

Tribunal du travail, 9 janvier 2014, la SAM J c/ Madame H.K.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	9 janvier 2014
<i>IDBD</i>	11757
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Décision postérieure</i>	Cour d'appel, 23 juin 2015 ^[1 p.7]
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2014/01-09-11757>

Abstract

Démission - Abus dans le droit de démissionner (non) - Démission simultanée de plusieurs employés

Résumé

L'employeur doit-êtré débouté de sa demande de dommages-intérêts pour abus commis par le salarié dans l'exercice de son droit de démissionner, dans la mesure où il ne rapporte aucunement la preuve du préjudice qu'il aurait subi du fait de la démission simultanée de six de ses employés, notamment en termes d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise. En effet, il ne fait pas la preuve des difficultés pour recruter des remplaçants ou de l'incidence sur le service devant être fourni aux clients.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 9 JANVIER 2014

En la cause de la société anonyme monégasque J, dont le siège social se situe : 1X à MONACO (98000),

demanderesse, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Georges BLOT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître André DEUR, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

Madame H.K., demeurant : 2X - « X » à BEAULIEU SUR MER (06310),

défenderesse, plaidant par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Etude,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 29 novembre 2010, reçue le 30 novembre 2010 ;

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 8 février 2011 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Georges BLOT, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque J, en date des 6 octobre 2011, 3 mai 2012 et 6 décembre 2012 ;

Vu les conclusions déposée par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de Madame H.K. en date des 2 février 2012, 12 juillet 2012 et 7 mars 2013 ;

Après avoir entendu Maître André DEUR, avocat au barreau de Nice, pour la société anonyme monégasque J, et Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour Madame H.K., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

H.K. a été employée par la société anonyme monégasque J, à compter du 4 juillet 1996, d'abord suivant contrat à durée déterminée, en qualité d'agent administratif, puis à compter du 4 juillet 1997, suivant contrat à durée indéterminée, en qualité d'attachée commerciale, et a exercé en dernier lieu les fonctions d'agent commercial polyvalent.

Celle-ci a présenté sa démission par lettre simple en précisant qu'elle quitterait l'entreprise le 18 juillet 2010 à l'expiration du délai de préavis d'un mois.

La SAM J a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 7 février 2011, attrait H.K. devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 150.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de loyauté, ladite condamnation devant être prononcée solidairement avec d'autres salariés : C DI FL, M DR, J-P MO, G BO et S CO.

Elle a également sollicité que le Tribunal interdise la violation de la clause de non-concurrence sous astreinte de 500 euros par jour jusqu'à la délivrance de la preuve du respect de ladite clause (et ce à compter du 8ème jour suivant la notification du jugement à intervenir) et ordonne la jonction de la présente procédure avec celles introduites à l'encontre des salariés susvisés ainsi que l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

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

Puis, après 12 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 17 octobre 2013 et le jugement mis en délibéré a été prononcé le 9 janvier 2014.

À l'appui de ses prétentions, la SAM J fait valoir que :

