

## Tribunal du travail, 9 mars 2017, Madame a-m. M. c/ La SAM A

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	9 mars 2017
<i>IDBD</i>	19280
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contentieux (Social) ; Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail ; Droit à l'image

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2017/03-09-19280>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Tribunal du Travail – Compétence matérielle (oui) – Champ d'application

Clause de non concurrence – Conditions – Préjudice (non)

Droit à l'image – Photographies – Violation (oui)

Licenciement – Article 6 de la loi n° 729 – Caractère abusif (non)

## Résumé

L'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946 donne compétence exclusive au Tribunal du Travail pour connaître des différents individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail. L'incompétence soulevée par le défendeur est limitée aux demandes présentées par Madame M. au titre de son droit à l'image. Eu égard aux dispositions visées ci-dessus, la présente juridiction est compétente pour connaître de la demande de réparation du préjudice moral résultant pour la salariée de l'utilisation de photographies prises sur le lieu de travail pendant l'exécution du contrat de travail.

En vertu de l'article 989 du Code Civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Le contrat de travail liant les parties prévoit en son article VII une clause de non concurrence. 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 ne comporte aucune contrepartie financière. L'action en nullité ne peut être intentée que par le salarié. En l'espèce, Madame M. n'en sollicite pas la nullité mais réclame « *une indemnité rémunératrice évaluée à la moitié du salaire qui aurait été versée à la salariée durant la période d'interdiction, c'est-à-dire dans présent cas d'espèce à 6 mois de salaire, soit la somme de 12.600 euros.* ». Il n'appartient pas au juge de fixer la contrepartie qui fait défaut. L'exécution d'une clause de non concurrence non assortie d'une contrepartie financière est seulement de nature à caractériser un trouble manifestement illicite ; le salarié ayant respecté une clause de non concurrence illicite en l'absence de contrepartie financière, pouvant prétendre à des dommages et intérêts. L'allocation de dommages et intérêts suppose que le salarié rapporte la preuve que le respect de l'engagement illicite lui a causé un préjudice. A cet égard, Madame M. a été licenciée par courrier du 22 septembre 2014 reçu le 23 septembre, son préavis de deux mois s'achevant donc le 23 novembre 2014. Il apparaît encore des pièces produites par les parties que la demanderesse a retrouvé un emploi dès le mois de décembre 2014 à Monaco dans une entreprise ayant une activité similaire à celle de la défenderesse et dans des fonctions identiques à celles précédemment exercées au sein de la SAM A. Madame M. ne peut donc justifier d'aucun préjudice indemnisable au titre du respect (pour un temps très limité) de la clause de non concurrence illicite. Elle sera dans ces circonstances déboutée de sa demande de ce chef.

Aux termes de l'article 22 de la Constitution, de l'article 8-1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales ainsi que de l'article 22 du Code Civil, toute personne, quelle que soit sa notoriété, sa fortune, ses fonctions présentes ou à venir, a droit au respect de sa vie privée et de son image. Le droit au respect de la vie privée permet à toute personne de s'opposer à la diffusion, sans son consentement, de son image, attribut de sa personnalité. En l'espèce, il n'est pas contesté ni contestable que Madame M. a participé à des séances de photographies pour le compte de son employeur. Elle soutient que ce dernier a utilisé son image pendant la relation de travail et après la rupture du contrat de travail, ce qui justifierait sa condamnation à des dommages et intérêts. Elle ajoute qu'elle a constaté que les photographies n'avaient pas été détruites après utilisation et qu'elles se trouvaient sur un serveur commun du groupe sans son accord. Il résulte des pièces produites par l'employeur et notamment des attestations de salariés ayant également procédé à des essayages et participé à des séances de photographies que celles-ci l'avaient accepté sans aucune contrainte de l'employeur. A la suite de la rupture du contrat de travail, Madame M. a manifesté sa volonté de voir détruire les photographies la concernant et ce par courrier du 23 septembre 2014. Pour justifier avoir fait le nécessaire à ce titre, l'employeur produit plusieurs pièces. Madame M. soutient néanmoins qu'il ne s'agit que de quelques spécimens et que l'employeur ne démontre pas avoir procédé à la suppression de toutes les images la concernant depuis son embauche. Il résulte encore de la pièce n° 39 produite par la demanderesse que le serveur G est accessible par des personnes dont l'employeur ne démontre pas leur appartenance au seul service modélisme. Le consentement de Madame M. à l'utilisation de son image en dehors de ce service n'est pas rapporté par le défendeur. Si l'importance du périmètre de diffusion des photographies est un élément d'appréciation du préjudice, il doit être relevé qu'au regard de la notoriété de l'intéressée, la diffusion même en Tunisie de son image, doit conduire à apprécier avec mesure l'importance du préjudice subi. Il en sera fait une juste appréciation, en condamnant la SAM A à verser 3.000 euros à ce titre à Madame M.

