

Tribunal du travail, 3 décembre 2009, o. GA. c/ la FONDATION ALBERT Ier PRINCE DE MONACO et le MUSÉE OCÉANOGRAPHIQUE DE MONACO

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	3 décembre 2009
<i>IDBD</i>	12085
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Conditions de travail ; Responsabilité de l'employeur ; Contentieux (Social)

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2009/12-03-12085>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Transaction - Clause de confidentialité - Violation de la confiance par l'employeur - Dommages et intérêts calculés d'après la clause pénale - Préjudice réel indifférent

Résumé

L'obligation de confidentialité contenue dans une transaction est indépendante de la connaissance par les tiers des faits ainsi couverts.

Une transaction consécutive au licenciement d'un salarié avait été conclue. Elle prévoyait notamment que l'employeur « s'engage à garder la plus grande discrétion sur les conditions du départ d'o. GA. et sur les modalités du présent accord ». Or, trois jours après la signature de cette convention, par courriel adressé à toutes les adresses électroniques de l'entreprise, une « note d'information au personnel » détaillait les faits reprochés au salarié qualifiés de faute grave par la direction qui relatait au surplus les conditions de la transaction permettant au salarié de quitter l'entreprise « avec des indemnités confortables ». Ce dernier soutenait devant le Tribunal du Travail où il avait attrait son employeur que ce grave manquement à la confidentialité convenue était source d'un préjudice important dont il demandait réparation. De son côté, l'employeur estimait le Tribunal du travail incompétent, le litige ne relevant pas des différends qui s'élèvent à l'occasion du contrat de travail comme le prévoit l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, concernant l'exécution d'une transaction dotée de l'autorité de chose jugée. Sur le fond il prétendait n'avoir violé aucune de ses obligations dans la mesure où la note diffusée, sans intention de nuire, à des salariés au demeurant déjà informés, ne fournissait aucune information sur le montant de l'indemnité transactionnelle.

Le Tribunal du Travail retient tout d'abord sa compétence car le législateur a étendu celle-ci à tous les différends nés à l'occasion du contrat de travail, sans la restreindre aux seuls litiges liés à l'exécution de ce contrat. Analysant ensuite la transaction conclue et notamment la clause de confidentialité, puis la note diffusée trois jours plus tard, le Tribunal du Travail constate que cette note constitue une violation particulièrement grave de l'obligation de confidentialité qui devait entourer toutes « les conditions du départ d'o. GA. ». Or, cette note a pris le soin de s'étendre abondamment sur les raisons et les circonstances de la rupture. Le fait de ne pas mentionner le montant de l'indemnité ne viole pas moins l'obligation de confidentialité indépendante d'ailleurs de l'éventuelle connaissance par des tiers des faits ainsi couverts. En raison de la clause pénale figurant dans l'accord fixant à trois fois le montant de l'indemnité transactionnelle la violation de celle-ci, le Tribunal condamne l'employeur au paiement d'une somme de 74.630,28.

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date 14 décembre 2006 reçue 15 décembre 2006 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 30 janvier 2007 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de Monsieur o. GA., en date des 26 avril 2007, 7 février 2008 et 5 mars 2009 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de la FONDATION ALBERT 1er PRINCE DE MONACO, en date des 4 octobre 2007, 14 juillet 2008, 5 février 2009 et 7 mai 2009 ;

Après avoir entendu Maître Christine GAILHBAUD, avocat au barreau de Grasse, substituant Maître Alain CHIREZ, avocat au barreau de Grasse, pour Monsieur o. GA., et Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la FONDATION ALBERT 1er PRINCE DE MONACO, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Suivant requête reçue au greffe le 15 décembre 2006, M. o. GA. a saisi le Tribunal du travail afin d'obtenir la délivrance par la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO d'un certificat de travail et d'une attestation ASSEDIC, sous astreinte de 50 euros par jour de retard, ainsi que le paiement de la somme de 74.630,28 euros en exécution d'un accord transactionnel du 15 septembre 2006, outre intérêts au taux légal ; faute de conciliation des parties, et suivant procès-verbal du 29 janvier 2007, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Elle a été plaidée à l'audience du 22 octobre 2009 avant d'être mise en délibéré jusqu'à ce jour.

