

Tribunal du travail, 21 décembre 2017, Monsieur g. L. c/ La société B

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	21 décembre 2017
<i>IDBD</i>	19277
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contentieux (Social) ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2017/12-21-19277>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Tribunal du Travail – Demandes nouvelles – Irrecevabilité
Licenciement – Faute grave (oui) – Motif valable (oui)

Résumé

En application de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifiée, le bureau de jugement du Tribunal du Travail 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. 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 précité.

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse de droit français ne saurait correspondre en droit monégasque à un licenciement abusif. En effet, la notion de cause réelle et sérieuse se rapproche en droit monégasque du caractère valable ou non du licenciement. En effet, la cause doit reposer sur des faits ou des griefs matériellement vérifiables et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement. En droit monégasque, le Tribunal procède à ce contrôle dans le cadre de la validité du licenciement et non du caractère abusif de ce dernier. En droit français, un licenciement sans cause réelle et sérieuse est abusif et entraîne de *facto* l'allocation de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. En droit monégasque, un licenciement fondé ou non sur des motifs valables peut ne pas être considéré comme abusif.

Les salariés sont tenus à une attitude courtoise tant à l'égard de l'employeur que de leurs supérieurs hiérarchiques ou collègues de travail. Un manquement à ce principe peut être légitimement sanctionné par un licenciement, sauf circonstances particulières. Les propos diffamants sont de nature à justifier le licenciement. Peuvent être constitutives de faute grave les accusations diffamatoires, propos offensants ou mensongers envers l'entreprise ou son chef de nature à porter atteinte à leur réputation. Le dénigrement de l'entreprise, le discrédit jeté sur l'employeur sont également de nature à justifier le licenciement. Le salarié conserve son droit de critique dès lors que l'exercice de celui-ci ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise. Les critiques justifient par contre le licenciement immédiat lorsqu'elles jettent le discrédit sur l'entreprise ou ses dirigeants, conduisent à défier l'autorité des dirigeants, ou encore lorsqu'elles ont causé un préjudice à l'entreprise. Peuvent ainsi constituer une faute grave des propos excessifs, injurieux, outranciers et malveillants ainsi que la diffusion hors de l'entreprise de ces allégations insultantes portant atteinte à l'honneur et à l'autorité nécessaire de l'employeur. En l'espèce, les accusations sans fondement proférées par le salarié jettent le discrédit sur la banque et ses dirigeants et justifient dès lors le licenciement du salarié.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 21 DÉCEMBRE 2017

En la cause de Monsieur g. L., demeurant X1 à LA TRINITÉ (06340) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Yann LAJOUX, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par Maître Franck DE VITA, avocat au barreau de Nice, substitué par Maître Laure PERRET, avocat en ce même barreau ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée B, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par Maître Sophie MARQUET, avocat-stagiaire ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 3 mars 2015, reçue le 4 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 14 avril 2015 ;

Vu les conclusions de Maître Yann LAJOUX, avocat-défenseur, au nom de Monsieur g. L. en date des 11 juin 2015, 3 décembre 2015, 2 juin 2016, 5 janvier 2017 et 11 avril 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque dénommée B, en date des 8 octobre 2015, 3 mars 2016, 3 novembre 2016, 2 mars 2017 et 1er juin 2017 ;

Après avoir entendu Maître Laure PERRET, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur g. L. et Maître Sophie MARQUET, avocat-stagiaire, pour la S. A. M. B, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Suivant contrat de travail en date du 24 août 2010 avec effet au 1er septembre 2010, Monsieur g. L. a intégré l'effectif de la société anonyme monégasque dénommée B en qualité de Directeur Adjoint - Responsable External Asset Management.

La rémunération annuelle brute fixe était de 165.000 euros sur 14.5 mois.

Elle s'élevait avant licenciement à 190.030 euros en ce compris le poste dit de compensation variable.

Le 15 juillet 2007, Monsieur g. L. a été nommé Directeur Général Adjoint et deuxième agent responsable avec Monsieur D. Directeur Général et Administrateur délégué.

S'estimant victime de harcèlement depuis le mois de décembre 2013, Monsieur g. L. a saisi le Tribunal du travail d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 4 novembre 2014.

Le 2 décembre 2014, la Banque saisissait le Conseil de Discipline.

Monsieur g. L. étant en outre sous le régime du salarié protégé (élu du personnel), la commission de licenciement était parallèlement saisie.

Cette dernière, le 12 décembre 2014, autorisait le licenciement envisagé du salarié.

Le licenciement sera prononcé le 22 décembre 2014.

L'affaire initiale de demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, étant devenue sans objet du fait de la procédure de licenciement engagée par l'employeur, a été radiée.

Par requête en date du 3 mars 2015 reçue au greffe le 4 mars 2015, Monsieur g. L. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

— « Dire et juger le licenciement disciplinaire prononcé le 22 décembre 2014 par la société B nul, infondé et abusif, et ce avec toutes conséquences de droit.