En application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968. Cependant, l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du Travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable). Il

appartient à Madame M. de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté. En l'espèce, Madame M. qui ne conteste pas avoir été remplie de ses droits, soutient en premier lieu que le licenciement présenterait un caractère abusif dans la mesure où il aurait été mis en œuvre de manière brutale, notifié sans ménagement avec interdiction de se présenter sur le lieu de travail, la salariée n'ayant pas pu s'entretenir avec ses collègues de travail avant son départ. La demanderesse qui a la charge de la preuve ne produit aucun élément permettant de justifier ses allégations. Aucune intention de nuire, précipitation ou légèreté blâmable n'apparaît caractérisée. Dans ces circonstances, Madame M. sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

---

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**  
**AUDIENCE DU 9 MARS 2017**

En la cause de Madame a-m. M. demeurant : X1 à ROQUEBRUNE CAP MARTIN (06190),

demanderesse, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Elie COHEN, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée A, dont le siège social se situe : X2 à MONACO (98000),

défenderesse, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Sophie MARQUET, avocat-stagiaire 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 19 mars 2015, reçue le 20 mars 2015 ;

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 12 mai 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Madame a-m. M. en date des 11 juin 2015, 3 décembre 2015 et 14 avril 2016 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée A, en date des 8 octobre 2015, 4 février 2016 et 2 juin 2016 ;

Après avoir entendu Maître Elie COHEN, avocat au barreau de Nice, pour Madame a-m. M. et Maître Sophie MARQUET, avocat-stagiaire près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

a-m. M. a été embauchée par la SAM A d'abord en contrat à durée déterminée le 19 août 2008 puis en contrat à durée indéterminée à compter du 24 juillet 2009 en qualité d'assistante Contrôle Gestion, avec un horaire de travail mensuel de 169 heures et une rémunération mensuelle brute de 2.408,26€

Le 12 septembre 2014, elle se voit remettre un courrier la convoquant à un entretien préalable lequel était régulièrement tenu le 19 septembre 2014.

Durant cet entretien, elle fut informée de son éventuel licenciement sur le fondement de l'article 6 de la Loi n° 729.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 22 septembre 2014, Madame M. a été licenciée sur le fondement de l'article 6 de la loi de n° 729.

a-m. M. a saisi le tribunal du travail par requête reçue au greffe le 30 mars 2015 afin de :

- Voir dire et juger que son licenciement est abusif dans sa mise en œuvre,
- Condamner la SAM A au paiement des sommes suivantes :
  - 12.600,00 euros au titre de l'indemnité rémunératoire de la clause de non concurrence,
  - 6.300,00 euros au titre du travail annexe non rémunéré,
  - 10.000,00 euros au titre de l'utilisation de son image sans autorisation,

- 40.000,00 euros au titre de dommages et intérêts pour mise en œuvre fautive de la procédure de licenciement.

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Madame M. a déposé des conclusions le 11 juin et 3 décembre 2015, 14 avril 2016 dans lesquelles elle fait valoir pour l'essentiel que :

