

Tribunal du travail, 16 mai 2002, SNC B. et Cie, sous l'enseigne Eurimpex c/ F.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	16 mai 2002
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Droit des obligations - Responsabilité civile contractuelle

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2002/05-16-307736>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Obligations contractuelles du salarié : de loyauté, de discrétion et de réserve - Faute grave commise en transgressant ces obligations - Responsabilité contractuelle du salarié

Tribunal du travail

Procédure - Demande reconventionnelle portée directement devant le bureau de jugement, tendant à requalifier la démission en licenciement - Recevabilité sous réserve de satisfaire aux conditions de l'article 382 du CPC applicable au Tribunal du travail par l'article 49 de la loi du 16 mai 1946 (conditions non remplies en l'espèce)

Résumé

1) Sur la demande principale

Le contrat de travail imposant au salarié de fournir une prestation de travail qui constitue la contrepartie de son salaire, la non-exécution ou l'exécution défectueuse de cette prestation de travail engage sa responsabilité contractuelle.

Cette responsabilité, qui est habituellement sanctionnée par des observations et au stade ultime par le licenciement, ne peut toutefois être engagée sur le plan pécuniaire, compte tenu de la situation de subordination dans laquelle se trouve le salarié justifiant l'application à son profit d'un régime dérogatoire au droit commun se caractérisant notamment par la prohibition des amendes ou des sanctions pécuniaires, lorsque l'intéressé s'est rendu coupable d'un simple manquement ou d'une faute légère.

En revanche, la faute grave, outre la privation du droit aux indemnités de préavis et de congédiement qu'elle entraîne, permet à l'employeur de rechercher le cas échéant, devant le Tribunal du Travail, la responsabilité contractuelle du salarié.

Au titre des obligations résultant de son contrat de travail celui-ci est notamment tenu des trois obligations suivantes :

- une obligation générale de loyauté,
- une obligation de fidélité, qui lui interdit d'exercer pendant l'exécution de son contrat de travail et sans que la stipulation d'une clause spécifique ne soit nécessaire, toute activité concurrente de celle de son employeur, pour son propre compte ou pour celui d'un tiers,
- une obligation de discrétion et de réserve, qui lui interdit de divulguer et d'utiliser à son profit ou au profit d'un tiers les informations auxquelles ses responsabilités lui donnent accès.

En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats par la société demanderesse que si M.-P. F. n'a certes pas commis d'agissements de concurrence déloyale, au sens strict du terme, l'activité de négoce de détail exercée par Monsieur B. dans le commerce de quincaillerie qu'il exploite à Naples ne pouvant être considérée comme une activité concurrente de celle exercée, dans le domaine de la grande distribution, par le SNC B., il n'en demeure pas moins que cette dernière s'est délibérément affranchie de l'obligation générale de loyauté et de l'obligation de discrétion et de réserve auxquelles elle était contractuellement tenue vis-à-vis de son ancien employeur.

Il ressort en effet des documents suivants :

lettres adressées par les sociétés Cafim, Opes et Acedis à Eurimpex les 30 juillet 1999 et 2 septembre 1999, attestations D. en date du 10 novembre 1999 (et ses annexes),

procès-verbal de constat dressé par Maître Escaut-Marquet le 10 août 1999 dans les Bureaux de la Société à l'enseigne Eurimpex, portant sur les éléments contenus dans la messagerie de l'ordinateur utilisé par M.-P. F.,

note de service en date du 23 avril 1999 stigmatisant et sanctionnant l'usage abusif par l'intéressée du téléphone de l'entreprise à des fins personnelles,

que M.-P. F. a utilisé non seulement une part non négligeable de son temps de travail ainsi que les moyens matériels de son employeur (ordinateur et téléphone) mais aussi et surtout les informations et les relations professionnelles acquises dans le cadre de ses fonctions au sein de la SNC B. pour favoriser et développer l'activité de négoce exercée par son compagne, V. B.

