

Cour d'appel, 8 juillet 2014, Monsieur J.G. WO. c/ La société anonyme monégasque dénommée E

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	8 juillet 2014
<i>IDBD</i>	12415
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Civile
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2014/07-08-12415>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Compensation retraite – Demande de paiement (rejetée)

Avantages de nature – Logement – Déclaration requise

Licenciement – Caractère abusif (oui)

Résumé

Il n'est pas possible de considérer, comme croit le faire l'appelant, que les avantages contenus dans l'avenant du 23 novembre 2006 viendraient s'ajouter au lieu de se substituer à ceux ayant le même objet, consistant à définir les contours de sa rémunération, contenus dans les conventions, savoir le contrat de travail et la lettre du 28 février 2005 dénommée «*side letter*». De plus, si le changement d'employeur est intervenu de plein droit, sans avenant, par le seul effet de la cession du fonds de commerce monégasque de la banque SAM C conformément à l'article 15 de la loi n°729, il n'en est pas moins constant que les parties ont la faculté de modifier les termes de la convention qui les lie, ce qui relève de la liberté contractuelle à laquelle la loi précitée ne déroge nullement et est de pratique courante. En outre, cet avenant du 23 novembre 2006 exclut que la commune intention des parties ait été de permettre à Monsieur WO. de cumuler les droits, en termes de salaires et avantages consentis par la SAM C et la SAM E, alors qu'un avenant se définit comme l'acte juridique ayant pour effet de modifier les conditions ou les modalités des engagements figurant sur la convention initiale. Ainsi le rejet de la demande tendant au paiement d'une telle compensation retraite sera confirmé.

Il est constant que l'appelant a bénéficié d'un avantage en nature lié à son logement, lequel n'est pas mentionné sur ses bulletins de salaire et n'a dès lors pas donné lieu aux déclarations nécessaires. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont ordonné à la BANQUE de procéder à la déclaration, auprès des organismes sociaux concernés, de l'avantage en nature logement consenti à son salarié du 1^{er} décembre 2006 jusqu'à la rupture du contrat de travail, ainsi qu'à la régularisation éventuelle du paiement des cotisations qui seraient ainsi dues. Cette régularisation devra intervenir dans le mois de la signification du présent arrêt.

Il convient liminairement de préciser que la rupture du contrat de travail liant J.G. WO. à la BANQUE n'est pas intervenue dans le cadre des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 mais a été expressément motivée par référence à l'article 32 de la Convention collective monégasque du travail du personnel des banques. Au cas particulier les griefs articulés relèvent d'une insuffisance professionnelle au sens de l'article 32 précité. Le bureau de jugement du Tribunal du Travail n'a pas été saisi de l'appréciation de la validité du motif de rupture invoqué par la BANQUE mais d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et réparation des préjudices moral et pécuniaire (notamment perte de revenus et de pension de retraite). Dans un tel cas les juges ont pour obligation de vérifier si le licenciement n'est pas fondé sur un motif fallacieux et n'a pas été mis en œuvre avec brutalité, précipitation ou légèreté blâmable. Si la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect des motifs de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est notamment fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté. Le caractère abusif du licenciement, et non pas sa validité, peut ressortir en particulier d'un «*faux motif, de la brutalité de son intervention ou encore de la légèreté blâmable*», la charge de la preuve incombant au salarié. Pour justifier un licenciement, le motif invoqué doit être valable, c'est-à-dire «*présenter les conditions requises pour produire son effet*» et par extension être «*acceptable, admissible, fondé*». Un licenciement peut être considéré comme abusif (qu'il ait été reconnu valable ou non) si l'employeur a avancé pour le justifier un faux motif, c'est-à-dire un motif qui n'était pas le motif réel qui l'a conduit à prendre cette décision et qui voulait «*tromper*», ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Cependant, le licenciement peut aussi être abusif pour d'autres raisons telles que la légèreté, la précipitation et au cas particulier les premiers juges pouvaient parfaitement, sans se contredire, même s'ils ont retenu que l'employeur n'avait pas «*évoqué un prétexte ou usé d'un artifice pour décider de la rupture*», retenir par ailleurs que le licenciement était abusif. Comme l'a décidé le Tribunal du Travail Monsieur WO. a manifestement perdu une chance de voir sa situation professionnelle discutée de manière transparente, dans sa précipitation à le licencier, alors que le blâme a été annulé, l'employeur n'ayant pas pris la peine de rechercher les causes des difficultés rencontrées pour permettre au salarié de s'adapter et trouver des solutions satisfaisantes pour tous. Monsieur WO., étranger, s'est retrouvé brutalement au chômage après 18 années d'ancienneté, sa carrière interrompue sans motif légitime, l'employeur ayant manifestement fait preuve de précipitation dans sa décision de licencier. En l'état de l'analyse qui précède, la Cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour, tout en réformant la décision entreprise de ce chef, fixer à 50.000 euros le montant des dommages et intérêts dus à J.G. WO. en réparation de l'ensemble des préjudices subis eu égard à son licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

COUR D'APPEL

R.