- Même si la société ne détient pas de copie signée du contrat de travail, Madame M. produit le contrat signé par l'employeur. Elle ne peut pas détenir un exemplaire signé par elle car elle a retourné celui-ci à l'employeur.
- La SAM A ne produit aucune pièce par laquelle elle réclame le contrat signé ou se plaint de ne pas l'avoir et le contrat a été exécuté selon les modalités qui y sont portées.
- L'examen des bulletins de salaire ne révèle aucune rémunération pour les séances d'essayages et de photographies qui constituent une mission très différente de celle de « *contrôleur de gestion* ».
- L'unicité de l'instance prud'homale justifie la compétence du Tribunal du Travail.
- Sur l'indemnité rémunératoire de la clause de non concurrence :
  - La clause de non concurrence emporte droit d'une indemnité rémunératrice évaluée à la moitié du salaire qui aurait été versée à la salariée durant la période d'interdiction, c'est-à-dire en l'espèce à 6 mois de salaires, soit la somme de 12.600,00€.
  - Pour que la clause soit valable, le montant de cette somme doit être suffisamment important et ne pas être jugé comme dérisoire.
  - le montant de la contrepartie d'une clause de non concurrence ne peut être ni minoré ni exclu en fonction du mode de rupture du contrat de travail.
  - L'employeur ne l'a pas libérée de son obligation de non concurrence dans le délai contractuel de deux mois.
- Sur le travail annexe non rémunéré :
  - Madame M. a exécuté l'équivalent de 13 semaines de travail non rémunéré qui a consisté en de très nombreuses séances d'essayages et de poses photographiques pendant 5 à 6 ans.
  - Ces photographies ont nécessité du temps de travail qui a débordé sur les horaires contractuels et qui n'a jamais été rémunéré. Cela peut être corroboré par les heures d'arrivée et de sortie pointées par l'entreprise sur les salariés.
- Sur l'utilisation de l'image de Madame M. pendant et après la rupture du contrat de travail :
  - la société a utilisé également pendant et après la rupture du contrat de travail l'image de Madame M. alors qu'elle n'a consenti à des séances d'essayage et de photographies que pour le département Modélisme qui les envoyait au façonnier pour faire des modifications.
  - Madame M. a constaté que les photographies n'avaient pas été détruites après utilisation et qu'elles se trouvaient sur un serveur commun du groupe sans son accord et qu'elles étaient dirigées vers le service de production, le service de modélisme, la société B (atelier) et la société C (le logisticien).
  - Madame M. s'en est plaint lors de l'entretien préalable du 22 septembre 2014 auprès du Président Délégué qui lui a assuré de la suppression de ces photographies. Cependant le droit à l'image de Madame M. a été violé et son préjudice constitué.
  - Madame M. a adressé le 23 septembre 2014 à la SAM D, à l'attention de M D. société du groupe employeur, une lettre par laquelle elle demande la confirmation de la suppression des fichiers relatifs à ses mesures ainsi que toutes les photos sur lesquelles elle apparaît depuis 6 ans, collection 2015 comprise. Cependant, cette lettre est restée sans réponse. Ce silence consacre donc l'utilisation de l'image de Madame M.
  - Elle n'a jamais obtenu la preuve de la suppression de ces photographies dans le serveur.
  - Si des salariés déclarent avoir été volontaires pour effectuer des essayages, cela n'administre pas la preuve du volontariat de Madame M. que sa hiérarchie dément elle-même.
  - Les photographies permettent d'identifier le visage de Madame M.
  - En tout état de cause, les photographies d'un modèle dont le visage n'est pas visible ne sont nullement anonymes et permettent toujours d'identifier le modèle.
  - Le serveur interne de la société est un serveur auquel ont accès le personnel du service de production, le graphiste, les administrateurs, les administrateurs du domaine et autres... ; ce qui prouve que les photographies ne sont pas consultables par les seuls services techniques.
- Sur les dommages-intérêts sanctionnant une mise en œuvre brutale et abusive de la mesure de licenciement dont elle a été l'objet :
  - Après plus de six années de loyaux services, Madame M. est convoquée à un entretien par lequel son licenciement sur le fondement de l'article 6 lui est annoncé.

- Elle est dispensée d'exécuter son préavis et interdite d'accès au site de travail et n'a pu donc s'entretenir avec ses collègues de travail avant son départ.
- L'employeur ne lui a pas remis la lettre de licenciement en main propre.
- Elle a été écartée de l'entreprise le jour de l'annonce du licenciement laissant planer une suspicion de mauvaise foi et de dangerosité de la personne écartée surtout lorsque la fin de l'horaire de travail est fixée à 17h45 et qu'elle a dû quitter l'entreprise à 15h45.

Elle réclame dans le dernier état de ses conclusions que les sommes qu'elle réclame portent intérêt au taux légal à compter de la demande en justice du 19 mars 2015.

La SAM A a déposé des conclusions le 8 octobre 2015, 4 février et 2 juin 2016 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre.

Elle soulève l'exception d'incompétence du Tribunal du Travail s'agissant de la demande de Madame M. relative à l'utilisation de son image puisque les faits invoqués par Madame M. sont étrangers au contrat de travail conclu entre les parties dans la mesure où ils ont été réalisés sur la base du volontariat et n'entraient aucunement dans le cadre des fonctions de la salariée.

De plus, la société SAM A estime que Madame M. a été intégralement remplie de ses droits au titre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que de la rupture de celui-ci.