- C G a souhaité, au début de l'année 2006, faire l'acquisition d'un hélicoptère X B1 produit par la firme G afin de l'offrir à son mari et a pris contact avec sa direction pour faciliter cet achat,
 - C G a confirmé sa décision d'acquisition par courrier du 8 mai 2006, si bien qu'un contrat du 17 mai 2006 a été conclu entre J et le fabriquant G en vue de la commande de l'appareil,
 - l'hélicoptère a été immatriculé le 20 juillet 2007 et son achat définitif a été réalisé par la société SARL T (appartenant aux époux G),
 - elle s'est tout naturellement chargée de l'exploitation de l'appareil à compter du mois de juillet 2007,
 - le 22 juin 2010, soit peu de temps seulement après la démission de six de ses salariés, C G l'a avisée qu'elle avait décidé de transférer la gestion et l'entretien de l'hélicoptère à la SAM O,
 - par lettre du 2 juillet 2010, le mandataire de C G a confirmé ladite décision en précisant que son mandat souhaitait que ce transfert soit réalisé pour le 18 juillet 2010 au plus tard,
 - depuis lors, 4 pilotes débauchés, à savoir M DR, G BO, C DI FL et J-P MO, accompagnés d'un mécanicien, S C, et d'une attachée commerciale, H.K., travaillent pour le compte de la SAM O,
 - elle a perdu de fait une clientèle de prestige en la personne de P A et de ses invités, ainsi que des époux B, qui ont préféré continuer à bénéficier du confort exceptionnel de l'appareil appartenant à la société SARL T,
 - l'article 11 du contrat de travail d H.K. prévoit une clause de non-concurrence, laquelle est bien stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise (seulement deux sociétés de transport par hélicoptère sur l'héliport de Monaco qui sont en concurrence totale et directe), limitée dans le temps et dans l'espace,
 - elle est parfaitement en droit d'agir sur le fondement de la responsabilité contractuelle contre son ancienne salariée (violation de la clause de non-concurrence), en parallèle de l'action délictuelle introduite devant les juridictions de droit commun contre le nouvel employeur de l'intéressée,
 - la clause est parfaitement valable, alors qu'il ne semble exister aucun texte en Principauté qui interdise ce type de limitation faite aux salariés notamment dans une activité aussi spécifique que celle qui est en cause,
 - à titre subsidiaire, la défenderesse a manqué à son obligation de bonne foi prévue par l'article 989 du code civil,
 - la démission collective de son personnel, manifestation fomentée de longue date, accompagnée d'une embauche simultanée par la SAM O, constitue la base d'un débauchage fautif de cette entreprise, en complicité avec les employés concernés et notamment H.K.,
 - l'obligation naturelle de loyauté a été méconnue par appât du gain, en favorisant les manœuvres de concurrence déloyale de l'entreprise O pour capter et détourner la clientèle, si bien que l'exception d'incompétence ne pourra être retenue,
 - la décision du Tribunal de première instance rendue le 20 décembre 2012 est susceptible d'avoir une incidence sur la présente procédure, si bien que le sursis à statuer semble s'imposer afin que le Tribunal du Travail puisse rendre sa décision en toute connaissance de cause,
 - elle a été du jour au lendemain privée de sa substance et des revenus tirés de l'exécution du contrat de management en cause,
 - l'expert Jean-Marie MAILLOT a estimé le préjudice résultant de la rupture abusive du contrat par la société SARL T à 385 K euros et de la concurrence déloyale à 2.000 K euros,
 - la SAM O n'aurait pas pu accomplir son dessein sans la complicité de son ancien personnel lequel doit ainsi assumer une part de responsabilité, en sorte qu'elle sollicite la condamnation solidaire de C DI FL, M DR, J-P MO, G BO, S CO et H.K. à lui payer la somme de 300.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice commercial et financier subi ainsi que de l'atteinte portée à sa réputation et son image (seulement 8% du préjudice global),
 - la jonction de l'ensemble des procédures devra dès lors être ordonnée dans la mesure où la demande indemnitaire vise l'ensemble des employés qui ont bafoué leur obligation contractuelle ou naturelle de loyauté envers leur employeur (mêmes faits par une équipe de comparses),
 - à titre subsidiaire (en l'absence de jonction), la salariée devra être condamnée à lui régler la somme de 300.000 euros à titre de dommages et intérêts pour sa participation aux actes de concurrence déloyale,
 - la demande en paiement de la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive ne saurait prospérer, le Tribunal ne pouvant qu'apprécier la proportionnalité de sa réaction à l'égard de la gravité de la déloyauté dont la défenderesse a fait preuve.
- H.K. demande au Tribunal de déclarer irrecevable la demande de jonction avec les instances concernant les cinq autres salariés, de débouter la partie adverse de l'intégralité de ses prétentions, en tant que de besoin, de se déclarer incompétent pour connaître de l'action en concurrence déloyale, et de condamner la SAM J à lui payer à la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Elle soutient pour l'essentiel que :