ARRÊT DU 8 JUILLET 2014

En la cause de :

- Monsieur J.G. WO., fondé de pouvoir, cadre classe VII, demeurant « X » 1X à Monaco ;
Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, plaidant par Maître Danièle RIEU, avocat au Barreau de Nice ;
APPELANT,
d'une part,

contre :

- La société anonyme monégasque dénommée E, dont le siège social est 2X 98007 Monaco Cedex, prise en la personne de son administrateur délégué en exercice, domicilié en cette qualité audit siège,
Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Gilbert MANCEAU, avocat au Barreau de Paris ;
INTIMÉE,
d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 13 juin 2013 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 7 novembre 2013 (enrôlé sous le numéro 2014/000063) ;

Vu les conclusions déposées les 21 janvier et 14 mai 2014, par Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de la SAM E ;

Vu les conclusions déposées le 3 avril 2014, par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Jan WO. ;

À l'audience du 3 juin 2014, vu la production de leurs pièces par les conseils des parties ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel «*parte in qua*» interjeté le 7 novembre 2013 par J.G. WO. à l'encontre d'un jugement rendu le 13 juin 2013 par le Tribunal du Travail, signifié le 11 octobre 2013 ;

Considérant les faits suivants :

Par jugement en date du 13 juin 2013, auquel il y a lieu de se référer pour plus ample exposé des faits de la cause, le Tribunal du Travail saisi du différend opposant J.G. WO. à la SAM E (ci-après La BANQUE), successeur de la SAM C son ancien employeur a :

« (...) Constaté que J.G. WO. a renoncé à sa demande relative au complément de salaire ;

Ordonné à la société anonyme monégasque E de procéder, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement, à la déclaration, auprès des organismes sociaux concernés, de l'avantage en espèces logement qu'elle a consenti à J.G. WO. du 1er décembre 2006 jusqu'à la rupture du contrat de travail, ainsi qu'à la régularisation éventuelle du paiement des cotisations qui seraient ainsi dues ;

Annulé, avec toutes conséquences de droit, le blâme avec inscription au dossier du 7 avril 2010 infligé par la société anonyme monégasque E à J.G. WO. ;

Dit que le licenciement de J.G. WO. n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif ;

Condamné la société anonyme monégasque E à payer à J.G. WO. la somme de 17.000 euros (dix sept mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Ordonné la délivrance, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement, d'un certificat de travail mentionnant une date d'entrée au 1er mars 2005 et un début d'activité pour le compte de la société anonyme monégasque dénommée E au 1er décembre 2006 ;

Débouté les parties du surplus de leurs demandes ;

Fait masse des dépens et dit qu'ils seront supportés par moitié par J.G. WO. et par la société anonyme monégasque E (...).»

Les premiers juges ont, au soutien de cette décision, constaté que le demandeur avait renoncé à sa prétention relative au complément de salaire et pour l'essentiel relevé :

- 1/ Sur la «*compensation retraite*» suite à son expatriation, que les conditions de l'emploi de l'appelant au sein de la BANQUE ont été acceptées par ce dernier à travers la signature d'une lettre du 28 février 2005 qui prévoyait notamment la reprise d'ancienneté au 1er novembre 1992, la rémunération annuelle brute fixe, les conditions d'attribution du bonus variable et la clause de non-concurrence ; que par un document annexe daté du même jour dénommé «*side letter to contrat de travail*» signé par des responsables de la BANQUE et le salarié, il était convenu la prise en compte du nombre d'années au service de la banque dans le «*contrat local*» ainsi que diverses autres prises en charge ; qu'une correspondance du 23 novembre 2006 émanant du nouvel employeur

matérialisait un avenant au contrat de travail régulièrement accepté par Monsieur WO., quand bien même il ne peut être question de novation en l'absence d'une volonté suffisamment claire à cet égard ; que l'analyse de ce courrier démontre toutefois que les parties sont convenues de modifier le contrat de travail initial et de substituer, en ce qui concerne son objet, à savoir la rémunération fixe et variable ainsi que les avantages particuliers, aux stipulations initiales celles rappelées dans ce courrier ; que la lettre de la BANQUE du 26 juin 2009 n'envisageait une compensation que dans l'éventualité où la durée de la cotisation serait inférieure à 10% et ne permettrait de récupérer que le capital versé à la CAR, si bien qu'elle ne vient en aucun cas confirmer que la BANQUE avait continué à accepter le principe de la compensation liée à la perte de la pension de retraite aux Pays-Bas ; qu'en définitive la demande tendant au paiement de la somme de 138.166 euros au titre de cette « *compensation retraite* » doit être rejetée, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner la production du règlement du fonds de retraite néerlandais.