L'employeur soutient pour l'essentiel que :

- Sur l'exception d'incompétence du Tribunal du Travail :
  - Les essayages n'ont pas été « requis » par l'employeur. La salariée ne donne aucune preuve de cette contrainte, pression ou instruction de son ancien employeur à cet égard.
  - La demanderesse était entièrement libre d'accepter ou de refuser de procéder aux essayages. Elle y a consenti volontairement.
- Sur la clause de non concurrence :
  - La société n'ayant aucun exemplaire du contrat de travail de Madame M. la SAM A n'était pas tenue de verser l'indemnité compensatrice de la clause de non concurrence.
  - En tout état de cause, l'absence de contrepartie financière à une clause de non concurrence entraîne la nullité de celle-ci et non la possibilité donnée au juge de se soustraire à la volonté des parties pour en fixer le montant.
  - Même si Madame M. pouvait prétendre à une indemnité à hauteur de son éventuel préjudice, ce ne peut être le cas puisqu'elle a non seulement retrouvé un travail immédiatement après la fin du préavis mais de plus elle a violé l'obligation de non concurrence dont elle se prévaut.
  - Cette obligation de non concurrence, d'une durée d'un an, couvrait la Principauté de Monaco ainsi que les départements français des Alpes Maritimes, du Var et des Bouches du Rhône. Il lui était interdit notamment « d'entrer au service d'une entreprise fabricant ou vendant des articles pouvant concurrencer directement le style de la société » ainsi que « le négoce, l'import-export et la diffusion d'articles, produits et accessoires se rapportant à l'équipement de la personne, au prêt-à-porter, aux articles de mode et maillots de bain pour hommes, femmes et enfants (...) ».
  - Il ressort du profil L. de Madame M. que dès décembre 2014, celle-ci a commencé à travailler au siège social de la société E, basé en principauté de Monaco.
  - De plus cette entreprise, est une société d'import-export opérant principalement dans les produits alimentaires, les articles de sport et les articles de mode.
  - En outre, elle franchise et distribue des marques et enseignes vendant notamment des équipements textiles de sport ainsi que prêt-à-porter mode-sport, concurrençant ainsi directement les produits confectionnés et commercialisés par la SAM A.
  - La société E distribue également dans le cadre de son activité « mode » l'enseigne Soleil Sucré, marque de lingerie créant et vendant des maillots de bain et sous-vêtements.
  - Cette société, enfin, exploite également son activité pour une large part en France.
- Sur la rémunération des essayages :
  - La somme de 6.300,00 € demandée par Madame M. en compensation des séances d'essayages effectuées fait doublon avec la somme de 10.000,00 € également sollicitée au titre de l'utilisation de son image.
  - L'intégralité des essayages et prises de photo a eu lieu de manière volontaire et pendant les horaires de travail de Madame M.
  - Les essayages n'ont pas été « requis » par l'employeur. La salariée ne donne aucune preuve de cette contrainte, pression ou instruction de son ancien employeur à cet égard.
  - La demanderesse était entièrement libre d'accepter ou de refuser de procéder aux essayages. Elle y a consenti volontairement.

