

**COUR DE CASSATION**

---

Audience publique du **5 décembre 2018**

Cassation

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1786 F-P+B

Pourvoi n° V 17-19.820

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

---

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu  
l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société Entreprise  
monégasque de travaux (EMT), dont le siège est 13 boulevard princesse  
Charlotte, 98000 Monaco,

contre l'arrêt rendu le 8 septembre 2016 par la cour d'appel d'Aix-en-  
Provence (17<sup>e</sup> chambre), dans le litige l'opposant à M. Jean-Paul G...,  
domicilié ...,

défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les six  
moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 7 novembre 2018, où étaient présents : M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Entreprise monégasque de travaux, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article 14 du code civil et l'article 101 du code de procédure civile ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que l'étranger, même non résidant en France, peut être traduit devant les tribunaux de France, pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des Français ;

Attendu, selon le second de ces textes, que s'il existe entre des affaires portées devant deux juridictions distinctes un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire et juger ensemble, il peut être demandé à l'une de ces juridictions de se dessaisir et de renvoyer en l'état la connaissance de l'affaire à l'autre juridiction ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. G..., résident monégasque de nationalité française, a été engagé par la société Entreprise monégasque de travaux, de droit monégasque, en qualité de pompiste chauffeur poids lourd, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1990 ; qu'il a été licencié le 2 décembre 2011 ; qu'il a saisi, le 12 octobre 2012, antérieurement au 10 janvier 2015, date d'entrée en application du règlement (UE) n° 1215/2012, du Parlement européen et du Conseil, du 12 décembre 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, le conseil de prud'hommes de Nice de diverses demandes ; qu'il a, parallèlement, saisi de certaines de ces demandes le tribunal du travail de Monaco ;

Attendu que, pour écarter l'exception de connexité relevée par la société, l'arrêt retient que la compétence des juridictions françaises ne peut être écartée, en l'absence de renonciation de la partie qui en est bénéficiaire, que par l'application d'une convention internationale ou d'un règlement de l'Union européenne ; que M. G..., qui n'a pas renoncé au bénéfice d'être jugé par la juridiction de son pays, a pu valablement saisir de sa contestation le conseil de prud'hommes de Nice dont la compétence territoriale n'est pas remise en cause ; que ce motif fait échec à la demande

de la société de confirmer le dessaisissement de cette juridiction au profit du tribunal du travail de Monaco ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 14 du code civil n'ouvre au demandeur français qu'une simple faculté et n'édicte pas à son profit une compétence impérative, exclusive de la compétence d'un tribunal étranger déjà saisi et dont le choix n'est pas frauduleux, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen rend sans objet les deuxième à sixième moyens du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 8 septembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne M. G... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq décembre deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Entreprise monégasque de travaux.

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il retient la compétence du conseil de prud'hommes de Nice et infirmé ce jugement sur la question du dessaisissement en faveur du tribunal du travail de Monaco et d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux à verser à M. G... les sommes de 2 438,07 euros en paiement d'heures contractuelles, 2 145,85 euros en paiement des primes de treizième mois, 8 999,09 euros en paiement de la prime de 5 % monégasque, 3 780 euros pour préavis, 315 euros au titre des congés payés afférents, d'AVOIR jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. G... et condamné la société Entreprise monégasque de travaux à lui verser 40 000 euros à titre de dommages-intérêts, d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la compétence du conseil de prud'hommes de Nice : En vertu de l'article 14 du code civil un étranger, même non résidant en France, peut être traduit devant les tribunaux de France pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers un français. M. G... a été autorisé à travailler en qualité de "pompiste chauffeur poids lourd" au sein de l'entreprise monégasque EMT, à raison de 44 heures par semaine, à compter du 1er octobre 1990, en vertu d'un permis de travail délivré le 28 septembre 1990 par le bureau de la main-d'oeuvre de la Principauté de Monaco. Le contrat de travail liant les parties étant non écrit, il n'existe pas de clause attributive de compétence. C'est en vain que pour faire échec aux dispositions précitées la société EMT expose qu'elle a son siège à Monaco, que M. G... réside à Monaco, et que ce salarié était tenu de se rendre à Monaco pour récupérer le camion qui lui était affecté afin d'effectuer les pompages ou les livraisons à Monaco ou en France. Il doit être en effet retenu que la compétence des juridictions françaises ne pourrait être écartée, en l'absence de renonciation de la partie qui en est bénéficiaire, que par l'application d'une convention internationale ou d'un règlement de l'Union européenne. M. G..., qui n'a pas renoncé au bénéfice d'être jugé par la juridiction du travail de son pays, a pu valablement saisir de sa contestation le conseil de prud'hommes de Nice dont la compétence territoriale n'est pas remise en cause.