Les constatations formelles émises par M.-P. F. quant à l'authenticité et à la force probante des courriers électroniques retranscrits dans le procès-verbal de constat de Maître Escaut-Marquet ne peuvent retenir l'attention du Tribunal, dès lors que :

les courriers attribués à la défenderesse ont reçu des réponses de leurs destinataires, elles-mêmes adressées à M.-P. F., Madame M., dans l'attestation qu'elle a délivrée le 18 juin 2001 à la société B., a indiqué avoir été contactée par M.-P. F., le lendemain de sa démission, afin d'effacer à la demande de celle-ci les messages se trouvant sur le disque dur de son ordinateur,

le contenu de ces messages exclut, au regard des informations d'ordre privé ou personnel qu'ils contiennent, toute possibilité de montage a posteriori par l'employeur.

La matérialité des fautes commises par M.-P. F. se trouve au superflu confirmée par le fait que cette dernière, après avoir donné sa démission le 2 août 2001, a été interceptée par son employeur (cf. attestation L. du 19 juin 2000) alors qu'elle sortait de son bureau en possession d'une pochette contenant divers documents (listes de prix, contacts clients, fabricants) afférents à l'activité d'Eurimpex.

De tels faits, au regard de la nature des fonctions conférées à M.-P. F. et de la confiance que son employeur avait placée en elle, constituent incontestablement une faute grave justifiant la mise en jeu de la responsabilité contractuelle d'ordre pécuniaire de la salariée.

La demande formée à son encontre par la SNC B. est donc bien fondée en son principe.

2) Sur la demande reconventionnelle tendant à voir requalifier la démission en un licenciement

L'article 42 de la loi du 16 mai 1946, selon lequel le défendeur peut, lors de sa comparution devant le Bureau de Conciliation, « former les demandes qu'ils jugera convenables », ne lui imposant pas une obligation à peine d'irrecevabilité, mais lui offrant simplement une simple faculté, ce dernier est recevable à présenter une telle demande par conclusions directement devant le Bureau de Jugement.

Pour pouvoir être déclarée recevable par le Tribunal, encore faut-il toutefois que cette demande satisfasse aux critères définis par l'article 382 du Code de procédure civile, dont les dispositions sont rendues applicables au Tribunal du Travail par l'article 49 de la loi du 16 mai 1946, lequel exige :

- soit qu'elle procède de la même cause que la demande principale,
- soit qu'elle forme une défense contre cette demande,
- soit qu'elle tende à obtenir le bénéfice de la compensation.

En l'espèce, alors que la demande principale s'analyse en une action en responsabilité contractuelle pour faute grave, introduite par l'employeur à l'égard de sa salariée, la demande reconventionnelle formée par celui-ci tend à obtenir d'une part la requalification de la démission en un licenciement et d'autre part la reconnaissance du caractère abusif dudit licenciement.

Si ces deux demandes sont certes fondées sur le même contrat de travail, elles ne procèdent pas en revanche de la même cause.

Par ailleurs le fait de demander la requalification de la rupture en un licenciement ne constitue pas une simple défense à la demande principale en responsabilité contractuelle.

La demande reconventionnelle de M.-P. F. ne tend pas enfin directement à obtenir le bénéfice de la compensation.

Cette demande ne pouvant dès lors être présentée directement par conclusions devant le Bureau de Jugement, il appartenait en conséquence à M.-P. F. de la soumettre au Bureau de la Conciliation, le respect de la règle de l'unicité de l'instance posée par l'article 59 alinéa 1 de la loi du 16 mai 1946 étant assuré par l'obligation qui est faite par l'alinéa 2 du même article au Bureau de Jugement d'ordonner ultérieurement la jonction entre les deux procédures successivement introduites devant lui.