- Cet état de fait est confirmé par le personnel du service modélisme qui organisait les essayages conjointement avec le service production, ainsi que par le supérieur hiérarchique de la demanderesse lui-même et par de nombreux collègues s'étant également prêtés aux essayages.
  - Si Madame M. n'a pas reçu de rémunération supplémentaire pour ces séances d'essayages, c'est parce que ces dernières n'ont occasionné aucune heure de travail supplémentaire dans la mesure où elles ont été effectuées pendant le temps de travail et en substitution de ses tâches habituelles.
  - Elle n'a émis aucune réclamation pendant toute la durée de la relation de travail et ne prouve pas que cela l'ait contrainte à effectuer des heures supplémentaires pour satisfaire à ses obligations contractuelles.
  - Si les horaires de travail normalement en vigueur dans la société s'étendent de 9h00 à 12h45 et de 13h45 à 17h45, des aménagements sont effectués régulièrement générant ainsi des décalages d'horaires de travail. Il est donc fréquent que les salariés travaillent en dehors de ces horaires de travail sans pour autant que cela constitue du temps de travail supplémentaire.
  - Madame M. a bénéficié de cette flexibilité. Cela explique donc pourquoi les photographies aient été prises exceptionnellement en dehors des horaires normaux de travail.
  - Madame M. n'administre pas la preuve et il n'appartient pas à la SAM A de suppléer cette carence.
  - En effet, Madame M. tente de prouver les horaires supplémentaires de travail par des emails envoyés qui pour certains sont antérieurs au début des essayages dont elle se prévaut. Celle-ci ayant commencé à procéder aux essayages à compter du mois de novembre 2012.
  - Madame M. n'apporte pas non plus la preuve que l'employeur lui ait demandé de travailler en dehors de ses horaires contractuels de travail et/ou ait donné pour instruction d'essayer les maillots de bains, et partant d'augmenter sa charge de travail.
  - Madame M. agissait sans l'accord de son employeur, certains emails qu'elle produit elle-même ont été adressés depuis sa boîte personnelle ce qui est strictement interdit par la société pour des raisons évidentes de confidentialité.
  - Madame M. ne peut justifier d'instructions de l'employeur quant aux essayages de maillots de bain puisque ce sont les salariés du service modélisme qui échangent de manière informelle avec leurs collègues afin de leur proposer de procéder à des essayages sans que la direction n'en soit même informée. Il s'agit donc bien de volontariat.
  - L'employeur ignorait d'ailleurs que Madame M. avait participé aux essayages pour la collection F ni même qu'elle ait pu procéder à d'autres essayages que ceux normalement effectués aux mois de mai, juin, novembre et décembre.
  - Madame M. n'aurait effectué que 6,57 jours de travail au titre de ses essayages et séances de photographies et non 13 semaines comme elle le prétend.
  - Madame M. ne conteste pas cet état de fait.
- Sur l'utilisation de l'image de la salariée :
- Il faut distinguer deux situations : d'une part, les photographies exclusivement destinées au personnel du service modélisme, stockées et immédiatement supprimées de l'ordinateur. D'autre part, les photographies jointes aux fiches techniques des produits publiées sur le serveur interne de la société, consultables uniquement par les services techniques de la société.
  - Madame M. reconnaît expressément avoir consenti aux photographies destinées uniquement aux modélistes.
  - Ce n'est donc que la deuxième catégorie de photographies qui est mise en cause par Madame M.
  - Seules les photographies exclusivement destinées au personnel du service modélisme peuvent comporter le visage des modèles - soit la première catégorie de photographies, pour lesquelles Madame M. a donné son accord et qui ne sont à aucun moment stockées sur le serveur interne de la société.
  - Au contraire, sur les photographies jointes aux fiches techniques ne figure que la partie du corps sur lequel le produit nécessite d'être analysé pour correction. Ainsi sur ces photographies, aucun visage n'apparaît, ni aucun signe distinctif susceptible d'identifier les modèles.
  - Aucune des photographies produites par Madame M. n'a été enregistrée sur le serveur interne de la société.
  - Il ne s'agit que des photographies de la première catégorie, et celles-ci ne sont pas jointes aux dossiers techniques et n'ont à aucun moment pu être visibles sur le serveur interne.
  - La SAM A s'est livrée à une recherche sur le serveur global de la société de toutes les photos ou dossiers faisant référence aux photographies produites par Madame M.
  - L'ensemble des photographies versées au débat par la demanderesse a bien été supprimé.
  - Quant aux photographies de Madame M. ayant pu être enregistrées sur le serveur interne de la société avec les fiches techniques des produits essayés, elles ne représentaient que le corps de la demanderesse, à l'exclusion de tout autre élément d'identification.