Et obtenir le paiement :

1/ Au titre des irrégularités formelles de procédure :

- dommages et intérêts pour non-respect de la procédure conventionnelle (garanties de fond) :
140.000 euros.

2/ Au titre du licenciement nul pour absence de qualité à agir :

- dommages et intérêts pour le préjudice subi : 140.000 euros.

3/ Au titre du licenciement injustifié (sans cause réelle sérieuse) :

- dommages et intérêts pour le préjudice subi : 1.400.000 euros.

4/ Au titre du préjudice distinct pour licenciement abusif :

- dommages et intérêts pour le préjudice subi global et matériel consécutif au licenciement : 140.000 euros.

5/ Au titre des indemnités conventionnelles :

- indemnités conventionnelles de congédiement : 240 000 euros,

- indemnités de licenciement : 140 000 euros,

- indemnités dus au titre des proratas de 13, 14ème et quart de mois : 74.000 euros. ».

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

Monsieur g. L. a déposé des conclusions les 11 juin et 3 décembre 2015, 2 juin 2016, 5 janvier et 11 avril 2017 dans lesquelles il maintient ses demandes et sollicite en outre une somme de 15.000 euros au titre de ses frais irrépétibles.

Il expose essentiellement que :

- auparavant, il exerçait les fonctions de sous-directeur pour la société D en vertu d'un contrat signé le 26 juin 2002,
- la société D a été ensuite absorbée en 2010 par la société B,
- suite au rachat, il s'est vu imposer un nouveau contrat de travail avec un titre et des fonctions inférieurs au précédent contrat D.,
- dès fin décembre 2013, il a fait l'objet de pressions constantes de sa hiérarchie directe et spécialement de son directeur,

- il s'agissait de l'évincer purement et simplement de ses fonctions de Directeur Adjoint Responsable en charge des « *tiers gérants* » au profit de Monsieur C. tiers débauché de la société E,
- le 3 février 2014, le changement était matérialisé par l'arrivée et la prise de fonctions de Monsieur C. en ses lieu et place,
- il saisissait alors l'inspecteur du Travail,
- après plus de six mois d'instruction, l'inspecteur du travail concluait qu'il n'y avait pas modification substantielle du contrat de travail,
- l'employeur avait retiré la quasi-totalité des attributions, fonctions et responsabilités qui constituaient la substance de ses fonctions contractuellement définies,
- il l'avait remplacé d'autorité et sans concertation.
- sur l'irrégularité de la procédure de licenciement :
 - le conseil de discipline convoqué par la Banque n'a prévu aucun règlement, conformément aux prescriptions de la convention (article 27 alinéa 3),
 - le conseil était présidé par l'un des directeurs qui apportait son témoignage contre le salarié. Le président était donc juge et partie,
 - le rapport du conseil de discipline n'était pas signé ; il était donc impossible de vérifier les habilitations en la matière,
 - le licenciement prononcé le 22 décembre 2014 est donc irrégulier de ces chefs et devra emporter les conséquences d'un licenciement nul.
- sur le caractère abusif du licenciement :
 - l'employeur ne démontre pas sur le fond en quoi il a manqué à ses obligations contractuelles,
 - la Banque se contente de mentionner un dénigrement à son préjudice sans jamais préciser les propos reprochés,
 - il a en effet alerté la banque sur un certain nombre d'irrégularités constatées ; une telle attitude ne saurait s'apparenter à un quelconque chantage ou une quelconque forme d'intimidation ou de calomnie,
 - les alertes qu'il a pu lancer sont demeurées strictement internes,
 - Madame R. « *compliance officer* » n'a manifestement pas assuré cette fonction de contrôle et de détection des alertes données,
 - il entre parfaitement dans le champ des lanceurs d'alertes ; il n'a rien révélé à un tiers, se contentant d'alerter le CEO suite à l'absence de diligences de la part de ses supérieurs,
 - contrairement à ce qui est indiqué, il n'a jamais été destinataire d'aucun avertissement, blâme ou rappel à l'ordre de la part de sa hiérarchie,
 - les attestations, largement postérieures aux faits relatés, sont mensongères,
 - aucun propos précis, n'est rapporté par Messieurs M. et B.
 - l'inspecteur du Travail, a été saisi de sa demande au mois de février 2014 et n'a apporté une réponse qu'au mois de septembre 2014, soit plus de 7 mois après sa saisine,
 - cette réponse, en totale contradiction avec le droit positif, intervenait donc au moment même où le fils de l'inspecteur du travail était intégré dans les effectifs de la Banque,
 - c'est de manière parfaitement légitime et fondée qu'il s'est opposé à toute modification substantielle de ses fonctions et attributions,
 - il a subi un préjudice financier considérable.

La S. A. M. B a déposé des conclusions les 8 octobre 2015, 3 mars et 3 novembre 2016, 2 mars et 1er juin 2017 dans lesquelles elle demande au Tribunal de débouter Monsieur L. de toutes ses demandes.