Le Tribunal du Travail,

Embauchée au cours du mois d'octobre 1993 par la Société en nom Collectif B. et Cie exerçant sous l'enseigne Eurimpex, en qualité de secrétaire trilingue, M.-P. F. a démissionné de cet emploi le 2 août 1999.

Soutenant que cette dernière s'était rendue coupable, tout au long de l'exécution de son contrat de travail, d'agissements constitutifs d'actes de concurrence déloyale ayant gravement porté atteinte à la réputation et au crédit de l'entreprise vis-à-vis de certains de ses clients les plus importants, notamment par la divulgation d'informations confidentielles à des tiers, la SNC B., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 8 novembre 1999, a attiré M.-P. F. devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir la condamnation de celle-ci, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme de 150 000,00 F, à titre de dommages et intérêts en réparation de ses divers préjudices.

À l'audience fixée par les convocations, les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après vingt renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue le 11 avril 2002 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 16 mai 2002.

La SNC B. expose à l'appui de ses prétentions avoir découvert, dans le courant de l'été 1999, que M.-P. F. avait utilisé ses fonctions au sein de la société à l'enseigne Eurimpex et employé les renseignements par elle obtenus dans le cadre de son emploi pour tenter de détourner à son préjudice une partie de sa clientèle, parmi laquelle se trouvaient des clients importants.

Qu'elle s'est également aperçue que l'intéressée avait utilisé les moyens professionnels mis à sa disposition par son employeur ainsi que son temps de travail pour passer des commandes sans rapport avec son travail.

Qu'ainsi M.-P. F. avait tenté d'utiliser le nom de l'entreprise pour nouer des relations commerciales avec des clients pour le compte de Monsieur E. B., avec lequel elle entretenait des relations suivies et avait prévu de s'associer dans le cadre d'une activité concurrente.

Elle précise que lorsqu'elle a eu connaissance de ces divers agissements, notamment par ses clients, elle a aussitôt convoqué M.-P. F. le 2 août 1999 pour recueillir ses explications et lui permettre de se disculper des accusations portées à son encontre par Opes et Cafim.

Qu'à cette occasion M.-P. F. a reconnu avoir utilisé les informations dont elle avait eu connaissance dans le cadre de son emploi à des fins personnelles, et donné en conséquence à l'issue de cette réunion sa démission, afin d'éviter un licenciement pour faute grave.

Elle indique enfin que les courriers portés à sa connaissance postérieurement au 2 août 1999 tout comme le constat dressé à sa requête le 10 août 1999 par Maître Escaut-Marquet, Huissier de Justice à Monaco, ont confirmé la réalité des griefs formulés à l'encontre de son ancienne salariée, laquelle avait manifestement abusé de la confiance qui lui avait été témoignée par son employeur pour lui porter préjudice.

Soutenant que la faute contractuelle commise par M.-P. F. est d'autant plus grave que celle-ci jouissait d'une position importante au sein de la société Eurimpex et avait donc toute la confiance de son employeur, elle demande au Tribunal du Travail de réparer l'important préjudice que lui ont causé ces agissements en faisant droit à l'intégralité de ses demandes, telles qu'elles ont été détaillées ci-dessus.

Contestant avoir commis les fautes contractuelles qui lui sont reprochées M.-P. F. conclut au principal au rejet des demandes formées à son encontre par la SNC B.

Soutenant par ailleurs que la lettre qu'elle a signée, sous la pression et la contrainte morale exercées sur sa personne pendant plus de cinq heures, ne traduit pas sa volonté claire et non équivoque de démissionner de son emploi, alors au surplus qu'elle s'est représentée dès le lendemain sur le lieu de son emploi, elle demande reconventionnellement au Tribunal du Travail de requalifier la rupture du contrat de travail en un licenciement, de dire que cette mesure revêt un caractère manifestement abusif et de condamner en conséquence la SNC B. à lui payer les sommes suivantes :

- 52 416,00 F à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 5 241,60 F, au titre des congés payés y afférents,
- 10 190,83 F, à titre d'indemnité de congédiement,
- 48 921,60 F, à titre d'indemnité de licenciement,
- 460 000,00 F, à titre de dommages et intérêts,

le tout avec intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, soit le 8 novembre 1999 et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Elle sollicite en outre que la SNC B. soit condamnée à lui remettre :

- les bulletins de salaires rectifiés pour la période du préavis,
- un certificat de travail et une attestation Assedic conformes, le tout sous astreinte de 500,00 F par jour de retard à compter de la décision à intervenir, ladite astreinte étant d'ores et déjà liquidée à soixante jours.