- Il est donc impossible que celle-ci puisse être identifiée sur la base de ces photographies dans la mesure où aucun détail particulier tel un tatouage ou une quelconque référence à son identité ne permet de reconnaître Madame M.
  - Rien ne rendant possible l'identification de la demanderesse sur les photographies contestées, son consentement à leur conservation sur le serveur n'était donc pas requis.
  - S'agissant des personnes ayant accès audit serveur, la liste produite par Madame M. concerne les personnes ayant un accès général au serveur G. Or, l'accès au serveur G ne donne pas accès aux dossiers qui y figurent, lesquels nécessitent des accès spécifiques octroyés aux salariés dont les fonctions le justifient.
  - De plus, suite à la demande de la salariée lors de l'entretien du 22 février 2014, Monsieur D. a immédiatement donné instruction aux services informatique et modélisme d'assurer la coupure immédiate de l'accès au serveur interne et de procéder à la suppression de toute photographie susceptible de correspondre aux essayages effectués par Madame M. Et cela fut fait sur le champ comme en attestent le responsable informatique et le responsable du service technique textile.
  - Madame M. ne démontre pas le contraire sachant qu'elle pouvait et avait menacé de saisir la CCIN, chose qu'elle n'a pas faite.
  - Sur l'absence de tout caractère abusif dans la mise en œuvre du licenciement :
  - L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 tel qu'interprété par la jurisprudence consacre pour l'employeur un droit unilatéral et autonome de congédier un salarié sans se référer de manière implicite ou explicite à un quelconque motif de licenciement.
  - En cas de contestation du licenciement par un salarié, il appartient aux juridictions du travail de vérifier, non la cause de la rupture, mais le respect des droits et prérogatives du salarié d'une part et l'absence de faute dans la mise en œuvre du licenciement d'autre part.
  - Les mérites professionnels de Madame M. sont hors de propos dans la mesure où en prononçant le licenciement de sa salarié au visa de l'article 6 de la loi n° 729, la SAM A a entendu ne pas avoir à motiver la rupture du contrat de travail.
  - Madame M. reconnaît-elle même qu'un entretien préalable a eu lieu en date du 19 septembre 2014, afin de lui permettre de s'exprimer quant à la mesure envisagée. Aucune décision n'a été prise ou notifiée quant à son avenir professionnel au sein de la SAM A à l'issue de cet entretien, l'employeur se laissant le temps de la réflexion jusqu'au 22 septembre suivant.
  - Madame M. s'est vue remettre une copie de sa lettre de licenciement en main propre avant que celle-ci ne lui soit envoyée par voie postale, précisément par considération envers elle et en vue d'exclure toute brutalité dans la rupture de son contrat de travail.
  - Même si la lettre a été envoyée le lundi matin, et que son licenciement lui a été notifié le lundi après-midi, il n'en demeure pas moins que la SAM A avait effectivement pris sa décision dès le lundi matin, tel qu'elle l'avait annoncé lors de l'entretien préalable.
  - Madame M. a été dispensée d'effectuer son préavis de deux mois, qui lui a été payé et qui lui a laissé le temps de commencer à rechercher un nouvel emploi, ce qui semble avoir porté ses fruits puisqu'elle a retrouvé du travail dès décembre 2014.
  - En tout état de cause, le fait de dispenser un salarié de travailler pendant son préavis est une pratique courante et parfaitement légale.
  - L'entretien s'étant terminé à 15h45 comme le précise Madame M. et n'ayant quitté la société qu'à la fin de la journée, elle a donc eu tout le loisir de rassembler ses affaires et de rencontrer ses collègues avant son départ.
  - Les circonstances dans lesquelles est intervenu le licenciement de Madame M. sont donc exemptes de tout caractère abusif.
  - Aux termes de l'article 13 n° 729 du 16 mars 1963, un salarié ne peut obtenir réparation du fait de son licenciement que s'il peut démontrer l'existence d'une faute commise par son employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail et un préjudice réel.
  - Or, tel qu'il vient d'être démontré, il n'est pas contestable que le licenciement de Madame M. a été régulièrement mis en œuvre.
- Madame M. ne justifie d'aucun préjudice d'autant plus qu'elle a retrouvé du travail un mois après la fin de son préavis.

## **SUR CE :**

*1 - Sur l'incompétence soulevée par la SAM A*

L'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946 donne compétence exclusive au Tribunal du Travail pour connaître des différents individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail.

L'incompétence soulevée par le défendeur est limitée aux demandes présentées par Madame M. au titre de son droit à l'image.

Eu égard aux dispositions visées ci-dessus, la présente juridiction est compétente pour connaître de la demande de réparation du préjudice moral résultant pour la salariée de l'utilisation de photographies prises sur le lieu de travail pendant l'exécution du contrat de travail.

### *2 - Sur l'indemnité rémunératoire de la clause de non concurrence*

En vertu de l'article 989 du Code Civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Le contrat de travail liant les parties prévoit en son article VII une clause de non concurrence ainsi libellée :

*« Compte tenu de la nature des fonctions (de caractère confidentiel, de haute technicité, mettant en rapport la clientèle, compte tenu de la formation et ces connaissances acquises au service de l'entreprise, ...) Mlle M a-m. s'interdit en cas de cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause :*

- \* D'entrer au service d'une entreprise fabricant ou vendant des articles pouvant concurrencer directement le style de la société,*
- \* De s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise de cet ordre, à toute fabrication, tout commerce ou autres activités pouvant concurrencer les articles ou produits fabriqués ou les activités de la SAM A.*

*Cette interdiction de concurrence est limitée à une période de un an commençant à courir le jour de la cessation effective du contrat, et couvre les départements 13, 83, 06 + Principauté de Monaco, dans le secteur et la branche d'activité directe de la SAM A.*

*La SAM A se réserve le droit de libérer Mlle M a-m. de l'interdiction de concurrence, ceci soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat, soit dans le délai de deux mois qui suivra la rupture effective du contrat de travail, sous réserve dans ce dernier cas de notifier la décision par lettre recommandée A. R.*

*Toute violation de la présente clause de non concurrence donne droit à la SAM A de poursuivre Mlle M a-m. en remboursement du préjudice pécuniaire et moral effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle. ».*

*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 ne comporte aucune contrepartie financière.