.../...

Ce motif fait échec à la demande subsidiaire de la société EMT demandant de renvoyer les parties devant le tribunal de grande instance de Nice lequel, à la différence du conseil de prud'hommes de cette ville, n'a pas compétence pour statuer sur les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

.../...

Ce motif fait également échec à la demande très subsidiaire de la société EMT demandant à la cour de confirmer le dessaisissement du conseil des prud'hommes de Nice au profit du tribunal du travail de Monaco » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE sur l'exception d'incompétence et la loi applicable : la société EMT, avant toute défense au fond a soulevé l'exception d'incompétence territoriale du Conseil de Prud'hommes de céans au profit soit du Tribunal du Travail de Monaco soit du Tribunal de grande instance de Nice, ce que la Demanderesse conteste en soutenant que non seulement le Conseil de céans serait compétent pour connaître du litige, mais qu'il serait en plus, tenu d'appliquer la loi Française ; qu'en effet, l'article 14 du Code civil français dispose : « L'étranger même non résidant en France... pourra être traduit devant les tribunaux de France, pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des Français » ; que l'article 15 du même code édicte : « Un Français pourra être traduit devant un tribunal de France, pour des obligations par lui contractées en pays étranger même avec un étranger » ; qu'en vertu de l'article L 1411-1 du Code du travail français : « Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion... de tout contrat de travail... Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti » ; qu'il résulte des éléments du dossier que M. G... de nationalité française est domicilié à Monaco et titulaire d'un permis de travail délivré par les Autorités monégasques le 28 septembre 1990 ; qu'il a librement accepté un contrat de travail avec la société monégasque EMT le 1er octobre 1990 ; que l'employeur est installé sur le territoire monégasque ; qu'aucune convention ou disposition contractuelle ne détermine la juridiction compétente pour traiter des litiges entre ces deux contractants ; que M. G... prenait son travail et ses instructions au siège de l'employeur à Monaco ; que M. G... revendique le privilège de juridiction issu des articles 14 et 15 du Code civil français ; que ce privilège pose deux questions relatives à la juridiction compétente et la loi applicable ; qu'aux termes de l'article R 1412-1 du Code du travail : « L'employeur et le salarié portent les différends... devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent... celui... où est accompli le travail :... le travail... à domicile... domicile du salarié... où l'employeur est établi » ; que l'application de ces dispositions conduirait à désigner un tribunal monégasque contraire au privilège de juridiction énoncé par le Code civil ; qu'un français n'est pas tenu de

renoncer au privilège de juridiction (principe également présent en droit monégasque en application de l'article 2 du CPC) ; qu'en conséquence le demandeur principal a saisi la juridiction limitrophe afin de connaître de son litige ; que de plus, l'absence de convention attributive de compétence ne signifie pas renonciation au bénéfice de l'article 14 Code civil ; (...) qu'il s'en suit que le Conseil de Prud'hommes de Nice est donc compétent ;