Elle invoque à ces fins les moyens suivants :

en ce qui concerne la demande principale :

- l'activité exercée par Monsieur B. à Naples, à savoir un commerce familial de quincaillerie pour la vente aux particuliers ou aux entreprises de faible dimension, n'est absolument pas concurrente de celle de la SNC B., qui ne travaille qu'avec la grande distribution,
- les rencontres fournisseurs/clients d'Eurimpex avec Monsieur B. ne sont pas de son fait mais ont été délibérément organisées par la société à l'enseigne Eurimpex,
- le poste qui lui était attribué au sein de la SNC B. n'était pas un emploi de haute responsabilité, mais un travail de secrétariat, dans la mesure où elle ne pouvait prendre seule aucune décision sans l'accord de son employeur,
- les pièces produites aux débats par la SNC B., qui ont été manifestement établies pour les besoins de la cause, n'ont aucun caractère probant,
- les éléments suivants démontrent qu'il s'agit en réalité d'un montage :
 - l'ordre de virement de son salaire ayant nécessairement été annulé, compte tenu des délais ordinaires de transfert, aux environs du 20 juillet 1999, la SNC B. avait donc, dès cette date, décidé de se passer de ses services,
 - étant absente de la Principauté le 30 juillet 1999, elle ne peut donc avoir commis les faits qui se sont produits à cette date,

- la SNC B. ne justifie, subsidiairement, d'aucun préjudice.

en ce qui concerne sa demande reconventionnelle :

- une démission donnée en la présence des deux employeurs et de trois autres personnes, dans le cadre de l'évocation d'un licenciement pour faute grave, ne peut constituer « *une décision prise en toute indépendance et après réflexion non guidée* »,
- elle s'est rendue à la Sûreté à Monaco à sa sortie de l'entreprise pour exposer « *la séquestration et les menaces qu'elle avait subies* ».

La SNC B. fait valoir, en réplique, à ces divers arguments :

- qu'en l'état des mauvais résultats obtenus par la société au cours de l'année 1998, la prime accordée l'année précédente à tous les salariés de l'entreprise n'a pas été reconduite,
- qu'il résulte des attestations établies par divers membres du personnel de la société que Monsieur B. n'a jamais adopté de comportement déplacé ou équivoque à l'égard de M.-P. F.,
- que Monsieur B. a fait connaissance de Monsieur B. pour la première fois par l'intermédiaire de M.-P. F. à l'occasion du Grand Prix de Monaco 1999, dans le cadre d'une manifestation à caractère non professionnel,
- que la demande reconventionnelle formée par M.-P. F. tendant à voir requalifier sa démission en un licenciement est « *procéduralement irrecevable* » ; qu'elle est en outre en tout état de cause totalement infondée.

Sur ce :

1) Sur la demande principale :

Le contrat de travail imposant au salarié de fournir une prestation de travail qui constitue la contrepartie de son salaire, la non-exécution ou l'exécution défectueuse de cette prestation de travail engage sa responsabilité contractuelle.

Cette responsabilité, qui est habituellement sanctionnée par des observations et au stade ultime par le licenciement, ne peut toutefois être engagée sur le plan pécuniaire, compte tenu de la situation de subordination dans laquelle se trouve le salarié justifiant l'application à son profit d'un régime dérogatoire au droit commun se caractérisant notamment par la prohibition des amendes ou des sanctions pécuniaires, lorsque l'intéressé s'est rendu coupable d'un simple manquement ou d'une faute légère.