- la demande de jonction de l'ensemble des procédures diligentées contre les anciens employés de la SAM J n'est pas motivée en droit et en fait et n'entre pas dans les prévisions de l'article 59 de la loi n° 446, ce texte excluant, par une lecture a contrario, la possibilité de traiter, dans le cadre d'une instance unique, les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de plusieurs contrats de travail intéressant plusieurs salariés, quand bien même ils étaient employés par le même employeur,
- en outre, la demande en paiement de dommages et intérêts ne peut excéder celle qui a été formulée devant le bureau de conciliation à hauteur de 150.000 euros (300.000 euros réclamés devant le bureau de jugement),
- le jugement du Tribunal de première instance du 20 décembre 2012, auquel elle n'est partie, ne saurait avoir d'autorité de chose jugée à son égard, alors qu'il n'est pas définitif (affaire pendante devant la Cour d'appel),
- le Tribunal du Travail est parfaitement compétent pour statuer sur la validité de la clause de non-concurrence et devra la déclarer nulle,
- en effet, l'activité de son employeur actuel, la SAM O (transport VIP à la demande et ultra personnalisé), n'est pas une activité concurrente à celle de la demanderesse (ligne régulière de transport de passagers entre l'héliport de Monaco et l'aéroport de Nice),
- en tout état de cause, la clause de non-concurrence est dépourvue de contrepartie financière, en sorte qu'elle porte atteinte à la liberté du travail prévue par l'article 25 de la constitution,
- s'agissant de la prétendue exécution de mauvaise foi du contrat de travail, son choix de quitter la SAM J, après avoir démissionné et respecté son délai-congé, pour entrer au service de la SAM O est lié à ses conditions de travail qui allaient nécessairement se dégrader avec le transfert de l'exploitation de l'appareil X,
- à la mauvaise ambiance régnant au sein de l'entreprise, en particulier du fait du comportement de sa supérieure hiérarchique, la Directrice des ventes, est venue s'ajouter l'incertitude sur la pérennité de son emploi et la crainte de subir un licenciement,
- le 7 août 2009, elle s'était vue proposer une modification de son contrat de travail bien moins favorable (passage du statut d'attachée commerciale à celui d'agent commercial polyvalent, fonctions commerciales et fonctions annexes ingrates, augmentation de la charge de travail sans contrepartie salariale) mais pouvait difficilement refuser dans la mesure où elle aurait été congédiée pour motif économique compte tenu de la baisse d'activité invoquée,
- de surcroît, l'analyse de ses bulletins de paie démontre qu'elle bénéficiait d'une prime X d'un montant de 1.500 euros sur les 4.050 bruts de sa rémunération, de telle sorte qu'elle allait perdre cette gratification du fait de la cessation de l'exploitation de l'appareil dont s'agit,
- dans ces conditions, outre la perte de salaire de 37% qu'il impliquait, le transfert de l'exploitation de l'hélicoptère pouvait légitimement la conduire à s'inquiéter pour son avenir et ce d'autant que sa charge de travail avait déjà été augmentée sans compensation financière et dans une ambiance dégradée,
- le grief formulé porte bien sur le fait d'avoir démissionné pour rejoindre la SAM O, ce qui ne relève pas de l'exécution du contrat de travail mais d'actes postérieurs à sa rupture (référence constante à la concurrence déloyale),
- or, si la violation de la clause de non-concurrence par un salarié relève de la compétence du Tribunal du Travail, l'action en concurrence déloyale dirigée à l'encontre d'un salarié en dehors de toute clause de non-concurrence relève de la juridiction de droit commun,
- par ailleurs, l'exploitation de l'hélicoptère et le personnel qui y était affecté constitue incontestablement une entité économique autonome, qui a conservé son identité (hélicoptère, élément corporel qui marque une identité forte) et dont l'activité a été reprise par la SAM O (même activité de transport à la demande d'une clientèle spécifique), en sorte que les contrats de travail (quatre pilotes, un mécanicien et une commerciale dédiée à l'activité de transport VIP) devaient, par le seul effet de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, être automatiquement transférés auprès de cette dernière,
- elle aurait pu ainsi prétendre, même si elle n'avait pas démissionné, au transfert de son contrat de travail suite à la modification de la situation juridique de l'employeur consistant en la reprise de l'exploitation de l'appareil dont s'agit,
- à titre reconventionnel, elle se trouve recevable et bien fondée à solliciter le paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive (clause de non-concurrence nulle, allégation d'une exécution fautive du contrat pour des faits postérieurs à sa rupture).