M. o. GA. expose que la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO l'a licencié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 14 septembre 2006, et que le 15 septembre 2006 ils ont conclu un protocole transactionnel destiné à mettre un terme au différend né de la rupture.

Conformément à cette transaction, l'Institut Océanographique se serait engagé à garder la plus grande discrétion sur les conditions du départ de son salarié et à s'abstenir de toute appréciation à son égard susceptible de lui être préjudiciable.

Or le 18 septembre 2006, M. j. JA., directeur du Musée Océanographique de Monaco, aurait adressé à l'ensemble du personnel du musée un courriel divulguant les conditions du licenciement de M. o. GA. et portant un jugement de valeur

sur ses qualités et son professionnalisme. D'une part, le fait de ne pas avoir divulgué les conditions financières du départ du salarié ne suffirait pas à respecter les termes de la transaction dans la mesure où celle-ci interdisait à l'employeur d'évoquer « *les conditions de départ* » sans aucune restriction, d'autant que le directeur du musée aurait mentionné les « *indemnités confortables* » que M. o. GA. aurait perçues. D'autre part le directeur du musée aurait également mentionné l'existence d'une erreur impardonnable commise par M. o. GA., prenant le caractère d'une faute professionnelle grave, ce qui jetterait le discrédit sur le salarié.

Ces manquements aux obligations contractées par la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO auraient entraîné le licenciement de M. o. GA. de son nouvel emploi et seraient à l'origine d'un préjudice important.

Dès lors, la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO devrait être condamnée à lui payer l'indemnité prévue par l'article 3 alinéa 5 de l'accord transactionnel.

M. o. GA. précise que son employeur lui a remis désormais son certificat de travail et l'attestation destinée à l'ASSEDIC.

En réponse aux moyens développés par la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO, M. o. GA. affirme que le Tribunal du travail est compétent pour connaître du litige, même si celui-ci trouve son origine dans la conclusion d'un accord transactionnel concomitant à la rupture du contrat de travail, dans la mesure où cet accord avait pour but de régler les conséquences de cette rupture. En outre l'exception d'incompétence ne pourrait être utilement soulevée par la partie qui n'a pas respecté la transaction.

Il ajoute que la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO ne peut s'exonérer de ses obligations en soutenant que les salariés étaient au courant des faits contenus dans la note litigieuse. La production de cinq attestations, établies de surcroît par des personnes liées à l'employeur par un lien de subordination, serait insuffisante pour établir que tous les salariés étaient au courant des faits relatés dans la note du directeur du Musée Océanographique. Au surplus, ces attestations confirmeraient que l'obligation de discrétion souscrite par la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO a été violée, ce qui aurait d'ailleurs conduit celle-ci à en faire le reproche au directeur du musée.

S'agissant du montant de la somme réclamée, M. o. GA. fait valoir que la transaction a fixé l'indemnité à une somme égale à trois fois celle perçue au titre de l'indemnité transactionnelle. Celle-ci étant de 24.876,76 euros, le montant de la clause pénale s'élèverait à 74.630,28 euros.

La fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO, en réponse, soulève l'incompétence du Tribunal du travail en soutenant que le litige ne relève pas des différends qui s'élèvent à l'occasion du contrat de travail, comme le prévoit l'article 1er de la loi n°446 du 16 mai 1946, mais concerne l'exécution d'une transaction, laquelle, dotée de l'autorité de la chose jugée, a mis un terme à toute contestation relative à la rupture du contrat de travail ; la demande de M. o. GA. serait d'ailleurs étrangère à ce contrat, d'autant qu'il ne prétendrait pas faire annuler la transaction mais en solliciterait au contraire l'exécution.