- 2/ Sur les avantages en nature et l'indemnité de congés payés, que l'employeur a méconnu ses obligations en matière de déclaration de rémunération dans la mesure notamment où l'avenant du 23 novembre 2006 prévoit que les frais de logement à Monaco seront remboursés pour partie et qu'il apparaît ainsi que J.G. WO. a bénéficié d'un avantage en espèces lié à son logement qui n'est pas mentionné sur ses bulletins de salaire et n'a dès lors pas donné lieu aux déclarations nécessaires ; que cependant la mise à disposition d'un véhicule « *pour les besoins du service* » telle que prévue par l'avenant du 23 novembre 2006, ne constitue pas un avantage en nature alors que Monsieur WO. n'établit pas qu'il a également utilisé ce véhicule à des fins personnelles ; que la demande en paiement de l'indemnité compensatrice de congés ne pouvait être accueillie dans la mesure où l'avantage qui n'est pas affecté dans son montant par la prise du congé annuel, ne doit pas être pris en considération dans le calcul de l'assiette de l'indemnité de congés payés et qu'il n'est en outre pas contesté que l'avantage en espèces logement a été maintenu pendant les périodes de congés.
- 3/ Sur le blâme du 7 avril 2010, que l'employeur ne fournit aucun élément sur les événements précis qui seraient à l'origine de ses premiers reproches, n'apporte aucune explication ou n'effectue aucune analyse leur permettant de constater que les règles ou procédures internes, au demeurant non justifiées, n'auraient pas été appliquées compte tenu d'un manque de connaissances par J.G. WO. de la matière en cause ; que de surcroît le comportement irrespectueux ayant consisté à refuser de suivre des instructions n'est pas établi ; qu'en conséquence le blâme avec inscription au dossier doit être annulé avec toutes conséquences de droit.
- 4/ Sur la rupture du contrat de travail, que si la BANQUE évoque une absence de résultats en termes de collectes de ressources, il n'est pas justifié d'un quelconque objectif qui aurait été fixé au salarié sur ce point ; qu'en outre la baisse constante du portefeuille client n'est corroborée par aucune pièce versée aux débats et ne résulte que des simples affirmations de l'employeur ; que bien que le business plan de mai 2010 soit très proche de celui qui avait été préparé en octobre 2007, il apparaît que les reproches formulés ne l'avaient pas été à l'époque, alors qu'il n'est pas établi que des demandes spécifiques de l'employeur n'auraient pas été correctement traitées et qu'il n'est pas contesté que le salarié a disposé d'un délai très court (quatre jours ouvrables mentionnés dans le courrier de contestation de la rupture du 2 juillet 2010) ; que le licenciement n'est donc pas fondé sur un motif valable mais que toutefois la réalité d'un faux motif de rupture n'est nullement démontrée et le préjudice matériel subi du fait de la perte de l'emploi ne peut dès lors être indemnisé ; que toutefois l'appelant a perdu une chance de voir sa situation professionnelle discutée de manière transparente, de tirer les conséquences des attentes de l'employeur et par la même de conserver son emploi ; qu'il a subi un préjudice moral lié à l'absence de considération en dépit de son importante expérience et aux conditions brutales de mise en œuvre de la rupture.
- Sur les autres demandes, qu'en l'état la délivrance d'un certificat de travail mentionnant une date d'entrée au 1er mars 2005 et un début d'activité pour le compte de la E au 1er décembre 2006 s'impose.

Suivant exploit du 7 novembre 2013, J.G. WO. a régulièrement interjeté appel « *parte in qua* » de ce jugement du Tribunal du Travail, signifié par acte du 11 octobre 2013 à la requête de la BANQUE, à l'effet de voir :

« (...) *Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a :*

- *constaté que Monsieur WO. a renoncé à sa demande relative au complément de salaire,*
- *ordonné à la SAM E de procéder à la déclaration auprès des organismes sociaux de l'avantage en espèce logement du 1er décembre 2006 et jusqu'à la rupture du contrat de travail et ce dans un délai d'un mois à compter de la signification du jugement,*
- *annulé le blâme avec inscription au dossier du 7 avril 2010 avec toutes conséquences de droit,*
- *dit que le licenciement n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif,*
- *ordonné la délivrance d'un certificat de travail mentionnant la date d'entrée au 1er mars 2005 et un début d'activité pour le compte de la SAM E au 1er décembre 2006 et ce dans un délai d'un mois à compter de la signification du jugement.*

Déclarer recevable l'appel « parte in qua », interjeté par Monsieur J.G. WO. à l'encontre de ce jugement entrepris rendu le 13 juin 2013 par le Tribunal du Travail.

Le déclarer bien fondé.

En conséquence le réformer en ce qu'il a :

- *débouté Monsieur WO. de sa demande de compensation contractuellement prévue pour perte d'avantages retraite «pension Loss» pour la période du 1er décembre 2006 au 29 septembre 2010.*
- *et en ce qu'il lui a alloué un seul montant de 17.000 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif.*

Et faisant ce que les premiers juges auraient dû faire,

Statuant à nouveau sur ces deux points :

Voir condamner la société anonyme monégasque dénommée E à payer à Monsieur J.G. WO. :

- *la somme de 138.166,00 euros au titre de la compensation contractuellement prévue pour perte d'avantages retraite «pension Loss» pour la période du 1er décembre 2006 au 29 septembre 2010.*
- *la somme de 1.300.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.*

Dire que les sommes auxquelles la société anonyme monégasque E sera condamnée devront être assorties des intérêts de droit à compter de la fin du préavis, soit du 1er octobre 2010 et jusqu'à complet paiement.

Condamner enfin la société anonyme monégasque E en tous les dépens tant de première instance que d'appel, distraits au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation (...)

Il reprend l'argumentation développée dans son exploit d'appel aux termes de conclusions récapitulatives déposées le 3 avril 2014.

Au soutien de cet appel partiel J.G. WO. fait grief à la décision entreprise de l'avoir débouté de sa demande de compensation retraite contractuelle et de ne pas lui avoir accordé une somme suffisante au titre des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

I - Sur la « compensation retraite contractuelle » :