ALORS QUE l'article 14 du code civil n'ouvre au demandeur français qu'une simple faculté et n'édicte pas à son profit une compétence impérative, exclusive de la compétence indirecte d'un tribunal étranger ; que l'exception de connexité internationale peut être admise aux seules conditions que deux juridictions relevant de deux Etats différents soient également et compétemment saisies de deux instances en cours, faisant ressortir entre elles un lien de nature à créer une contrariété ; qu'en l'espèce, il était constant que le tribunal du travail de Monaco avait été saisi, concomitamment à la juridiction prud'homale française, par M. G... pour formuler des demandes salariales et indemnitaires contre son employeur EMT ; que la cour d'appel, ayant retenu sa compétence sur le fondement de l'article 14 du code civil, devait examiner, comme elle y était invitée, si les conditions de son dessaisissement au profit de la juridiction monégasque n'étaient pas réunies ; qu'en refusant de le faire au prétexte que ses motifs relatifs à l'application de l'article 14 du code civil faisaient nécessairement échec à la demande de la société EMT tendant à la confirmation du dessaisissement du conseil de prud'hommes de Nice au profit du tribunal du travail de Monaco, la cour d'appel a violé l'article 14 du code civil et le principe susvisé.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux à verser à M. G... la somme de 2 438,07 euros en paiement d'heures contractuelles et d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le paiement des heures contractuelles : La société EMT est mal fondée à soutenir que M. G... ayant été autorisé par la Principauté de Monaco à travailler sur son sol 44 heures par semaine, son temps de travail doit être calculé sur une semaine et non sur un mois entier. En effet, la demande d'autorisation d'embauche signée le 28 septembre 1990 par l'entreprise EMT et le permis de travail accordé à M. G... le même jour mentionnent le paiement d'un salaire au mois, de sorte que l'employeur devait verser chaque année un salaire correspondant à 190 h 66 par mois (44 x 52/12), décomposé chaque mois en 169 heures payées au tarif normal (temps de travail légal à Monaco) et 21 h 40 payées au tarif d'heures supplémentaires majorées. Or, il résulte à l'examen de

bulletins de salaire de M. G... que la société EMT s'est abstenue, à plusieurs reprises, de lui fournir 190,66 heures de travail par mois, ceci ayant entraîné pour lui une perte injustifiée de salaire. Le conseil de M. G... présente de la page 28 à la page 31 de ses écritures le détail pertinent de ce salaire impayé sur la période de novembre 2008 à décembre 2011 aboutissant à une créance de 2 438,07 euros, dont le montant n'est pas discuté, à hauteur de laquelle la cour entrera voie de condamnation » ;

1) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que les demandes salariales de M. G..., en ce qu'il prétendait n'avoir pas été rempli de son droit à salaire au regard du temps de travail, avait été tranchées par la décision du tribunal du travail de Monaco du 24 septembre 2015 qu'elle versait aux débats, si bien qu'il ne pouvait pas formuler les mêmes demandes devant les juridictions françaises (conclusions d'appel page 23) ; qu'en omettant de répondre à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE la périodicité de paiement du salaire est sans incidence sur la durée du travail convenu ; qu'en l'espèce, il est constant que M. G... avait été embauché pour une durée de travail de 44 heures par semaine conformément à l'article 1er de l'ordonnance-loi du 2 décembre 1959 de la Principauté de Monaco qui prévoit que le temps de travail est compté sur une base hebdomadaire ; qu'en affirmant en l'espèce que la société EMT était mal fondée à soutenir que M. G... ayant été autorisé par la Principauté de Monaco à travailler sur son sol 44 heures par semaine, son temps de travail doit être calculé sur une semaine et non sur un mois entier au prétexte que la demande d'autorisation d'embauche signée le 28 septembre 1990 par l'entreprise EMT et le permis de travail accordé à M. G... le même jour mentionnaient le paiement d'un salaire au mois, de sorte que l'employeur devait verser chaque année un salaire correspondant à 190 h 66 par mois (44 x 52/12), décomposé chaque mois en 169 heures payées au tarif normal (temps de travail légal à Monaco) et 21 h 40 payées au tarif d'heures supplémentaires majorées, la cour d'appel a violé l'article 1er de l'ordonnance-loi du 2 décembre 1959 de la Principauté de Monaco.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux à verser à M. G... la somme de 2 145,85 euros en paiement des primes de treizième mois et d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le paiement du treizième mois : La société EMT n'est pas fondée à soutenir que l'assiette de calcul du treizième mois devait se limiter à 169 heures par mois, dès lors, comme il a été précédemment retenu, que le temps de travail contractuel était de 190 h 66, de sorte que la différence de 21 h 66 doit être considérée comme un temps de travail normal et non comme un temps de travail supplémentaire. Or, il résulte à l'examen de bulletins de salaire de M. G... que la société EMT calculait la prime de treizième mois sur la base de 169 heures, ceci ayant entraîné pour lui une perte injustifiée de salaire. Le conseil de M. G... présente page 32 de ses écritures le détail pertinent du salaire impayé aboutissant à une créance de 2 145,85 euros, calculs refaits pour tenir compte de l'incidence de la prescription, à hauteur de laquelle la cour entrera en voie de condamnation » ;