SUR QUOI,

1) Sur la demande de jonction et sur les moyens d'irrecevabilité

L'intérêt d'une bonne administration de la justice ne justifie pas que la présente instance soit jointe avec celles introduites par la SAM J à l'encontre de C DI FL, M DR, J-P MO, G BO et S C, le prononcé d'une condamnation *in solidum* à un même dommage n'impliquant pas au demeurant un jugement unique. La demande formée de chef, même si elle apparaît recevable, doit dès lors être rejetée.

Si le demandeur peut, en vertu des dispositions de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifier ses demandes devant le bureau de conciliation, la possibilité d'augmenter ses prétentions ou d'en formuler de nouvelles, en l'absence d'une disposition identique contenue dans cette même loi, ne lui est pas ouverte devant le bureau de jugement, lequel ne peut connaître que des demandes soumises préalablement à la tentative obligatoire de conciliation, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur quantum, en application de l'article 1er de la loi précitée.

La demande additionnelle tendant à obtenir paiement de la somme de 300.000 euros à titre de dommages et intérêts, au lieu des 150.000 euros sollicités devant le bureau de conciliation, formulée aux termes des écritures judiciaires déposées par la SAM J devant le bureau de jugement, doit ainsi être déclarée irrecevable.

La demande reconventionnelle en paiement de la somme de 10.000 euros pour procédure abusive formulée par H.K. est quant à elle parfaitement recevable puisqu'elle découle du procès devant le Tribunal du Travail et non du contrat de travail lui-même.

II) Sur la clause de non-concurrence et le manquement aux obligations contractuelles

Si les bulletins de salaire d H.K. mentionnent le règlement d'une prime X d'un montant mensuel brut de 1.500 euros, aucun élément n'a été fourni pour déterminer si le travail de la salariée, qui exerçait au demeurant des fonctions d'agent commercial polyvalent, s'exécutait pour l'essentiel dans le cadre de l'exploitation de l'hélicoptère dont s'agit, de telle sorte que le Tribunal ne peut pas considérer que son contrat de travail a été transféré à la SAM O, par l'effet de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

L'article 13 du contrat de travail à durée indéterminée de la défenderesse du 4 juillet 1997, intitulé « non-concurrence », est rédigé comme suit :

« Compte tenu de la nature de ses fonctions, le salarié s'interdit, en cas de cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause et quelle que soit que la partie à laquelle elle sera imputable - y compris pendant la période d'essai :

- d'entrer au service d'une entreprise commercialisant des services pouvant concurrencer ceux de la société, en particulier sur le site de l'héliport ou de l'aéroport de Nice,*
- de s'intéresser, directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit, à une entreprise de cet ordre, sur un rayon de 200 km et pour une période de 2 ans ».*

L'article 25 de la Constitution monégasque énonce que « la liberté du travail est garantie. Son exercice est réglementé par la loi ».

Afin qu'une clause de non-concurrence soit licite et conforme aux dispositions constitutionnelles qui garantissent la liberté de travail, elle doit être encadrée dans le temps et dans l'espace. Elle doit également comporter une contrepartie financière déterminable destinée à compenser le préjudice causé au salarié du fait de l'obligation lui incombant et de l'atteinte portée à ses droits (TPI, 19 janvier 2012, M c/ C ; TPI, 23 février 2012, BP c/ FB et JCD).

La clause de non-concurrence précitée, même si elle est limitée dans le temps et dans l'espace, ne comporte aucune contrepartie financière, en sorte qu'elle doit être déclarée nulle, sans qu'il soit nécessaire de déterminer si les activités des SAM J et O sont concurrentes.