L'appelant soutient en substance que la lettre du 23 novembre 2006 n'annule ni ne remplace le contrat de travail initial et ne peut que modifier les dispositions équivalentes de ce contrat ; qu'elle ne pouvait pas constituer un nouveau contrat de travail, mais un simple «*avenant*» aux dispositions contractuelles convenues avec l'ancien employeur savoir la SAM C, le nouvel employeur étant tenu de maintenir tous les éléments essentiels du contrat de travail ; qu'il n'a jamais entendu «*substituer*» les termes de la lettre du 23 novembre 2006 à son contrat de travail dont la «*side letter*» fait partie intégrante ; que c'est à tort que les premiers juges ont cru devoir considérer que l'analyse de cette lettre démontrait que les parties étaient convenues de modifier le contrat de travail ; qu'en outre en retenant qu'il n'aurait pas cherché à négocier les conditions d'un nouveau placement, le Tribunal du Travail n'a pas pris en considération un échange de lettres à l'initiative de l'appelant portant sur le point de la compensation de la perte de sa retraite aux Pays-Bas ; qu'il doit encore être constaté que la BANQUE a maintenu une clause de non-concurrence à son avantage, mais a bafoué son engagement contractuel de garantir la perte de pension de retraite dans l'intérêt du salarié ; qu'il est totalement incohérent que cette clause de non-concurrence ait été maintenue mais que celle garantissant la compensation de retraite de l'appelant ne l'ait pas été puisque les «*avantages particuliers*» visés par la lettre du 23 novembre 2006 le sont avec et sur le même plan que «*votre rémunération fixe et variable et avantages particuliers liés à votre fonction*» et concernent la prise en charge des frais de logement et la «*mise à disposition d'une voiture*», c'est-à-dire des avantages en nature qui s'ajoutent au salaire fixe et variable pour rémunérer la prestation de travail ; que dans le cadre de l'exécution du contrat de travail cette compensation retraite eût été due à compter du 1er décembre 2006 et jusqu'à la fin de son préavis, le 29 septembre 2010 ; que les calculs nécessaires à la détermination de la somme due de chef ont été établis par un organisme néerlandais spécialisé en matière de finances ; qu'il ressort de ces calculs que la somme restant due s'élève à 138.166 euros.

II - Sur le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif :

L'appelant précise que c'est à juste titre que les premiers juges ont dit que le licenciement dont il a été l'objet ne reposait sur aucun motif valable et revêtait un caractère abusif, cependant son préjudice n'a pas été évalué comme il se doit, les dommages et intérêts qui lui ont été alloués étant inférieurs à la réalité de celui-ci.

Il fait valoir pour l'essentiel que le licenciement, ainsi que l'a constaté le Tribunal du Travail, n'était «*pas justifié d'un quelconque objectif qui aurait été fixé*» et ne reposait donc pas sur un motif valable ; que moins d'un mois après un blâme infondé et injuste l'employeur a opté pour la voie de «*l'incapacité*» professionnelle et l'insuffisance de résultats alors qu'aucun objectif n'était précisément fixé dans le contrat de travail et qu'aucun reproche à ce sujet ne lui avait été fait jusqu'alors ; que le business plan qu'il lui a été demandé d'établir en mai 2010 a servi de prétexte ; qu'ainsi le licenciement est infondé, pris sous un faux prétexte et intervenu de façon brutale ; qu'il s'est retrouvé sans travail, étranger, sa carrière brutalement interrompue sans motif légitime ; que sa demande toutes causes de préjudice confondues, n'est nullement excessive eu égard à la situation tant professionnelle que personnelle qu'il a perdue et à celle qu'il a actuellement et dont les répercussions futures sont désormais inévitables.

La BANQUE, intimée et appelante à titre incident entend voir la Cour :

« (...) Infirmer le jugement du Tribunal du Travail du 13 juin 2013 en ce qu'il

Ordonne à la société anonyme monégasque E de procéder, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement, à la déclaration, auprès des organismes sociaux concernés, de l'avantage en espèces logement qu'elle a consenti à J.G. WO. du 1er décembre 2006 jusqu'à la rupture du contrat de travail, ainsi qu'à la régularisation éventuelle du paiement des cotisations qui seraient dues ;

Annule, avec toutes conséquences de droit, le blâme avec inscription au dossier du 7 avril 2010 infligé par la société anonyme monégasque E à J.G. WO. ;

Dit que le licenciement de J.G. WO. n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif ;

Condamne la société anonyme monégasque E à payer à J.G. WO. la somme de 17.000 euros (dix sept mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Ordonne la délivrance, dans le délai d'un mois, à compter de la signification du présent jugement, d'un certificat de travail mentionnant une date d'entrée au 1er mars 2005 et un début d'activité pour le compte de la E au 1er décembre 2006 ;

Fait masse des dépens et dit qu'ils seront supportés par moitié par J.G. WO. et par la société E ;

et en ce qu'il a débouté la SAM E du surplus de ses demandes ;

Confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur WO. du surplus de ses demandes, fins et conclusions ;

Et recevant, la E sur sa demande reconventionnelle ;

Condamner Monsieur J.G. WO. au paiement de la somme de 7.500 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive de l'article 1229 du Code civil ;

Condamner Monsieur J.G. WO. aux entiers dépens dont distraction au profit de Maître Patricia REY, avocat-défenseur, sous sa due affirmation de droit (...)

Elle fait notamment valoir en substance :

* *À titre d'observations liminaires :*

- que la détermination du quantum de la somme réclamée en réparation du préjudice s'appuie sur une expertise privée dont le chiffrage est insusceptible de déterminer la solution du litige par le fait même qu'il n'est pas contradictoire,
- que Monsieur WO. est défaillant dans l'administration de la preuve qui lui incombe de son prétendu droit à une compensation pour perte d'avantage retraite qu'il chiffre à 138.166 euros en persistant dans son refus de communiquer le règlement du fonds de pension de la SAM C.