En revanche, la faute grave, outre la privation du droit aux indemnités de préavis et de congédiement qu'elle entraîne, permet à l'employeur de rechercher le cas échéant, devant le Tribunal du Travail, la responsabilité contractuelle du salarié.

Au titre des obligations résultant de son contrat de travail celui-ci est notamment tenu des trois obligations suivantes :

- une obligation générale de loyauté,
- une obligation de fidélité, qui lui interdit d'exercer pendant l'exécution de son contrat de travail et sans que la stipulation d'une clause spécifique ne soit nécessaire, toute activité concurrente de celle de son employeur, pour son propre compte ou pour celui d'un tiers,
- une obligation de discrétion et de réserve, qui lui interdit de divulguer et d'utiliser à son profit ou au profit d'un tiers les informations auxquelles ses responsabilités lui donnent accès.

En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats par la société demanderesse que si M.-P. F. n'a certes pas commis d'agissements de concurrence déloyale, au sens strict du terme, l'activité de négoce de détail exercée par Monsieur B. dans le commerce de quincaillerie qu'il exploite à Naples ne pouvant être considérée comme une activité concurrente de celle exercée, dans le domaine de la grande distribution, par la SNC B., il n'en demeure pas moins que cette dernière s'est délibérément affranchie de l'obligation générale de loyauté et de l'obligation de discrétion et de réserve auxquelles elle était contractuellement tenue vis-à-vis de son ancien employeur.

Il ressort en effet des documents suivants :

- lettres adressées par les sociétés Cafim, Opes et Acedis à Eurimpex les 30 juillet 1999 et 2 septembre 1999,
- attestations D. en date du 10 novembre 1999 (et ses annexes),
- procès-verbal de constat dressé par Maître Escaut-Marquet le 10 août 1999 dans les bureaux de la Société à l'enseigne Eurimpex, portant sur les éléments contenus dans la messagerie de l'ordinateur utilisé par M.-P. F.,
- note de service en date du 23 avril 1999 stigmatisant et sanctionnant l'usage abusif par l'intéressé du téléphone de l'entreprise à des fins personnelles,

que M.-P. F. a utilisé non seulement une part non négligeable de son temps de travail ainsi que les moyens matériels de son employeur (ordinateur et téléphone) mais aussi et surtout les informations et les relations professionnelles acquises dans le cadre de ses fonctions au sein de la SNC B. pour favoriser et développer l'activité de négoce exercée par son compagnon, V. B.

Les contestations formelles émises par M.-P. F. quant à l'authenticité et à la force probante des courriers électroniques retranscrits dans le procès-verbal de constat de Maître Escaut-Marquet ne peuvent retenir l'attention du Tribunal, dès lors que :

- les courriers attribués à la défenderesse ont reçu des réponses de leurs destinataires, elles-mêmes adressées à M.-P. F.,
- Madame M., dans l'attestation qu'elle a délivrée le 18 juin 2001 à la société B., a indiqué avoir été contactée par M.-P. F., le lendemain de sa démission, afin d'effacer à la demande de celle-ci les messages se trouvant sur le disque dur de son ordinateur,
- le contenu de ces messages exclut, au regard des informations d'ordre privé ou personnel qu'ils contiennent, toute possibilité de montage a posteriori par l'employeur.

La matérialité des fautes commises par M.-P. F. se trouve au surplus confirmée par le fait que cette dernière, après avoir donné sa démission le 2 août 2001, a été interceptée par son employeur (cf. attestation L. du 19 juin 2000) alors qu'elle sortait de son bureau en possession d'une pochette contenant divers documents (listes de prix, contacts clients, fabricants) afférents à l'activité d'Eurimpex.