Quant au fond du litige, la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO soutient que la note d'information qui lui est reprochée n'a pas violé les obligations souscrites à l'égard de M. o. GA. ; en effet, cette note se contenterait de donner des précisions sur la mise en œuvre du licenciement mais ne donnerait aucune information quant au montant des sommes allouées au salarié. Aucune intention de nuire n'aurait animé le directeur du Musée Océanographique, qui aurait d'ailleurs diffusé sa note à M. o. GA. lui-même. Au demeurant la transaction n'aurait pu avoir pour objet de garder secrètes des informations relatives aux causes du départ du salarié, lesquelles auraient été connues de tout le personnel du musée, M. o. GA. en ayant lui-même informé une collègue.

De plus le demandeur ne prouverait nullement que son licenciement par son nouvel employeur était lié à la note d'information litigieuse. Postérieurement au licenciement, la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO n'aurait porté aucune appréciation préjudiciable sur M. o. GA., en indiquant même, à la demande de la société BOSS INTERIM, qu'elle gardait une image positive de ce salarié. Enfin la seule attestation produite par M. o. GA. ferait état de faits matériellement inexacts.

Subsidiairement, la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO conteste le montant de la somme réclamée par M. o. GA.. D'une part, elle soutient que dans la mesure où la transaction n'a pas fixé le montant de l'indemnité transactionnelle, qui sert de base au calcul de la clause pénale invoquée par le demandeur, le montant de celle-ci n'est pas déterminable. D'autre part, dans l'hypothèse où l'indemnité transactionnelle devrait être calculée en déduisant de la somme globale versée à M. o. GA. les autres indemnités perçues par celui-ci, le montant de cette indemnité s'élèverait à 23.022,26 euros ; la somme réclamée par le demandeur serait donc calculée de manière inexacte.

SUR QUOI,

La procédure

Dans les premières conclusions devant le bureau de jugement, M. o. GA. a indiqué avoir reçu le certificat de travail et l'attestation destinée à l'ASSEDIC qu'il réclamait dans la requête ayant saisi le Tribunal du travail, et n'a pas réitéré cette demande dans ses écritures ultérieures, ni dans ses plaidoiries.

Il convient donc de constater qu'il a été rempli de ses droits de ce chef.

Par ailleurs, par ses conclusions du 26 avril 2007, M. o. GA. avait sollicité la somme de 159.000 euros à titre de pénalités et de dommages et intérêts ainsi que celle de 3.000 euros « *au titre des frais irrépétibles qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice* », outre le bénéfice de l'exécution provisoire.

Ces demandes additionnelles, dont la recevabilité a été contestée par la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO, n'ont pas été reprises dans les écritures ultérieures ni dans les plaidoiries, M. o. GA. maintenant uniquement sa demande initiale en paiement de la somme de 74.630,28 euros outre intérêts.

Il convient dès lors de constater qu'il a renoncé implicitement mais nécessairement à ces demandes additionnelles.

La compétence du Tribunal du travail

Selon l'article 1er, alinéa 1 de la loi n°446 portant création du Tribunal du travail, celui-ci a été institué pour terminer par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage de service entre les employeurs et les salariés, et pour juger les différends à l'égard desquels la conciliation a été sans effet.

La fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO et M. o. GA. étaient liés par un contrat de travail, respectivement en qualité d'employeur pour la première et de salarié pour le second.

Le législateur a expressément entendu étendre la compétence du Tribunal du travail à tous les différends nés à l'occasion du contrat de travail, et non la restreindre aux seuls litiges liés à l'exécution de ce contrat.

En l'espèce, le litige concerne l'exécution d'une transaction conclue pour prévenir tout procès pouvant découler de l'exécution et de la rupture du contrat de travail, et notamment le respect de l'obligation souscrite par l'employeur de garder la plus stricte confidentialité sur les conditions de cette rupture ; il est notamment reproché à la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO d'avoir violé cette obligation en informant l'ensemble des salariés du Musée Océanographique où M. o. GA. était employé des faits qu'elle reprochait à celui-ci et des conditions de son départ.