* *Sur la «compensation contractuelle» :*

- que le jugement devra être confirmé en ce qu'il déboute Monsieur WO. de sa demande de «*compensation contractuelle*», cette demande étant sans fondement,
- que c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que «*l'analyse du courrier du 23 novembre 2006 démontre que les parties sont convenues de modifier le contrat de travail (lettre du 28 février 2005 et «side letter») et de substituer, en ce qui concerne son objet à savoir la rémunération fixe et variable ainsi que les avantages particuliers liés à la fonction de l'intéressé, aux stipulations initiales celles qui ont été précédemment citées*»,
- que la lettre du 23 novembre 2006 est expressément qualifiée d'avenant par les parties, aucune disposition n'ayant prévu que la «*side letter*» devait continuer à s'appliquer ; que cette même lettre a défini un nouveau dispositif contractuel de rémunération entre la BANQUE et l'appelant, que celui-ci a approuvé, en considération des avantages significatifs qu'il comportait,
- que les parties ont volontairement nové par cet avenant du 23 novembre 2006, lequel a réglé de façon générale les dispositions concernant la rémunération fixe et variable du salarié ainsi que les avantages particuliers liés à sa fonction,
- que ce même avenant exclut que la commune intention des parties ait été de permettre à Monsieur WO. de cumuler les droits, en termes de salaires et avantages consentis par la SAM C et la BANQUE,
- qu'à supposer que la Cour juge ambiguës les dispositions de cet avenant, ses termes devront, conformément à l'article 1013 du Code civil, «*être pris dans le sens qui convient le mieux à la matière du contrat*» qui est un avenant se définissant comme un acte juridique ayant pour effet de modifier les conditions ou les modalités des engagements qui figurent dans la convention initiale,
- que la relation contractuelle entre l'employeur et le fonds a pris fin, J.G. WO. se gardant d'ailleurs de préciser sa situation personnelle vis-à-vis du fonds dont on ignore tout,
- qu'en tout état de cause, le principe de la réclamation de l'appelant est insusceptible d'être soumis à un débat contradictoire devant le juge du contrat de travail, le montant de la demande ayant été établi à l'issue d'un calcul effectué par un organisme néerlandais spécialisé en matière de finances, savoir une expertise privée dont le prétendu expert n'est autre que le conseil de l'une des parties.

* *Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail :*

- que les premiers juges ont procédé à une distinction entre l'appréciation de la validité du motif de la rupture et celle du caractère éventuellement abusif du licenciement, mais en retenant que l'employeur n'a pas évoqué un prétexte ou usé d'un artifice pour décider la rupture de la collaboration entre les parties, le Tribunal du Travail ne pouvait pas juger que le licenciement *«revêt un caractère abusif»*, l'abus de droit se définissant comme une faute dans l'exercice d'un droit, dans le but de nuire à autrui ou encore d'éluider volontairement l'application de la loi et rien de tel n'est allégué contre la BANQUE, en l'espèce,
- que le licenciement est fondé sur des motifs valables et prouvés, les termes de la lettre de licenciement mentionnant deux motifs, le premier tiré du caractère très insuffisant d'un business plan pour la période 2010-2011 et le second constatant l'appauvrissement anormal du volume des ressources de la clientèle collectée par le travail de Monsieur WO.,
- qu'aucun élément n'est apporté par l'appelant sur le caractère prétendument abusif du licenciement, l'existence d'un motif fallacieux, seul susceptible de fonder une action en dommages-intérêts pour licenciement abusif, n'est pas démontrée, étant de plus fort souligné que Monsieur WO. reprend à son compte le motif des premiers juges selon lequel *«l'employeur n'avait pas évoqué un prétexte ou usé d'un artifice pour décider de la rupture»* ; que l'action en dommages-intérêts ne pourra de plus fort pas prospérer et le jugement devra être infirmé,
- qu'en définitive le Tribunal a statué ultra petita sur une demande de dommages et intérêts pour perte de chance *« de voir sa situation professionnelle discutée de manière transparente, de tirer les conséquences des attentes de l'employeur et par la même de conserver son emploi»*, qui n'était pas formulée par l'appelant.

* *Sur la demande de régularisation auprès des organismes sociaux :*

- que sans s'arrêter à la contradiction, l'appelant invoque l'avenant au contrat de travail du 23 novembre 2006, dont il dénie par ailleurs la portée,
- qu'il prétend voir confirmer le jugement en ce qu'il a été ordonné à la BANQUE de procéder à la déclaration auprès des organismes sociaux de l'avantage en espèces logement qu'elle lui a consenti du 1er décembre 2006 jusqu'à la rupture du contrat de travail, ainsi qu'à la régularisation éventuelle du paiement des cotisations qui seraient ainsi dues ; qu'une telle réclamation est pourtant irrecevable à défaut pour l'appelant de justifier d'un grief et donc d'un intérêt à agir,
- qu'en tout état de cause Monsieur WO. n'a subi aucun préjudice pouvant résulter d'une prétendue sous déclaration puisque le montant de sa rémunération excédait les plafonds de cotisations à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public C et à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public C ; que les déclarations sont parfaitement régulières et il n'y a pas lieu à régularisation ; quant aux frais de logement en Principauté ils ont été remboursés sur justificatifs dans la limite de 20.000 euros.

* *Sur la demande de complément de congés payés :*

- que Monsieur WO. ne forme aucun appel sur cette partie du dispositif du jugement l'ayant débouté de sa prétention de ce chef.

* *Sur l'annulation du blâme prononcé le 7 avril 2010 :*

- que pour annuler ce blâme le Tribunal a considéré qu'*«il appartenait à la BANQUE de rapporter la preuve de la réalité des griefs qu'elle invoque à l'appui de sa décision, quand bien même elle estime que les questions en cause relèveraient de sa seule appréciation»* et que *«force est de constater que l'employeur ne fournit aucun élément sur les événements précis qui seraient à l'origine de ses premiers reproches»*,
- que cependant l'appelant n'entreprend aucune discussion sérieuse à cet égard, alors que la charge lui incombe en sa qualité de demandeur à l'action.

* *Sur l'infirmité du jugement en ce qu'il a débouté la BANQUE de sa demande reconventionnelle :*

- que l'action introduite par Monsieur WO. relève bien d'un abus de droit, celui d'ester en justice ; que l'appelant est manifestement défaillant dans la charge de la preuve qui lui incombe, de l'exercice abusif par l'employeur de son droit de rompre un contrat de travail à durée indéterminée,
- qu'une telle action a pour seul objectif de créer un préjudice à la BANQUE en tentant de l'intimider par des prétentions correspondant à 10 années de salaire ; qu'une telle manœuvre doit être sanctionnée par le paiement de légitimes dommages et intérêts.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé ;

SUR CE,

Attendu que tant l'appel principal «*parte in qua*» interjeté par J.G. WO. que l'appel incident relevé par la BANQUE doivent être déclarés recevables en sorte que par suite de l'effet dévolutif de telles voies de recours, il convient d'examiner l'ensemble des chefs critiqués du jugement rendu le 13 juin 2013 par le Tribunal du Travail ;

I - Sur la «compensation retraite» :

Attendu que c'est par des motifs pertinents, exempts de toute critique et répondant précisément à l'argumentation de la BANQUE, reprise en cause d'appel, que la Cour adopte, que les premiers juges ont considéré que la demande tendant au paiement de la somme de 138.166 euros au titre d'une telle compensation devait être rejetée, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner la production aux débats du règlement du fonds de retraite néerlandais ;

Qu'en effet c'est bien la lettre du 28 février 2005 qui a constitué le contrat de travail dès son acceptation et qui régit les conditions de l'emploi de J.G. WO., lesquelles ont été acceptées par ce dernier ;

Attendu que ces conditions étaient bien précisées ainsi que l'a rappelé le Tribunal du Travail et c'est une annexe de la même date, intitulée «*side letter to contrat de travail*» (avenant), qui énumérait les avantages particuliers consentis du fait du détachement à Monaco, parmi lesquels était prévue une compensation liée à la perte de pension aux Pays-Bas pendant le séjour en Principauté en plaçant la somme calculée selon des modalités précises dans le fonds de retraite néerlandais ;

Attendu qu'à la fin de l'année 2006 la SAM C a cédé son fonds de commerce à la SAM E (la BANQUE) et, conformément à la loi, les contrats de travail attachés audit fonds ont été transférés au cessionnaire et aux termes d'une lettre en date du 23 novembre 2006 les parties sont convenues de définir un nouveau mode de rémunération ainsi que de diverses autres dispositions expressément reprises dans le jugement querellé ;

Que cette lettre précise que «*l'ensemble de ces dispositions constitue un avenant au contrat de travail ainsi qu'à la side letter signés entre les parties le 28 février 2005*» ;

Attendu qu'il ne saurait être contesté aux termes de l'analyse de cette lettre du 23 novembre 2006 matérialisant un avenant au contrat de travail initial, que les parties sont convenues de modifier ledit contrat (lettre du 28 février 2005 et son annexe) et de substituer aux stipulations initiales concernant son objet à savoir la rémunération fixe et variable ainsi que les avantages particuliers, celles y figurant et ne reprenant pas la compensation liée à la perte de pension ;

Attendu de surcroît que cette lettre du 23 novembre 2006 a défini un nouveau dispositif contractuel de rémunération entre la BANQUE et l'appelant, les parties ont nové volontairement et l'ensemble des dispositions de cette lettre constitue bien un avenant au contrat de travail, savoir un acte juridique ayant pour effet de modifier les conditions ou les modalités des engagements figurant sur la convention initiale ;

Qu'il n'est pas possible de considérer, comme croit le faire l'appelant, que les avantages contenus dans l'avenant du 23 novembre 2006 viendraient s'ajouter au lieu de se substituer à ceux ayant le même objet, consistant à définir les contours de sa rémunération, contenus dans les conventions, savoir le contrat de travail et la lettre du 28 février 2005 dénommée «*side letter*» ;

Que comme l'a retenu le Tribunal du Travail la référence à cette dernière (avenant) n'avait en réalité d'intérêt que par rapport à la «*compensation retraite*» puisque ses autres dispositions liées à la prise de fonction suite à l'expatriation avaient déjà été exécutées et n'impliquaient pas qu'elles continuent à l'être (notamment les frais de déménagement, de voyages aller-retour Monaco-Pays-Bas, prise en charge d'un mois de loyer ainsi que de deux semaines de formation linguistique) ;

Que toute autre lecture procéderait d'une dénaturation du contrat ;

Attendu de plus fort que si le changement d'employeur est intervenu de plein droit, sans avenant, par le seul effet de la cession du fonds de commerce monégasque de la banque SAM C conformément à l'article 15 de la loi n° 729, il n'en est pas moins constant que les parties ont la faculté de modifier les termes de la convention qui les lie, ce qui relève de la liberté contractuelle à laquelle la loi précitée ne déroge nullement et est de pratique courante ;

Attendu encore que cet avenant du 23 novembre 2006 exclut que la commune intention des parties ait été de permettre à Monsieur WO. de cumuler les droits, en termes de salaires et avantages consentis par la SAM C et la SAM E, alors qu'un avenant se définit comme l'acte juridique ayant pour effet de modifier les conditions ou les modalités des engagements figurant sur la convention initiale ;

Qu'au cas particulier, qui ne saurait d'ailleurs être identifié à d'autres situations concernant des tiers, du fait de l'effet relatif des contrats, l'amélioration notable de la situation pécuniaire du salarié (appelant) en l'état de la modification substantielle de son contrat de travail dans un sens plus favorable à ses intérêts et sans nouvelles contraintes pour celui-ci, permet à la Cour, à la suite du Tribunal du Travail, de considérer, même si les parties ne l'ont pas expressément précisé, que le principe d'une «*compensation retraite*» a été abandonné et ce d'autant que :

- la BANQUE était dans l'impossibilité de continuer à «*placer cette somme dans le fonds de retraite néerlandais*» et n'était nullement tenue, en application de la «*side letter*», de trouver une solution alternative,
- J.G. WO. n'a manifestement pas cherché à négocier avec la BANQUE les conditions d'un nouveau placement dans l'attente du règlement réalisé par la SAM C, bien qu'il se soit vu accorder des avantages non négligeables qui n'étaient pas initialement prévus ;

Qu'ainsi le rejet de la demande tendant au paiement d'une telle compensation retraite sera confirmé ;

II - Sur les avantages en nature et l'indemnité compensatrice de congés payés :

Attendu qu'il y a lieu d'observer qu'aucun appel n'a été régularisé concernant cette indemnité compensatrice de congés payés ;

Que concernant les avantages en nature, c'est à bon droit et par une exacte appréciation des faits de la cause non démentie par les pièces produites devant la Cour que le jugement a statué par des motifs qui sont adoptés par la Cour ;

Qu'il est en effet constant que l'appelant a bénéficié d'un avantage en nature lié à son logement, lequel n'est pas mentionné sur ses bulletins de salaire et n'a dès lors pas donné lieu aux déclarations nécessaires ;

Que c'est donc à juste titre que les premiers juges ont ordonné à la BANQUE de procéder à la déclaration, auprès des organismes sociaux concernés, de l'avantage en nature logement consenti à son salarié du 1er décembre 2006 jusqu'à la rupture du contrat de travail, ainsi qu'à la régularisation éventuelle du paiement des cotisations qui seraient ainsi dues ;

Que cette régularisation devra intervenir dans le mois de la signification du présent arrêt ;

III - Sur le blâme du 7 avril 2010 :

Attendu que dans le cadre de son appel incident, la BANQUE entend voir infirmer le jugement en ce qu'il a dit que le blâme dont s'agit devait être annulé avec toutes conséquences de droit ;

Que force est de constater qu'en cause d'appel la BANQUE ne rapporte pas plus la preuve de la réalité des griefs qu'elle invoque au soutien de sa décision ; qu'elle ne fournit aucun élément sur les événements précis à l'origine de ses reproches et partant la Cour estime devoir confirmer par adoption de motifs la décision d'annulation du blâme du 7 avril 2010, la BANQUE se bornant à annoncer son appréciation des compétences de son salarié en matière de fiscalité américaine, sans corroborer par des preuves formelles la réalité de ses assertions consistant notamment à retenir un manque de connaissance par J.G. WO. de la matière en cause ; qu'au surplus le comportement injurieux allégué du salarié n'est pas plus établi en appel qu'en première instance ;

IV - Sur la rupture du contrat de travail :

Attendu qu'il convient liminairement de préciser que la rupture du contrat de travail liant J.G. WO. à la BANQUE n'est pas intervenue dans le cadre des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 mais a été expressément motivée par référence à l'article 32 de la Convention collective monégasque du travail du personnel des banques ;

Qu'au cas particulier les griefs articulés relèvent d'une insuffisance professionnelle au sens de l'article 32 précité ;

Que le bureau de jugement du Tribunal du Travail n'a pas été saisi de l'appréciation de la validité du motif de rupture invoqué par la BANQUE mais d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et réparation des préjudices moral et pécuniaire (notamment perte de revenus et de pension de retraite) ;

Attendu que dans un tel cas les juges ont pour obligation de vérifier si le licenciement n'est pas fondé sur un motif fallacieux et n'a pas été mis en œuvre avec brutalité, précipitation ou légèreté blâmable ;

Attendu que si la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect des motifs de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est notamment fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté ;

Attendu qu'en l'espèce la BANQUE se fonde exclusivement sur son droit unilatéral de résiliation en énonçant expressément un motif de rupture, savoir l'absence de résultats en termes de collectes ; que toutefois il convient de relever qu'il n'est pas justifié d'un quelconque objectif qui aurait été fixé au salarié sur ce point ;

Attendu que la BANQUE ne justifie pas plus, en cause d'appel, la baisse constante invoquée du portefeuille clients, laquelle ne résulte que de ses simples affirmations et au surplus n'a pas été comparée avec les performances des employés disposant des mêmes attributions, en sorte que la Cour, à la suite du Tribunal, ne peut en déterminer la réalité et l'importance ;

Attendu que la BANQUE ayant toutefois expressément énoncé un motif de rupture, il incombe à la juridiction saisie de déterminer si l'appelant rapporte la preuve du caractère abusif de cette rupture de contrat au regard du motif invoqué ;

Attendu qu'il résulte des éléments du dossier et des pièces produites qu'une seule, savoir l'avis de la commission paritaire du 8 juillet 2010, serait de nature, selon la BANQUE, à justifier la validité du licenciement dont elle a l'entière charge ;

Que l'avis susmentionné ne permet pas à la Cour et avant elle au Tribunal du Travail, de retenir sur quels critères la commission a estimé devoir considérer que le licenciement était justifié et partant fondé sur un motif valable ;