Les agissements éventuels du salarié, postérieurement à la rupture du contrat de travail, ne peuvent, suite à l'annulation d'une clause de non-concurrence, que constituer des actes de concurrence déloyale relevant des règles générales de la responsabilité civile délictuelle (TPI, 19 janvier 2012, M c/ société C).

L'action en responsabilité civile délictuelle relève de la compétence de la juridiction de droit commun, à savoir le Tribunal de première instance, en première instance.

Il s'ensuit que le Tribunal du Travail est incompétent pour connaître des faits qui pourraient être reprochés à H.K. sur le terrain de la concurrence déloyale, après la cessation de son contrat de travail intervenue le 18 juillet 2010 et/ ou à l'occasion de son embauche postérieure par la SAM O, et n'a pas à se prononcer sur la demande de sursis à statuer.

Par ailleurs, si les manquements à l'obligation de loyauté ou de fidélité et à l'obligation de bonne foi (article 989 du code civil) résultant de l'exécution du contrat de travail peuvent donner lieu à une condamnation par la présente juridiction au paiement de dommages et intérêts en cas de faute grave caractérisée, force est de constater que la SAM J n'invoque, ni ne justifie d'aucun acte concret qui aurait été commis par la défenderesse, avant la rupture définitive du contrat, pour concurrencer son employeur, étant précisé que l'exercice du droit de démissionner, lequel découle de la liberté du travail garantie par la Constitution, ne peut être assimilé à une violation des obligations précitées.

Toutefois, le Tribunal du Travail reste compétent pour se prononcer sur l'abus commis par la salariée dans l'exercice de son droit de démissionner.

En l'espèce, la présente juridiction estime que le fait que H.K., à supposer même qu'elle ait planifié avec ses collègues leur départ de la SAM J, ait décidé de quitter l'entreprise ne relève d'aucun abus, dans la mesure où :

- elle a respecté son préavis légal d'un mois,
- le transfert de l'exploitation de l'hélicoptère X lui aurait manifestement fait perdre le bénéfice de la prime « X » d'un montant brut mensuel de 1.500 euros sur sa rémunération mensuelle brute globale de 4.045,04 euros et

l'exposait à un risque de licenciement, dans un contexte non contesté où une restructuration motivée par une baisse d'activité avait été réalisée quelques mois plus tôt.

En tout état de cause, il apparaît que la SAM J ne rapporte aucunement la preuve du préjudice qu'elle aurait subi du fait de la démission simultanée de six de ses employés, notamment en termes d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise (difficultés pour recruter des remplaçants, incidence sur le service devant être fourni aux clients...).

Dans ces conditions, l'employeur doit être débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts.

La demanderesse a pu se méprendre sur la portée de ses droits dans un contexte où la jurisprudence précitée relative à la clause de non-concurrence est devenue constante après la saisine de la présente juridiction, de telle sorte que la demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive doit être rejetée.

La SAM J, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Déclare irrecevable la demande en paiement de dommages et intérêts formée par la société anonyme monégasque J, en ce qu'elle excède la somme de 150.000 euros ;

Déclare nulle la clause de non-concurrence contenue dans le contrat de travail à durée indéterminée ayant lié H.K. à la société anonyme monégasque J ;

Se déclare incompétent pour connaître des agissements de concurrence déloyale qui auraient été commis par H.K. postérieurement à la cessation de son contrat de travail et des demandes qui en découlent ;

Déboute la société anonyme monégasque J de sa demande en paiement de dommages et intérêts ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne la société anonyme monégasque J aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le neuf janvier deux mille quatorze, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Daniel BERTI et Francis GRIFFIN, membres employeurs, Madame Anne-Marie PELAZZA et Monsieur Jean-Marc JOURDIN, membres salariés, assistés de Mademoiselle Sylvie DA SILVA ALVES, Secrétaire-Adjoint.

Notes

Liens

1. Décision postérieure

^ [p.1] <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2015/06-23-13309>