L'action en nullité ne peut être intentée que par le salarié.

En l'espèce, Madame M. n'en sollicite pas la nullité mais réclame « *une indemnité rémunératrice évaluée à la moitié du salaire qui aurait été versée à la salariée durant la période d'interdiction, c'est-à-dire dans présent cas d'espèce à 6 mois de salaire, soit la somme de 12.600 euros.* ».

Il n'appartient pas au juge de fixer la contrepartie qui fait défaut.

L'exécution d'une clause de non concurrence non assortie d'une contrepartie financière est seulement de nature à caractériser un trouble manifestement illicite ; le salarié ayant respecté une clause de non concurrence illicite en l'absence de contrepartie financière, pouvant prétendre à des dommages et intérêts.

L'allocation de dommages et intérêts suppose que le salarié rapporte la preuve que le respect de l'engagement illicite lui a causé un préjudice.

A cet égard, Madame M. a été licenciée par courrier du 22 septembre 2014 reçu le 23 septembre, son préavis de deux mois s'achevant donc le 23 novembre 2014.

Il apparaît encore des pièces produites par les parties que la demanderesse a retrouvé un emploi dès le mois de décembre 2014 à Monaco dans une entreprise ayant une activité similaire à celle de la défenderesse et dans des fonctions identiques à celles précédemment exercées au sein de la SAM A.

Madame M. ne peut donc justifier d'aucun préjudice indemnisable au titre du respect (pour un temps très limité) de la clause de non concurrence illicite.

Elle sera dans ces circonstances déboutée de sa demande de ce chef.

### *3 - Sur le droit à l'image*

Aux termes de l'article 22 de la Constitution, de l'article 8-1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales ainsi que de l'article 22 du Code Civil, toute personne, quelle que soit sa notoriété, sa fortune, ses fonctions présentes ou à venir, a droit au respect de sa vie privée et de son image.

Le droit au respect de la vie privée permet à toute personne de s'opposer à la diffusion, sans son consentement, de son image, attribut de sa personnalité.

En l'espèce, il n'est pas contesté ni contestable que Madame M. a participé à des séances de photographies pour le compte de son employeur.

Elle soutient que ce dernier a utilisé son image pendant la relation de travail et après la rupture du contrat de travail, ce qui justifierait sa condamnation à des dommages et intérêts.

Elle ajoute qu'elle a constaté que les photographies n'avaient pas été détruites après utilisation et qu'elles se trouvaient sur un serveur commun du groupe sans son accord.

Il résulte des pièces produites par l'employeur et notamment des attestations de salariées ayant également procédé à des essayages et participé à des séances de photographies que celles-ci l'avaient accepté sans aucune contrainte de l'employeur.

Madame M. conteste avoir été volontaire et affirme qu'elle a été sollicitée par le service « *protection et modélisme de la société* ».

Elle soutient que les photographies « *ont été intégrées dans le dossier technique, chaque pièce textile/maillot de bain ayant été prise de devant, de profil et de dos et envoyées en Tunisie vers un site de production délocalisé dans ce pays* » alors qu'elle n'y aurait consenti que pour le département modélisme qui les envoyait ensuite au façonnier pour faire des modifications.

À la suite de la rupture du contrat de travail, Madame M. a manifesté sa volonté de voir détruire les photographies la concernant et ce par courrier du 23 septembre 2014.