Le différend opposant M. o. GA. à la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO s'est donc élevé à l'occasion du contrat de travail ayant lié les deux parties, même s'il ne concerne pas directement l'exécution d'obligations découlant du contrat de travail lui-même.

En conséquence le Tribunal du travail est compétent pour connaître du présent litige.

L'obligation de confidentialité

L'accord intitulé « *Transaction* » conclu entre la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO et M. o. GA. le 15 septembre 2006, contient dans son article 2 « *Concessions réciproques* », sous le titre « *Al Du chef du Musée* » une disposition ainsi rédigée :

« 3. *Le Musée s'engage à garder la plus grande discrétion sur les conditions du départ de Monsieur o. GA. et sur les modalités du présent accord.*

Monsieur o. GA. autorise néanmoins le Musée à communiquer le présent accord aux seuls représentants habilités des autorités administratives et des organismes sociaux, mais sur leur demande expresse uniquement.

En outre, le Musée s'engage à s'abstenir de toute appréciation à l'égard de Monsieur o. GA. qui pourrait lui être préjudiciable. »

Or, par courriel du 18 septembre 2006 destiné à toutes les adresses électroniques du Musée Océanographique, M. j. JA., directeur du musée, a diffusé une « Note d'information aux personnels du MOM » dans laquelle il relate le détail des faits qu'il reprochait à M. o. GA., et pour lesquels celui-ci a été licencié, en précisant en quoi ces faits constituent à ses yeux une violation des obligations du salarié et en ajoutant qu'il s'agit d'une faute grave. Le directeur du Musée Océanographique évoque dans cette même note le « *contexte* » constitué par les relations entre M. o. GA. et son supérieur hiérarchique direct, et le souhait de celui-ci de voir ce salarié quitter le service.

Le directeur relate également en détail le déroulement du licenciement, et affirme que M. o. GA. lui a remis un courrier fixant les conditions d'une transaction, qu'il a acceptées, en achevant sa note par la phrase « *cette transaction permet à Monsieur GA. de quitter le MOM avec des indemnités confortables* ».

Dès lors, trois jours après la transaction du 15 septembre 2006, le signataire de celle-ci pour le compte de la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO a pris le soin de s'étendre abondamment sur les raisons et les circonstances de la rupture du contrat de travail liant la fondation à M. o. GA. en portant ces faits à la connaissance de l'ensemble du personnel du Musée Océanographique. Cette note constitue une violation particulièrement grave de l'obligation de confidentialité qui devait entourer toutes « *les conditions du départ de Monsieur o. GA.* », et le fait de ne pas mentionner le montant des indemnités effectivement versées au profit d'une appréciation subjective sur leur caractère « *confortable* » ne viole pas moins l'obligation de confidentialité portant sur « *les modalités de l'accord* ».

De plus la large diffusion assurée à cette appréciation unilatérale du comportement professionnel de M. o. GA. était nécessairement préjudiciable à celui-ci.

À cet égard, et dans la mesure où l'obligation de confidentialité est indépendante de l'éventuelle connaissance par des tiers des faits ainsi couverts, il importe peu que les salariés du Musée Océanographique aient pu avoir connaissance avant ce courriel des faits reprochés à M. o. GA. Au contraire, si le but poursuivi par la « *Note d'information aux personnels du MOM* » n'était pas d'informer les salariés, seule l'intention de nuire au salarié licencié en diffusant un écrit détaillant les griefs formulés à son encontre pourrait expliquer la démarche du directeur du Musée Océanographique.

En conséquence, M. o. GA. est bien fondé à soutenir que la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO a manqué à l'obligation de confidentialité qu'elle avait souscrite.

La clause pénale

Selon les termes de la dernière stipulation de la transaction, les parties convenaient que celui qui n'exécuterait pas les engagements contractés serait tenu de payer à l'autre, à titre de pénalités et de dommages et intérêts, une somme égale à trois fois celle perçue par M. o. GA. au titre de l'indemnité transactionnelle.