De tels faits, au regard de la nature des fonctions conférées à M.-P. F. et de la confiance que son employeur avait placée en elle, constituent incontestablement une faute grave justifiant la mise en jeu de la responsabilité contractuelle d'ordre pécuniaire de la salariée.

La demande formée à son encontre par la SNC B. est donc bien fondée en son principe.

Cette dernière estime son préjudice à la somme de 150 000,00 F.

Aucun des éléments versés au dossier ne permettant d'évaluer le montant du préjudice matériel de la SNC B., seul le préjudice moral subi par cette société peut en l'espèce ouvrir droit à réparation, à hauteur d'une somme que ce Tribunal estime devoir fixer à la somme symbolique d'1 euro.

2) Sur la demande reconventionnelle tendant à voir requalifier la démission en un licenciement

L'article 42 de la loi du 16 mai 1946, selon lequel le défendeur peut, lors de sa comparution devant le Bureau de Conciliation, « former les demandes qu'il jugera convenables », ne lui imposant pas une obligation à peine d'irrecevabilité, mais lui offrant simplement une simple faculté, ce dernier est recevable à présenter une telle demande par conclusions directement devant le Bureau de Jugement.

Pour pouvoir être déclarée recevable par le Tribunal, encore faut-il toutefois que cette demande satisfasse aux critères définis par l'article 382 du Code de Procédure civile, dont les dispositions sont rendues applicables au Tribunal du Travail par l'article 49 de la loi du 16 mai 1946, lequel exige :

- soit qu'elle procède de la même cause que la demande principale,
- soit qu'elle forme une défense contre cette demande,
- soit qu'elle tende à obtenir le bénéfice de la compensation.

En l'espèce, alors que la demande principale s'analyse en une action en responsabilité contractuelle pour faute grave, introduite par l'employeur à l'égard de sa salariée, la demande reconventionnelle formée par celui-ci tend à obtenir d'une part la requalification de la démission en un licenciement et d'autre part la reconnaissance du caractère abusif dudit licenciement.

Si ces deux demandes sont certes fondées sur le même contrat de travail, elles ne procèdent pas en revanche de la même cause.

Par ailleurs le fait de demander la requalification de la rupture en un licenciement ne constitue pas une simple défense à la demande principale en responsabilité contractuelle.

La demande reconventionnelle de M.-P. F. ne tend pas enfin directement à obtenir le bénéfice de la compensation.

Cette demande ne pouvant dès lors être présentée directement par conclusions devant le Bureau de Jugement, il appartenait en conséquence à M.-P. F. de la soumettre au Bureau de Conciliation, le respect de la règle de l'unicité de l'instance posée par l'article 59 alinéa 1 de la loi du 16 mai 1946 étant assuré par l'obligation qui est faite par l'alinéa 2 du même article au Bureau de Jugement d'ordonner ultérieurement la jonction entre les deux procédures successivement introduites devant lui.

PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal du Travail,

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort après en avoir délibéré.

Reçoit la Société en Nom Collectif B. et Compagnie, exerçant sous l'enseigne Eurimpex, en sa demande tendant à obtenir la réparation du préjudice que lui ont causé les agissements constitutifs d'une faute grave, commis à son détriment par M.-P. F.

Condamne M.-P. F. à payer à la Société en Nom Collectif B. et Compagnie, exerçant sous l'enseigne Eurimpex, la somme symbolique d'1 euro à titre de dommages et intérêts.

Déclare irrecevable la demande reconventionnelle tendant d'une part à voir requalifier sa démission en un licenciement et d'autre part à voir consacrer le caractère abusif de cette mesure, formée par voie de conclusions directement devant le Bureau de Jugement par M.-P. F.

Mme Coulet-Castoldi, juge de paix - prés. ; MM. Volzok et Giannotti, membres employeurs ; M. Nigioni ; Mme Repetto, membres salariés. Mes Michel, Pastor, av.-déf. ; Me Mazetti, av. bar. de Nice.