tâches de travail et les modifications matérielles (bureau, téléphone) s'expliquaient par le déménagement de l'entreprise pendant son absence.

Madame m. A., salariée depuis presque cinq ans, a été convoquée par lettre du 7 septembre 2021 à un entretien préalable à licenciement devant se dérouler le 16 septembre 2021, puis a été licenciée par courrier du 21 septembre 2021. Le 7 septembre 2021 correspondait à son 3ème jour de travail après sa reprise, alors qu'elle venait d'être reçue et de se voir remettre un courrier explicatif de son processus de réintégration.

Dans ces conditions, la mise en œuvre de la procédure de licenciement a été brutale. En effet, elle a été initiée concomitamment à la reprise et avec l'envoi de signaux contradictoires. Il n'était en effet nullement besoin de prévoir un certain nombre de mesures d'accompagnement et de supervision alors que l'employeur envisageait de se séparer d'elle.

La brutalité était accentuée au regard des événements passés. En effet, Madame m. A. avait été reçue le 29 juin 2021 à la demande de son employeur qui déplorait que son absence prolongée perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans ces conditions, Madame m. A. ne pouvait légitimement s'attendre à un licenciement alors qu'elle reprenait le travail conformément aux besoins de son employeur.

Madame m. A., dont le licenciement a été mis en œuvre avec brutalité, doit recevoir la réparation de son préjudice moral. Agée de 31 ans et disposant de cinq ans d'ancienneté, il convient de condamner la S. A. M. B. à lui verser la somme de 12.000 euros de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

La S. A. M. B. succombant, il convient de la condamner aux entiers dépens.

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

#### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant par mise à disposition, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Dit que le licenciement a été mis en œuvre de manière abusive ;

Condamne la société anonyme monégasque B. à verser à Madame m. A. la somme de 12.000 euros (douze mille euros) de dommages et intérêts pour mise en œuvre abusive du licenciement ;

Rejette le surplus de la demande ;

Condamne la société anonyme monégasque B. aux entiers dépens ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Carol MILLO et Monsieur Jean-François MUFRAggi, membres employeurs, Messieurs Jean-Pierre MESSY et Maximilien AGLIARDI, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le quinze septembre deux mille vingt-trois.