Le montant de cette indemnité transactionnelle n'est pas expressément mentionné dans la transaction, celle-ci se contentant d'indiquer que ladite indemnité transactionnelle, destinée à compléter l'indemnisation du préjudice tant moral que matériel causé à M. o. GA., a pour effet de porter à la somme de 53.000 euros le montant global net des indemnités versées à celui-ci. Il est précisé que les sommes convenues à titre d'indemnité compensatrice de préavis et à titre d'indemnité de congés payés ont un caractère de salaire, et qu'il convient de déduire de leur montant brut mentionné dans l'acte les retenues légales et conventionnelles sans que la somme totale versée à M. o. GA. soit inférieure à 53.000 euros.

L'employeur, qui a l'obligation d'opérer les retenues légales et conventionnelles sur les salaires, ne saurait prétendre être dans l'incapacité de calculer les sommes nettes dues au salarié. La fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO est donc particulièrement mal fondée à soutenir que le montant de la clause pénale est indéterminable faute de pouvoir calculer le montant de l'indemnité transactionnelle.

Par ailleurs la somme prévue à titre de dommages et intérêts forfaitaires ou de pénalité est due du seul fait de la violation de l'obligation assortie d'une clause pénale, sans que le créancier soit tenu de justifier du préjudice causé par cette violation.

Dès lors il importe peu de savoir si M. o. GA. établit l'existence d'un lien de cause à effet entre la « *Note aux personnels du MOM* » litigieuse et son licenciement ultérieur par son nouvel employeur.

En ce qui concerne le montant de la somme elle-même, M. o. GA. évalue à 24.876,76 euros le montant de l'indemnité transactionnelle. Compte tenu de la somme à laquelle l'indemnité conventionnelle de congédiement a été fixée (15.848,60), les indemnités de préavis et de congés payés sont estimées par le demandeur à la somme nette de [53.000-24.876,76-15.848,60] 12.274,64 euros, pour un montant brut fixé par la transaction à la somme de [8.172,35+5.956,79] 14.129,14 euros.

D'une part l'abattement ainsi appliqué au montant brut pour le calcul du montant net n'est pas manifestement exagéré, et est compatible avec les retenues pratiquées sur les salaires de M. o. GA. durant l'exécution de son contrat de travail au Musée Océanographique. D'autre part la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO, qui a l'obligation d'opérer les retenues sur les salaires, n'apporte aucun élément susceptible de démontrer que le résultat ainsi obtenu excède la somme due au salarié.

Il est donc justifié de faire droit à l'intégralité de la demande de M. o. GA., et de condamner la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO à lui payer la somme de 74.630,28 euros.

Les intérêts

Conformément à l'article 1008 du Code civil, s'agissant de l'obligation au paiement d'une somme d'argent, le créancier est fondé à réclamer les intérêts au taux légal de sa créance à compter du jour de la sommation de payer.

En l'absence de mise en demeure préalable, M. o. GA. est fondé à solliciter les intérêts de la somme due par la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO à compter de la saisine du Tribunal du travail. Celle-ci ne correspond pas à la date de la requête elle-même mais à la date à laquelle celle-ci a été reçue au secrétariat du Tribunal, soit en l'espèce le 15 décembre 2006.

La fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO sera en conséquence condamnée à payer à M. o. GA. les intérêts de la somme de 74.630,28 euros à compter du 15 décembre 2006.

Les dépens

La fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO qui succombe dans la présente instance sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Constate que M. o. GA. a reçu de la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO les documents qu'il lui réclamait,

Constate la renonciation de M. o. GA. à ses demandes additionnelles,

Condamne la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO à payer à M. o. GA. la somme de 74.630,28 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 2006,

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire du présent jugement,

Condamne la fondation ALBERT 1er, PRINCE DE MONACO aux dépens.