ALORS QUE l'employeur faisait valoir qu'en l'absence de règles légales, conventionnelles ou même contractuelles relatives à une prime de 13e mois, il avait unilatéralement instauré cet avantage en décidant qu'il serait égal à un mois de salaire de base au prorata temporis de la durée de présence du salarié durant l'année en cours (conclusions d'appel page 24 et 25) ; qu'en affirmant péremptoirement que la société EMT n'est pas fondée à soutenir que l'assiette de calcul du treizième mois devait se limiter à 169 heures par mois, dès lors, comme il a été précédemment retenu, que le temps de travail contractuel était de 190 h 66, de sorte que la différence de 21 h 66 doit être considérée comme un temps de travail normal et non comme un temps de travail supplémentaire, sans caractériser l'existence d'un engagement ayant force obligatoire pour l'employeur selon lequel la prime de 13e mois devait être calculée en tenant compte de la durée habituelle de travail mensuel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 989 du code civil monégasque.

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux à verser à M. G... la somme de 8 999,09 euros en paiement de la prime de 5 % monégasque et d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur l'indemnité exceptionnelle de 5 % : L'article 2 de l'arrêté ministériel du 21 mai 1963 précité [arrêté ministériel monégasque n° 63-131 du 21 mai 1963, pris en application de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire] dispose que les rémunérations minimales applicables dans le département des Alpes-Maritimes sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5 % de leur montant. L'examen de ses bulletins de salaire établit que M. G... n'a pas perçu cette indemnité exceptionnelle, laquelle, contrairement à ce que soutient son contradicteur,



est due même si le salaire horaire versé est supérieur au salaire minimum. Le conseil de M. G... présente pages 57 à 59 de ses écritures le détail pertinent du salaire impayé aboutissant à une créance de 8 999,09 euros, calculs refaits pour tenir compte de l'incidence de la prescription, à hauteur de laquelle la cour entrera en voie de condamnation » ;

ALORS QUE l'arrêté ministériel monégasque n° 63-131 du 21 mai 1963, « fixant les taux minima des salaires » pris en application de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire dispose à son article 2 que « Les rémunérations minimales, telles que définies à l'article premier du présent arrêté, sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5 % de leur montant » ; que cette majoration de 5 % n'a donc vocation à s'appliquer que sur « Les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail [qui] ne peuvent être inférieurs à ceux qui, en vertu de la réglementation ou de conventions collectives, pour des conditions de travail identiques, sont pratiqués dans des professions, commerces ou industries similaires à Nice ou, à défaut, dans le département des Alpes-Maritimes » ; qu'en affirmant que l'article 2 susvisé instaurait cette indemnité exceptionnelle due même si le salaire horaire versé est supérieur au salaire minimum pour accorder à M. G... une majoration de 5 % de son salaire peu important qu'elle ait été supérieure au minimum garanti, la cour d'appel a violé les articles 1 et 2 de l'arrêté ministériel monégasque n° 63-131 du 21 mai 1963, « fixant les taux minima des salaires » pris en application de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire.

#### CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux à verser à M. G... la somme de 3 780 euros pour préavis, 315 euros au titre des congés payés afférents, d'AVOIR jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. G... et condamné la société Entreprise monégasque de travaux à lui verser 40 000 euros à titre de dommages-intérêts, et d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Les parties admettent que leurs relations durant l'exécution du contrat de travail étaient régies par la loi monégasque » ET QUE « Sur les demandes liées au licenciement : L'article 6 du code civil dispose qu'on ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public. En matière de droit du travail français prévaut un ordre public protecteur du salarié qui doit conduire à écarter les dispositions d'une loi étrangère contraires au but recherché par notre loi nationale. L'article 6 de la loi monégasque n° 729 du 16 mars 1963, concernant le contrat de travail, dispose que "le contrat de travail à durée

indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une ou l'autre des parties ; il prend fin au terme du préavis". La faculté ainsi offerte à l'employeur de rompre unilatéralement le contrat de travail sans la nécessité d'énoncer un motif de rupture et sans permettre au salarié dont le licenciement est envisagé de fournir ses explications sur les faits reprochés heurte l'architecture protectrice des droits du salarié français résultant du titre III du code du travail, en particulier l'article L. 1232-2 qui fait obligation à l'employeur qui envisage de licencier un salarié de le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable, ainsi que l'article L. 1232-6 qui fait obligation à l'employeur d'énoncer le motif du licenciement dans une lettre recommandée avec avis de réception. Disant l'article 6 de la loi monégasque contraire à l'ordre public français, la cour en écartera l'application pour juger le licenciement de M. G... conformément à la loi française » ;

1) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en relevant d'office le moyen selon lequel l'article 6 de la loi monégasque aurait été contraire à l'ordre public français sans inviter les parties, dont elle a constaté qu'elles admettaient l'application du droit monégasque (arrêt page 5 al. 3), à faire valoir leurs observations sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile.

2) ALORS en tout état de cause QUE la convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles qui est applicable à la France comme à la Principauté de Monaco stipule à son article 16 que « L'application d'une disposition de la loi désignée par la présente convention ne peut être écartée que si cette application est manifestement incompatible avec l'ordre public du for » ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a écarté l'application de la loi monégasque, désignée par l'application de la convention de Rome, au prétexte que la faculté offerte à l'employeur de rompre unilatéralement le contrat de travail sans la nécessité d'énoncer un motif de rupture et sans permettre au salarié dont le licenciement est envisagé de fournir ses explications sur les faits reprochés heurte l'architecture protectrice des droits du salarié français résultant du titre III du code du travail, en particulier l'article L. 1232-2 qui fait obligation à l'employeur qui envisage de licencier un salarié de le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable, ainsi que l'article L. 1232-6 qui fait obligation à l'employeur d'énoncer le motif du licenciement dans une lettre recommandée avec avis de réception ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé que la loi monégasque était manifestement incompatible avec l'ordre public français, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 16 de la convention de Rome ;

3) ALORS au surplus QU'en disant l'article 6 de la loi monégasque contraire à l'ordre public français au prétexte que la faculté offerte à l'employeur de rompre unilatéralement le contrat de travail sans la nécessité d'énoncer un motif de rupture et sans permettre au salarié dont le licenciement est envisagé de fournir ses explications sur les faits reprochés heurte l'architecture protectrice des droits du salarié français résultant du titre III du code du travail, en particulier l'article L. 1232-2 qui fait obligation à l'employeur qui envisage de licencier un salarié de le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable, ainsi que l'article L. 1232-6 qui fait obligation à l'employeur d'énoncer le motif du licenciement dans une lettre recommandée avec avis de réception, la cour d'appel n'a pas caractérisé que la loi monégasque était incompatible avec l'ordre public français et privé sa décision de base légale au regard des articles 3 et 6 du code civil.

#### SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux à verser à M. G... la somme de 3 780 euros pour préavis, 315 euros au titre des congés payés afférents, d'AVOIR jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. G... et condamné la société Entreprise monégasque de travaux à lui verser 40 000 euros à titre de dommages-intérêts, et d'AVOIR condamné la société Entreprise monégasque de travaux aux entiers dépens et au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « La lettre de licenciement du 2 décembre 2011 indique qu'une note de service du 27 septembre 2011 demandait aux conducteurs de l'entreprise de prendre rendez-vous avec l'assistante du responsable d'exploitation, entre le 14 et le 28 octobre 2011, afin de lui remettre leurs disques chronotachygraphes des mois de mai à août 2011 ; que M. G... n'a pas remis ses disques lors de sa prise de contact avec cette assistante et qu'il n'a signalé leur disparition que le 24 novembre 2011, nonobstant les demandes de régulariser sa situation qui lui ont été adressées par lettres recommandées avec avis de réception des 3 novembre et 18 novembre 2011. L'employeur de déduire de ce comportement du salarié l'expression d'un "refus catégorique d'appliquer, à plusieurs reprises, des règles élémentaires de base de la législation des transports routiers", exposant ainsi l'entreprise à des sanctions civiles et pénales faute de pouvoir présenter les documents de contrôle exigés par la législation sur les transports. Le salarié, de son côté, admet n'avoir jamais remis ses disques chronotachygraphes conformément à la note de service, mais il explique que ces disques lui ont été dérobés sans que ce fait puisse être infirmé ou confirmé. La cour de relever que l'employeur ne verse au dossier aucune pièce pouvant caractériser un refus délibéré du salarié de se soustraire à ses obligations contractuelles et que l'incident reproché n'était assurément pas d'une gravité

suffisante pour justifier le licenciement d'un salarié accusant 21 années d'ancienneté. La rupture du contrat de travail sera donc jugée illégitime.

.../...

Âgé de 52 ans au moment de son licenciement, M. G... a perdu un salaire mensuel brut de 1 890 euros par mois (9,91 € x 190,66 h.), ce qui ouvre droit à un préavis de deux mois représentant la somme de 3 780 euros à hauteur de laquelle la cour entrera en voie de condamnation. Cette indemnité sera assortie de 5 jours de congés payés, conformément à la demande, représentant la somme de 315,00 euros. L'intéressé a été licencié illégitimement après 21 de services ; il indique à l'audience tenue le 30 novembre 2016, comme en fait foi le plumitif, avoir retrouvé un emploi de chauffeur poids lourd moins bien rémunéré 6 mois après son licenciement. La cour dispose des éléments d'appréciation suffisant pour arrêter à 40 000 euros la juste et entière réparation du préjudice résultant de la perte de son emploi à un âge auquel il pouvait aspirer terminer sa carrière professionnelle dans des conditions convenables, toutes causes de son préjudice étant confondues » ;

1) ALORS QUE les juges du fond doivent examiner les griefs mentionnés dans la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, l'employeur ne reprochait pas seulement à M. G... d'avoir tardé à l'informer de la disparition de ses disques chronotachygraphiques, mais encore d'avoir indiqué qu'ils avaient été dérobés dans les différents véhicules qu'il avait utilisés pour son activité professionnelle bien qu'il lui avait été remis une boîte pour ranger les disques qu'il ne devait pas laisser dans les véhicules ; qu'en omettant d'examiner ce grief, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1232-1 du code du travail ;

2) ALORS QUE le dernier manquement professionnel constaté permet aux juges du fond de retenir l'ensemble des précédents, même s'ils ont été sanctionnés en leur temps, pour apprécier la gravité des faits reprochés au salarié ; qu'en l'espèce, l'employeur reprochait au salarié de n'avoir pas remis ses disques chronotachygraphiques comme son employeur lui avait demandé (contrairement à tous les autres chauffeurs) à plusieurs reprises à partir de septembre 2011 et d'avoir prétendu a posteriori, le 24 novembre suivant, que tous ses disques avaient été dérobés, non pas tous ensembles, mais dans les différents véhicules qu'il avait utilisés ; qu'il soulignait que ce comportement était d'autant plus grave dans un contexte où M. G... avait déjà dû être sanctionné par deux fois depuis septembre 2011, une première fois le 20 septembre pour avoir refusé sans raison d'effectuer une livraison le 7 septembre et une seconde fois le 11 octobre 2011 pour avoir refusé encore l'autorité de son supérieur devant le directeur de l'entreprise en le menaçant (« tu as intérêt à raser les murs pour rentrer chez toi ») ; qu'en omettant de prendre en compte ces circonstances avant d'affirmer que

l'incident reproché n'était assurément pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement d'un salarié accusant 21 années d'ancienneté, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail.