

Tribunal de première instance, 9 décembre 2004, N. c/ Sté International University of Monaco

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	9 décembre 2004
<i>IDBD</i>	27147
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-premiere-instance/2004/12-09-27147>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Contrat à durée indéterminée - Licenciement - Motif économique non fondé - Indemnité conventionnelle, ayant le caractère d'une clause pénale - Impossibilité de modérer l'indemnité ayant un caractère excessif - Dommages-intérêts : pour abus de droit.

Résumé

Il ressort des éléments de la cause que S. N. était embauché le 1er janvier 1988 en qualité de professeur par la société anonyme monégasque University Of Southern Europe, en abrégé USE, par le biais de contrats à durée déterminée ;

À compter du 1er juillet 1993, il était nommé doyen de l'université selon contrat à durée indéterminée ;

Un avenant au contrat de travail était signé le 10 septembre 1996 formalisant les fonctions, la rémunération et le droit à une indemnité conventionnelle de licenciement de ce salarié ;

Aux termes d'un acte intitulé « acte de cession d'objets corporels, de droits incorporels et engagement de présentation de clientèle » en date du 18 janvier 2002, la société anonyme monégasque à objet civil USE cédait son activité à la société anonyme monégasque University Of Southern Europe Management qui s'engageait à cette occasion à reprendre l'ensemble de contrats de travail en cours, dont celui de S. N., étant relevé que la gestion de fait avait commencé dès le mois de septembre 2001 ;

Toutefois, le 15 novembre 2001, S. N. était licencié ; la rupture du contrat de travail le liant à son employeur se trouvait, aux termes du courrier de licenciement, fondée sur des raisons économiques nécessitant la mise en place d'une nouvelle organisation interne de l'entreprise et la suppression subséquente du poste occupé par S. N. ;

L'employeur soutient que l'indemnité allouée à S. N. en exécution de l'article 7 de son contrat de travail serait fixée à un montant manifestement excessif, rendant impossible le licenciement, ce qui rendait nulle la clause contractuelle qui instaure une telle indemnité ;

À cet égard il est vrai que la jurisprudence française admet que l'indemnité de licenciement, lorsqu'elle est prévue par le contrat de travail, a le caractère d'une clause pénale et peut être réduite par le juge si elle présente un caractère manifestement excessif (cassation sociale 17 mars 1998), par application des dispositions de l'article 1152 du Code civil français ;

Cependant le droit monégasque n'a pas connu la même évolution, l'article 1007 du Code civil, correspondant à l'article 1152 précité, n'ayant pas été complété et ne conférant nullement au juge la possibilité de modérer ou d'augmenter la peine, de sorte que l'argument soutenu par l'employeur est inopérant ;

Pour cette raison, substituée aux motifs des premiers juges, il convient de confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a condamné la société Use Management à payer à S. N., au titre de l'indemnité conventionnelle de congédiement, la somme de 558 783,52 euros après déduction de l'indemnité légale de congédiement d'ores et déjà versée ;

En l'occurrence, la motivation économique du licenciement invoquée n'apparaît pas correspondre à une situation économique obérée réelle, eu égard aux circonstances de la cause ; il en est de même en ce qui concerne le motif inhérent à la personne de S. N., constitué par le grief de manque d'efficacité de ce dernier à son poste de doyen, le Tribunal du travail ayant estimé irrecevable l'employeur à soutenir un tel grief en ce qu'il engendrait un changement de la nature du licenciement, et en toutes hypothèses non fondé, à défaut pour le salarié d'avoir disposé de la moindre attribution dans le domaine administratif et financier ;

Il convient en définitive de relever que les premiers juges ont opéré une juste appréciation des faits de l'espèce, par des motifs que le Tribunal estime devoir adopter ; la décision sera confirmée en ce qu'elle a dit que le licenciement n'apparaît pas fondé sur un motif valable ;

En droit, il est de principe, par application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, que les dommages-intérêts auxquels peut donner lieu toute rupture d'un contrat de travail ne se confondent pas avec l'indemnité de licenciement due en l'absence de motif valable de la rupture ;

Les premiers juges ont indiqué que S. N. avait droit à une indemnité de licenciement de 61 350,24 euros, mais ont considéré qu'il avait été rempli de ses droits à ce titre en l'état de l'indemnité de congédiement de 558 783,52 euros, nettement supérieure à la première, qui venait de lui être attribuée, compte tenu de la règle du non-cumul de deux indemnités ; ils ont dès lors par la suite à bon droit estimé que le préjudice matériel avait d'ores et déjà été compensé par la somme allouée en application de l'article 7 du contrat en raison de son caractère indemnitaire, l'indemnité de licenciement ne constituant qu'une infirme partie de son montant, le surplus s'analysant en dommages-intérêts supplémentaires ; ce faisant, ils n'ont commis aucune erreur de droit et n'ont nullement contrevenu aux dispositions de l'article 13 précité puisqu'ils ont bien admis le principe d'une réparation de la faute née d'un abus du droit de rupture par l'octroi de dommages-intérêts distincts de l'indemnité de licenciement ; le moyen sera donc rejeté ;

Enfin l'évolution du préjudice moral à 1 euro apparaît avoir été équitablement fixée au regard des circonstances de l'espèce et doit de même être confirmée ;

Il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Le Tribunal,

Attendu que statuant dans l'instance opposant S. N. à la société anonyme monégasque University Of Southern Europe Management, en abrégé Use Management, le Tribunal du travail, par jugement du 27 novembre 2003 auquel il y a lieu de se référer pour plus ample exposé des faits de la cause, a :

- dit que le licenciement de S. N. a été mis en œuvre pour un motif non valable,
- dit en outre qu'il revêt un caractère abusif,
- condamné en conséquence la société Use Management à payer à S. N. la somme de 11 486,44 euros représentant le montant des cotisations sociales destinées à la PRECA indûment retenues sur son salaire et celle de 558 783,52 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de son congédiement stipulée à l'article 7 de l'avenant du 10 septembre 1996, ces deux sommes portant intérêts au taux légal à compter du 9 avril 2002, outre celle de 1 euro à titre de dommages-intérêts,
- débouté S. N. du surplus de ses prétentions ;

Attendu que suivant exploit en date du 4 février 2004 (n° 428 du rôle général de l'année 2003-2004), la société Use Management a relevé appel parte in qua de ce jugement, signifié le 26 janvier 2004, aux fins de :

- la recevoir en son appel et l'y déclarer bien fondée,
- voir confirmer la décision en ce qu'elle a débouté S. N. de ses demandes au titre des rappels de salaires, des congés payés y afférents, des indemnités légales de congédiement et de licenciement, de sa demande de remboursement des frais médicaux, de sa demande de délivrance de bulletins de salaires conformes, d'attestations Assedic rectifiées et de tous autres chefs de demandes,
- voir réformer ladite décision en ce qu'elle l'a condamnée au paiement des sommes de 11 486,44, 558 783,52 et 1 euros,
- dire et juger que le licenciement a été prononcé pour un motif valable,
- dire et juger nulle la clause contractuelle insérée dans l'article 7 du contrat de S. N. relative à l'indemnité conventionnelle de licenciement, qualifiée par le Tribunal du travail d'indemnité conventionnelle de congédiement,
- débouter en conséquence S. N. de l'ensemble de ses demandes ;

Que dans le sens de la confirmation, l'appelante expose que la réévaluation du salaire de son salarié a parfaitement été respectée jusqu'à son licenciement, de sorte que les premiers juges ont à raison débouté S. N. de ses prétentions salariales et des demandes complémentaires qui y étaient attachées ;

Qu'au soutien de son appel, elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu la validité de l'article 7 du contrat de travail en se plaçant au jour de la rédaction de la clause, aux termes d'une argumentation contraire aux éléments de la cause et allant selon elle au-delà des moyens soutenus par le salarié, et ce, au mépris des observations qu'elle avait formulées sur la base de la jurisprudence française qui estime que l'instauration d'une indemnité conventionnelle dans un contrat de travail est nulle si le licenciement devient impossible du fait du montant de l'indemnité convenue, au regard de la situation économique de l'entreprise au moment de la rupture du lien contractuel ;

Qu'elle critique par ailleurs le raisonnement adopté par le tribunal du travail pour admettre la somme réclamée au titre des cotisations, lequel ne reposerait sur aucun élément probant, et fait état d'un dysfonctionnement ponctuel tout en niant l'absence de versement ;

Qu'elle assure que la réalité du motif économique ne serait pas discutable en l'état des bilans mettant en exergue des résultats négatifs, des pertes financières conséquentes et une détérioration constante du chiffre d'affaires de la société avec un pic lors de l'exercice 2000-2001 qui correspond à la période de licenciement de S. N., estimant que les premiers juges ont commis une erreur d'appréciation sur les difficultés économiques de la société en ne retenant que l'absence de reprise du passif par la nouvelle société, faisant abstraction d'une prise en compte globale de la réalité économique ;

Que la société Use Management relève en outre un manque d'efficacité de S. N. à son poste de directeur ;

Qu'enfin, elle estime que le principe de l'allocation de dommages-intérêts par le Tribunal du travail n'est pas fondé, faute pour le salarié de s'être jamais senti concerné par la situation de l'entreprise ;

Attendu que pour sa part, S. N., qui sollicite la jonction de la présente instance avec l'appel parte in qua qu'il a lui-même diligenté selon exploit du 4 février 2004 (n° 427 du rôle) à l'encontre du jugement du 27 novembre 2003, s'oppose à l'ensemble des prétentions de la société Use Management et sollicite sa condamnation au paiement de la somme de 1 500 euros à titre de dommages-intérêts pour appel abusif ;

Qu'il expose en premier lieu avoir formé appel de la décision susvisée concernant le rappel de salaires demandé, en ce que les premiers juges ont erronément retenu comme base de calcul, pour la réévaluation annuelle, un salaire de 45 292 francs alors qu'il avait été porté à 48 000 francs en avril 1997 ; qu'en outre, il estime que les premiers juges ont commis une erreur d'application du droit régissant la rupture du contrat de travail dès lors que le caractère abusif de la rupture ouvre droit au salarié à l'octroi de dommages-intérêts, lesquels ne se confondent pas avec l'indemnité de licenciement, alors par ailleurs que le préjudice moral aurait été sous-évalué ; qu'en conséquence, il demande l'allocation d'une somme de 406 126,44 euros à titre de dommages-intérêts, toutes causes de préjudice confondues ;

Qu'il conclut pour le reste à la confirmation du jugement, en faisant valoir :

Sur les cotisations :

- que les éléments de la cause établissent que l'employeur a prélevé des sommes sur son salaire au titre de cotisations qu'il a toutefois conservées par devers lui en fraude de ses droits ;

Sur l'indemnité de congédiement :

- que les principes de liberté des conventions et d'autonomie des volontés commandent de donner effet à la clause litigieuse,

- que la jurisprudence française invoquée relative à la possibilité de réduction d'une clause du contrat de travail prévoyant une telle indemnité, par une assimilation à une clause pénale, est inapplicable à Monaco faute d'équivalence dans le droit monégasque,

Sur l'absence de motif valable :

- qu'il n'existe aucune justification économique en l'absence notamment de suppression de poste et de réorganisation générale des services, ajoutant que la société Use Management n'a nullement repris les dettes de son prédécesseur, tandis qu'elle a repris tous les contrats de travail en cours,

- que le grief reposant sur des causes inhérentes au salarié est irrecevable en l'état d'un licenciement justifié par des considérations d'ordre économique, sauf à modifier la nature du licenciement, grief qui ne serait au demeurant pas fondé en l'état des attributions du salarié, exclusives d'une responsabilité pour mauvais résultats financiers ;

Attendu que la société Use Management a conclu le 2 août 2004 à la nullité des clauses insérées dans l'avenant au contrat en date du 10 septembre 1996 au regard des dispositions de l'ordonnance du 5 mars 1895 et plus particulièrement de son article 23, qui soumettraient selon elle la validité de l'avenant à une double condition, faisant défaut en l'espèce, savoir :

- le caractère sérieux et non frauduleux du contrat,

- une autorisation préalable de l'assemblée générale des actionnaires valant ratification de la convention passée ;

Qu'en l'état de cette nullité, elle estime en conséquence S. N. irrecevable en sa demande d'allocation d'indemnité conventionnelle de congédiement et de toutes autres demandes liées à l'application dudit avenant, se rapportant pour le surplus, et (ou) à titre subsidiaire, à ses précédentes écritures judiciaires qu'elle maintient ;

Attendu qu'en réplique, S. N. analyse ce moyen comme une demande nouvelle, en ce qu'il n'a jamais été proposé devant le Tribunal du travail, et soulève son irrecevabilité en tant que telle ;

Que subsidiairement, au fond, il estime non fondé cet argument en ce que l'article 23 précité serait sans rapport avec la question juridique posée par la société appelante, alors surtout que l'avenant a reçu exécution ;

Qu'enfin, il demande au Tribunal d'appel de prendre acte de la modification de la dénomination de la société anonyme monégasque Use Management devenue la société anonyme monégasque International University Of Monaco et formalise, relativement à ses prétentions concernant le rappel de salaires, une demande de délivrance de documents administratifs conformes (bulletins de salaire idoines et attestation destinée à l'Assedic dûment rectifiée) ;

Attendu par ailleurs qu'ainsi qu'il a été exposé, suivant exploit en date du 4 février 2004 (n° 427 du rôle général de l'année 2003-2004), S. N. a relevé appel parte in qua de ce jugement, aux fins de :

voir confirmer la décision, sauf en ce qui concerne le rappel de salaires et l'indemnité de congés payés correspondante, et le montant des dommages-intérêts alloués,

voir condamner la société Use Management à lui payer la somme de 42 626,64 euros à titre de rappel de salaires et celle de 4 262, 66 euros à titre de congés payés sur rappel de salaires,

la voir condamner à lui payer la somme de 406 126,44 euros à titre de dommages-intérêts, toutes causes de préjudice confondues ;

Qu'il reproche en premier lieu au Tribunal du travail d'avoir pris en compte pour le calcul de la réévaluation annuelle de sa rémunération un salaire net en cours erroné ;

Qu'en second lieu, il affirme que le caractère abusif de la rupture du contrat de travail ouvre droit au salarié à l'octroi de dommages-intérêts, lesquels ne peuvent toutefois se confondre avec l'indemnité de licenciement contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, estimant en outre que le préjudice moral a fait l'objet d'une sous-évaluation ;

Attendu que pour sa part, la société Use Management, dans un jeu de conclusions identique à celui déposé dans le cadre de l'instance portant le n° 428 en date du 2 août 2004, a conclu à la nullité des clauses insérées dans l'avenant au contrat en date du 10 septembre 1996 au regard des dispositions de l'ordonnance du 5 mars 1895 et plus particulièrement de son article 23, qui soumettraient selon elle la validité de l'avenant à une double condition, faisant défaut en l'espèce, savoir :

- le caractère sérieux et non frauduleux du contrat,

- une autorisation préalable de l'assemblée générale des actionnaires valant ratification de la convention passée ;

Qu'en l'état de cette nullité, elle estime en conséquence S. N. irrecevable en sa demande d'allocation d'indemnité conventionnelle de congédiement et de toutes autres demandes liées à l'application dudit avenant, se rapportant pour le surplus, et (ou) à titre subsidiaire, à ses précédentes écritures judiciaires qu'elle maintient ;

Attendu que S. N. rétorque qu'en l'absence de jonction encore prononcée, le moyen d'irrecevabilité soulevé par l'employeur n'a pas à être examiné dans la présente instance ;

Que dans les faits, il ajoute qu'aucune difficulté économique n'est avérée ;

Qu'enfin, il demande au Tribunal d'appel de prendre acte de la modification de la dénomination de la société anonyme monégasque Use Management devenue la société anonyme monégasque International University Of Monaco ;

Sur quoi,

En la forme :

Attendu qu'il y a lieu de prendre acte du changement de dénomination intervenu depuis l'introduction des présentes instances et de constater que la société anonyme monégasque University Of Southern Europe Management est devenue la société anonyme monégasque International University Of Monaco ;

Attendu que les instances enrôlées sous les n° 427 et 428 du rôle général de l'année 2003-2004 présentant un lien de connexité évident, il y a lieu, dans le souci d'une bonne administration de la justice, d'en prononcer la jonction et de statuer sur le tout par un seul et même jugement ;

Attendu que les appels, qui apparaissent avoir été régulièrement formés, doivent être déclarés recevables ;

Attendu enfin, que la société Use Management a excipé en appel de l'irrecevabilité des demandes de S. N. fondées sur les clauses de l'avenant au contrat de travail, en l'état de leur nullité alléguée ;

Attendu toutefois que la validité des clauses de ce document, à l'exception de la clause n° 7 relative à l'indemnité conventionnelle de licenciement, n'a pas été contestée en première instance par la société appelante, en sorte que cette exception caractérise une demande nouvelle irrecevable en cause d'appel ;

Au fond :

Attendu qu'il ressort des éléments de la cause que S. N. était embauché le 1er janvier 1988 en qualité de professeur par la société anonyme monégasque University Of Southern Europe, en abrégé Use, par le biais de contrats à durée déterminée ;

Qu'à compter du 1er juillet 1993, il était nommé doyen de l'université selon contrat à durée indéterminée ;

Qu'un avenant au contrat de travail était signé le 10 septembre 1996 formalisant les fonctions, la rémunération et le droit à une indemnité conventionnelle de licenciement de ce salarié ;

Qu'aux termes d'un acte intitulé « acte de cession d'objets corporels, de droits incorporels et engagement de présentation de clientèle » en date du 18 janvier 2002, la société anonyme monégasque à objet civil Use cédait son activité à la société anonyme monégasque University Of Southern Europe Management qui s'engageait à cette occasion à reprendre l'ensemble des contrats de travail en cours, dont celui de S. N., étant relevé que la gestion de fait avait commencé dès le mois de septembre 2001 ;

Que toutefois, le 15 novembre 2001, S. N. était licencié ; que la rupture du contrat de travail le liant à son employeur se trouvait, aux termes du courrier de licenciement, fondée sur des raisons économiques nécessitant la mise en place d'une nouvelle organisation interne de l'entreprise et la suppression subséquente du poste occupé par S. N. ;

Attendu que les parties ont toutes deux relevé appel parte in qua de la décision du 27 novembre 2003, sans pour autant remettre en cause les dispositions relatives à la consécration de la reprise des contrats de travail en cours par la nouvelle société et des obligations qui y étaient attachées, au rejet de la demande de remboursement de frais médicaux et à la qualification de l'indemnité prévue à l'article 7 de l'avenant du 10 septembre 1996 en « indemnité conventionnelle de congédiement » et non de licenciement au regard du droit monégasque ; que ces points sont désormais définitivement jugés ;

Attendu qu'il appartient au Tribunal d'appel de se prononcer sur les points remis en cause ;

A. - Quant aux demandes relatives à l'exécution du contrat de travail :

Attendu que S. N. assure avoir bénéficié d'une augmentation de rémunération lui garantissant au 1er janvier 1998 un salaire de 48 000 francs, contre celui de 45 292 francs retenu par le Tribunal du travail ;

Attendu toutefois que le salarié ne justifie nullement des éléments de calcul établissant un tel montant, contrairement aux premiers juges qui se sont fondés sur les indices INSEE publiés aux 1er janvier 1997 et 1998 produits aux débats pour déterminer le salaire mensuel garanti à S. N. à compter du 1er janvier 1998 ; que de ce chef, la décision entreprise doit être confirmée, de même que celle subséquente relative aux congés payés afférents à la rémunération ;

Attendu par ailleurs qu'il résulte des éléments constants de la cause et notamment de l'article 4 de l'avenant au contrat de travail, que S. N. bénéficiait de protections sociales dont les prestations étaient assurées par l'institution de prévoyance des cadres dénommée PRECA ;

Qu'il est tout aussi constant, en l'état des pièces communiquées (pièces n° 81 à 92), qu'une mesure de suspension de garantie avait été mise en œuvre en raison de l'absence de règlement des cotisations dues par la société, suivie d'une résiliation du contrat d'adhésion ; que l'employeur, qui fait état d'un simple dysfonctionnement informatique, ne justifie toutefois pas du règlement du montant des cotisations audit organisme ; que la décision doit donc être également confirmée de ce chef ;

B. - Quant aux demandes relatives à la cessation du contrat de travail :

Indemnité de congédiement

Attendu qu'en cause d'appel, la société Use Management a conclu à la nullité de l'article 7 de l'avenant au contrat pour défaut de respect des dispositions édictées par l'article 23 de l'ordonnance du 5 mars 1895 sur les sociétés civiles ; qu'il

s'agit en l'état d'un moyen nouveau et non d'une demande nouvelle, dès lors que devant les premiers juges elle avait déjà invoqué la nullité d'une telle disposition, de sorte qu'elle est recevable en cette demande ;

Attendu toutefois que les dispositions invoquées sont inapplicables en l'espèce en ce qu'elles concernent uniquement les cas où les administrateurs prennent ou conservent un intérêt dans une entreprise ; que force est en effet de constater à cet égard que S. N. n'a jamais été qu'un salarié au sein de l'Use ;

Attendu par ailleurs que l'employeur soutient que l'indemnité allouée à S. N. en exécution de l'article 7 de son contrat de travail serait fixée à un montant manifestement excessif, rendant impossible le licenciement, ce qui rendrait nulle la clause contractuelle qui instaure une telle indemnité ;

Attendu à cet égard qu'il est vrai que la jurisprudence française admet que l'indemnité de licenciement, lorsqu'elle est prévue par le contrat de travail, a le caractère d'une clause pénale et peut être réduite par le juge si elle présente un caractère manifestement excessif (cassation sociale 17 mars 1998), par application des dispositions de l'article 1152 du Code civil français :

Attendu cependant que le droit monégasque n'a pas connu la même évolution, l'article 1007 du Code civil, correspondant à l'article 1152 précité, n'ayant pas été complété et ne conférant nullement au juge la possibilité de modérer ou d'augmenter la peine, de sorte que l'argument soutenu par l'employeur est inopérant ;

Que pour cette raison, substituée aux motifs des premiers juges, il convient de confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a condamné la société Use Management à payer à S. N., au titre de l'indemnité conventionnelle de congédiement, la somme de 558 783,52 euros après déduction de l'indemnité légale de congédiement d'ores et déjà versée ;

Motif du licenciement et indemnité de licenciement

Attendu qu'au soutien de son appel, la société Use Management ne fait état d'aucun élément nouveau et ne verse pas davantage aux débats les pièces réclamées par les premiers juges (registre d'entrée et de sortie du personnel, permis de travail, fiches de paie délivrées aux intéressés du montant des rémunérations de toute nature réglées par ses soins à Messieurs C., D. et G.) non plus que des pièces de nature à remettre en cause la décision prise par le Tribunal du travail ; qu'au contraire, elle se prévaut des documents communiqués en première instance dont les premiers juges avaient à juste titre relevé qu'ils concernaient la société anonyme monégasque Use Monaco, considérant en cet état que la société anonyme monégasque Use Management ne pouvait valablement s'en prévaloir pour soutenir qu'elle se trouvait dans une situation économique désastreuse au moment du licenciement ;

Attendu qu'en l'occurrence, la motivation économique du licenciement invoquée n'apparaît pas correspondre à une situation économique obérée réelle, eu égard aux circonstances de la cause ; qu'il en est de même en ce qui concerne le motif inhérent à la personne de S. N., constitué par le grief de manque d'efficacité de ce dernier à son poste de doyen, le Tribunal du travail ayant estimé irrecevable l'employeur à soutenir un tel grief en ce qu'il engendrait un changement de la nature du licenciement, et en toutes hypothèses non fondé, à défaut pour le salarié d'avoir disposé de la moindre attribution dans le domaine administratif et financier ;

Attendu qu'il convient en définitive de relever que les premiers juges ont opéré une juste appréciation des faits de l'espèce, par des motifs que le Tribunal estime devoir adopter ; que la décision sera confirmée en ce qu'elle a dit que le licenciement n'apparaît pas fondé sur un motif valable ;

Dommages-intérêts

Attendu, en droit, qu'il est de principe, par application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, que les dommages-intérêts auxquels peut donner lieu toute rupture d'un contrat de travail ne se confondent pas avec l'indemnité de licenciement due en l'absence de motif valable de la rupture ;

Attendu qu'en l'espèce, les premiers juges ont parfaitement caractérisé, en l'état des éléments de la cause qui étaient soumis à leur appréciation, la faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre un terme au contrat ; qu'à cet égard, il ressort de l'examen des attestations produites en sens contraire que ces documents ont tous été établis par des salariés subordonnés à l'une des parties, ou des anciens salariés, et sont en tant que tels dépourvus de l'objectivité et de la sincérité nécessaires pour permettre au Tribunal d'apprécier la situation ; que de plus, ils ne font pour la plupart nullement état de faits ou circonstances précis et objectifs sur les rapports salarié-employeur au moment du licenciement, mais seulement d'impressions personnelles relativement au comportement de S. N. lors de l'exercice de ses fonctions ; qu'en tant que telles, ces pièces s'avèrent inopérantes ;

Attendu que les premiers juges ont par ailleurs indiqué que S. N. avait droit à une indemnité de licenciement de 61 350,24 euros, mais ont considéré qu'il avait été rempli de ses droits à ce titre en l'état de l'indemnité de congédiement de 558 783,52 euros, nettement supérieure à la première, qui venait de lui être attribuée, compte tenu de la règle du non-cumul des deux indemnités ; qu'ils ont dès lors par la suite à bon droit estimé que le préjudice matériel avait d'ores et déjà été compensé par la somme allouée en application de l'article 7 du contrat en raison de son caractère indemnitaire, l'indemnité de licenciement ne constituant qu'une infime partie de son montant, le surplus s'analysant en dommages-intérêts supplémentaires ; que ce faisant, ils n'ont commis aucune erreur de droit et n'ont nullement contrevenu aux dispositions de l'article 13 précité puisqu'ils ont bien admis le principe d'une réparation de la faute née d'un abus du droit de rupture par l'octroi de dommages-intérêts distincts de l'indemnité de licenciement ; que le moyen sera donc rejeté ;

Attendu enfin que l'évaluation du préjudice moral à 1 euro apparaît avoir été équitablement fixée au regard des circonstances de l'espèce et doit de même être confirmée ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Attendu, enfin, que la société International University Of Monaco, venant aux droits de la société Use Management, n'apparaît pas avoir commis de faute dans l'exercice de son droit de recours, de sorte qu'il convient de débouter S. N. de sa demande en dommages-intérêts pour appel abusif et dilatoire ;

Et attendu que les dépens d'appel incombent à chacune des parties, qui succombent pour partie, par application de l'article 231 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS et ceux non contraires des premiers juges,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement comme juridiction d'appel du Tribunal du travail,

Ordonne la jonction des procédures enrôlées sous les n° 427 et 428 du rôle général et statuant sur le tout par un seul et même jugement,

Constate que la société anonyme monégasque University Of Southern Europe management est devenue la société anonyme monégasque international University Of Monaco ;

Déclare les appels recevables en la forme ;

Déclare en revanche irrecevable la demande nouvelle formée en cause d'appel par la société International University Of Monaco ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail du 27 novembre 2003 en toutes ses dispositions ;

Déboute S. N. de sa demande en paiement de dommages-intérêts.

M. Narmino, prés. ; Bellinzona, juge supp. f.f. de subst. proc. gén. ; Mes Licari et Rey, av. déf. ; Rochet, av. bar. de Nice.