Pour justifier avoir fait le nécessaire à ce titre, l'employeur produit les pièces suivantes :

- Attestation de m. S. ainsi libellée :

*« Agissant en qualité de responsable de l'équipe de modéliste, en date du lundi 22 septembre 2014, j'ai eu pour instruction transmise à l'oral par Monsieur b. D. agissant en qualité de président délégué de la SAM A, d'être en support des services informatiques afin d'assurer la coupure immédiate de l'accès au serveur G ceci afin de procéder à la suppression des photos qui concerne les essayages de Madame a. m. M. Nous avons donc procédé à la suppression de toutes les photos sur ledit serveur. ».*

- Attestation de b. M. ainsi libellée :

*« Agissant en qualité de responsable informatique, en date du lundi 22 septembre 2014, j'ai eu pour instruction transmise à l'oral par Monsieur b. D. agissant en qualité de président délégué de la SAM A, d'assurer la coupure immédiate de l'accès au serveur G ceci afin de procéder à la suppression des photos qui concerne les essayages de Madame a. m. M. Nous avons donc procédé à la suppression de toutes les photos sur ledit serveur. ».*

- Il justifie par ailleurs que les photographies versées aux débats par la demanderesse, soit ont été supprimées, soit n'ont aucune correspondance sur le serveur informatique ou correspondent à des photographies différentes.

Madame M. soutient néanmoins qu'il ne s'agit que de quelques spécimens et que l'employeur ne démontre pas avoir procédé à la suppression de toutes les images la concernant depuis son embauche.

Il résulte encore de la pièce n° 39 produite par la demanderesse que le serveur G est accessible par des personnes dont l'employeur ne démontre pas leur appartenance au seul service modélisme.

Le consentement de Madame M. à l'utilisation de son image en dehors de ce service n'est pas rapporté par le défendeur.

Si l'importance du périmètre de diffusion des photographies est un élément d'appréciation du préjudice, il doit être relevé qu'au regard de la notoriété de l'intéressée, la diffusion même en Tunisie de son image, doit conduire à apprécier avec mesure l'importance du préjudice subi.

Il en sera fait une juste appréciation, en condamnant la SAM A à verser 3.000 euros à ce titre à Madame M.

#### *4 - Sur le travail annexe : la rémunération des essayages*

La demanderesse sollicite à ce titre la somme de 6.300 euros correspondant à 13 semaines de travail non rémunéré.

Les séances d'essayage et de prises photographiques ne sont pas contestées par l'employeur qui soutient qu'elles se déroulaient pendant les heures de travail.

Il produit pour le démontrer les attestations de plusieurs salariées et anciens salariés.

Les quelques photographies versées aux débats par Madame M. portent la date et l'heure de prise de vue.

Il apparaît ainsi que seule la photographie IMG 4456 a été prise à 12h50 pendant la pause déjeuner (12h45 - 13h45).

En outre, aucun élément ne permet de relier les heures qualifiées de supplémentaires par la demanderesse (dont elle ne demande d'ailleurs pas le paiement) aux essayages et prises de photos.

Ce faisant, Madame M. sera déboutée de ce chef de demande.

#### *5 - Sur le caractère abusif du licenciement*

En application de l' article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Cependant, l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du Travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable).

Il appartient à Madame M. de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté.

En l'espèce, Madame M. qui ne conteste pas avoir été remplie de ses droits, soutient en premier lieu que le licenciement présenterait un caractère abusif dans la mesure où il aurait été mis en œuvre de manière brutale, notifié sans ménagement avec interdiction de se présenter sur le lieu de travail, la salariée n'ayant pas pu s'entretenir avec ses collègues de travail avant son départ.

La demanderesse qui a la charge de la preuve ne produit aucun élément permettant de justifier ses allégations.

Aucune intention de nuire, précipitation ou légèreté blâmable n'apparaît caractérisée dans la mesure où :

- L'employeur a convoqué la salariée à un entretien préalable par courrier du 12 septembre 2014, pour le 19 septembre à 14 heures,
- La lettre de licenciement est en date du 22 septembre 2014,
- L'employeur dispense Madame M. de l'exécution de son préavis.

Dans ces circonstances, Madame M. sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

Chacune des parties succombant partiellement en ses demandes, les dépens seront partagés par moitié entre elles.

#### **PAR CES MOTIFS**

#### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

#### **Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré ;**

Condamne la SAM A à payer à a-m. M. la somme de 3.000 euros (trois mille euros) de dommages et intérêts en réparation de son préjudice lié à l'utilisation de son droit à l'image,

Déboute a-m. M. du surplus de ses demandes,

Dit que les dépens seront partagés par moitié entre les parties,

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le neuf mars deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau du Tribunal du Travail, Messieurs Anthony GUICHARD, Paul-Marie JACQUES, membres employeurs, Messieurs Bruno AUGÉ, Jean-Pierre PIZZOLATO, membres salariés, assistés de Mademoiselle Sylvie DA SILVA ALVES, Secrétaire-Adjoint.