Attendu que s'agissant du business plan de mai 2010 que la BANQUE a demandé en urgence à l'appelant d'établir dans un délai très court, pour des raisons pas très avouables, sinon pour justifier un licenciement, la Cour observe qu'il suit le même schéma que le précédent préparé un octobre 2007, lequel avait parfaitement convenu et n'avait nullement démontré, comme il est prétendu pour celui en cause que J.G. WO. aurait eu «une profonde méconnaissance de ce qu'est l'activité de banquier privé» après 18 ans d'ancienneté dans le métier ;

Qu'ainsi c'est à juste titre que le Tribunal du Travail a estimé que le licenciement n'apparaissait pas fondé sur un motif valable ;

Attendu cependant que la réalité d'un faux motif de rupture n'est pas démontrée, la BANQUE n'ayant pas argué de prétextes pour mettre un terme au contrat permettant de qualifier le licenciement de fallacieux et d'ouvrir droit à la réparation d'un préjudice matériel, notamment lié à la perte de son emploi par le salarié ;

Que toutefois comme le précise le Tribunal du Travail dans le jugement entrepris (page 15 avant-dernier paragraphe) le caractère abusif du licenciement, et non pas sa validité, peut ressortir en particulier d'un «*faux motif, de la brutalité de son intervention ou encore de la légèreté blâmable*», la charge de la preuve incombant au salarié ;

Attendu que pour justifier un licenciement, le motif invoqué doit être valable, c'est-à-dire «*présenter les conditions requises pour produire son effet*» et par extension être «*acceptable, admissible, fondé*» ;

Qu'un licenciement peut être considéré comme abusif (qu'il ait été reconnu valable ou non) si l'employeur a avancé pour le justifier un faux motif, c'est-à-dire un motif qui n'était pas le motif réel qui l'a conduit à prendre cette décision et qui voulait «*tromper*», ce qui n'est pas le cas en l'espèce ;

Que cependant le licenciement peut aussi être abusif pour d'autres raisons telles que la légèreté, la précipitation et au cas particulier les premiers juges pouvaient parfaitement, sans se contredire, même s'ils ont retenu que l'employeur n'avait pas «*évoqué un prétexte ou usé d'un artifice pour décider de la rupture*», retenir par ailleurs que le licenciement était abusif ;

Attendu que comme l'a décidé le Tribunal du Travail Monsieur WO. a manifestement perdu une chance de voir sa situation professionnelle discutée de manière transparente, dans sa précipitation à le licencier, alors que le blâme a été annulé, l'employeur n'ayant pas pris la peine de rechercher les causes des difficultés rencontrées pour permettre au salarié de s'adapter et trouver des solutions satisfaisantes pour tous ;

Que contrairement à ce que soutient la BANQUE le Tribunal du Travail n'a pas statué «*ultra petita*» puisque la somme réclamée à titre de dommages et intérêts l'était dans un «*champ large*» comportant la réparation du préjudice moral et pécuniaire (notamment perte de revenus et pension de retraite) ;

Attendu que si la somme de 1.300.000 euros réclamée est excessive, comme correspondant à 10 années de salaire, et reposant sur une expertise privée réalisée à la demande d'une des parties sur laquelle la Cour ne peut exclusivement se fonder, il n'en est pas moins vrai que la somme allouée est manifestement insuffisante pour réparer l'entier préjudice subi par l'appelant du fait de son licenciement fondé sur un motif non valable et a fortiori abusif ;

Que Monsieur WO., étranger, s'est retrouvé brutalement au chômage après 18 années d'ancienneté, sa carrière interrompue sans motif légitime, l'employeur ayant manifestement fait preuve de précipitation dans sa décision de licencier ;

Attendu qu'en l'état de l'analyse qui précède, la Cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour, tout en réformant la décision entreprise de ce chef, fixer à 50.000 euros le montant des dommages et intérêts dus à J.G. WO. en réparation de l'ensemble des préjudices subis eu égard à son licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Attendu que l'appelant n'a pas fait dégénérer en abus son droit d'ester en justice et dans ces conditions la BANQUE sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive ;

Attendu que la décision du Tribunal du travail sera par ailleurs confirmée en ce que les parties doivent supporter chacune par moitié les dépens ;

Qu'il sera jugé de même, s'agissant des dépens d'appel en l'état de leur succombance respective partielle.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant contradictoirement,

Reçoit l'appel principal de J.G. WO. et l'appel incident de la SAM E,

Confirme le jugement du Tribunal du Travail du 13 juin 2013 dans l'ensemble de ses dispositions frappées d'appel, sauf sur le quantum des dommages-intérêts alloués,

Le réforme partiellement quant à la somme allouée à ce titre,

Condamne la SAM E à payer à J.G. WO. la somme de 50.000 euros à titre de dommages-intérêts avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes plus amples ou contraires,

Fait masse des dépens d'appel et dit qu'ils seront supportés par moitié par chacune des parties, avec distraction au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA et Maître Patricia REY, avocats-défenseurs sous leur due affirmation, chacun pour ce qui le concerne,

Ordonne que lesdits dépens seront provisoirement liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable.

Vu les articles 58 à 62 de la loi n° 1398 du 24 juin 2013 relative à l'administration et à l'organisation judiciaires,

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Monsieur Gérard FORET-DODELIN, Vice-Président, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Monsieur Thierry PERRIQUET, Conseiller, Monsieur Marc

SALVATICO, Conseiller, assistés de Madame Laura SPARACIA-SIOLI, Greffier en chef adjoint, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,

Lecture est donnée à l'audience publique du 8 juillet 2014, par Monsieur Gérard FORET-DODELIN, Vice-Président, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, assisté de Madame Laura SPARACIA-SIOLI, Greffier en chef adjoint, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, en présence de Monsieur Gérard DUBES, premier substitut du Procureur Général, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles.

20