Elle sollicite également de voir :

- écarter des débats les pièces de la partie adverse n° 27 et 39 en ce qu'elles ne satisfont pas aux exigences de l'article 324 du Code de procédure civile,
- déclarer irrecevable la demande nouvelle présentée par Monsieur g. L. de 15.000 euros à titre de frais irrépétibles non soumise au préliminaire de conciliation,
- déclarer irrecevable la demande nouvelle présentée par Monsieur g. L. de 1.400.000 euros de dommages et intérêts (au titre du licenciement abusif).

La banque fait essentiellement valoir que :

- sur l'absence de modification du contrat de travail :

- Monsieur g. L. n'a pas supporté que son employeur modifie les conditions d'exercice de son activité,
- ce changement d'affectation n'a engendré aucune modification que ce soit en termes de responsabilités, de rémunération ou de grade,
- il s'agit en effet des mêmes fonctions de gestionnaire de clientèle, seule l'identité des clients change,
- le contrat de travail prévoit la possibilité pour l'employeur de changer l'affectation du salarié,
- cette réorganisation des services financiers se justifiait par la nécessité pour la Banque de se conformer aux règles de sécurité et de déontologie bancaire définies au niveau du Groupe et d'éviter tout conflit d'intérêts,
- Monsieur g. L. a dès lors fait preuve d'une opposition affichée à son employeur et plus particulièrement à son Administrateur Délégué de l'époque, Monsieur D.
- l'absence de modification de son contrat de travail lui a clairement été confirmée par l'Inspection du travail.
- sur la validité du motif de licenciement :
 - si le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, il ne peut abuser de cette liberté par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs,
 - au cours du premier trimestre 2014, Monsieur g. L. a gravement mis en cause l'administrateur délégué de la Banque ainsi que la gestion commerciale et administrative menée par la Direction,
 - malgré les précédents rappels à l'ordre, Monsieur g. L. a réitéré ces mêmes propos calomnieux auprès de Monsieur M. Directeur Général de la Banque, en juillet 2014,
 - le salarié s'est livré à un chantage larvé auprès de son employeur en portant atteinte à son éthique et à sa réputation,
 - Monsieur g. L. a ainsi proféré ses allégations mensongères et préjudiciables à son employeur non seulement en interne, mais également en dehors du cadre de l'entreprise,
 - il a bien commis un abus en menaçant la société suisse de ternir la réputation de la S. A. M. si la première n'intervenait pas auprès de son employeur pour mettre un terme à ce qu'il estimait être une modification de son contrat de travail,
 - les agissements de Monsieur g. L. sont très différents de l'exercice du droit d'alerte dont il se prévaut pour justifier son manque de loyauté envers son employeur,
 - Monsieur g. L. a contourné le Service Compliance pour aller directement colporter des accusations particulièrement vagues auprès de plusieurs membres de la Direction.
- sur l'absence de caractère abusif du licenciement :
 - les dispositions de la convention collective ont été respectées,
 - toutes les étapes de la procédure disciplinaire conventionnelle ont été respectées,
 - l'employeur ne conteste pas n'avoir jamais établi de règlement du Conseil de discipline,
 - ce faisant, il se conforme strictement aux dispositions de la Convention collective protectrices des droits des salariés visés par une procédure disciplinaire,
 - Monsieur g. L. ne démontre en rien que l'absence de règlement intérieur ait pu lui causer un quelconque préjudice,
 - l'argument tenant à l'absence de signature du rapport présenté au Conseil de discipline est inopérant,
 - le Conseil de discipline était valablement composé.
- sur la procédure préalable devant la commission de licenciement :
 - la Commission de licenciement prévue par l'Ordonnance n° 2.528 du 3 juin 1961 relative aux modalités de licenciement des délégués du personnel a été saisie par l'employeur préalablement à la notification du licenciement,
 - celle-ci, après avoir analysé l'ensemble des pièces du dossier et entendu chacune des parties, a pu apprécier le caractère sérieux des faits reprochés au salarié et autorisé son licenciement par courrier recommandé du 12 décembre 2014,
 - si celui-ci avait sérieusement mis en doute l'impartialité de l'inspecteur du travail, il n'aurait pas manqué de former un recours administratif contre la décision de la Commission de licenciement puisque Monsieur B. visé par ses accusations, la présidait,
 - le salarié a été assisté de son conseil tant devant la commission de licenciement que devant le conseil de discipline,
 - Monsieur g. L. a été rempli de ses droits et ne justifie d'aucun préjudice.

SUR CE,

1 - Sur la nullité des pièces n° 27 et 39 produites par Monsieur g. L.

Au terme de l'article 324 du Code de Procédure Civile, les attestations doivent, à peine de nullité, être écrites, datées et signées de la main de leur auteur, mentionner leur nom, prénom, date et lieu de naissance, demeure et profession, ainsi que l'existence ou l'absence de liens de parenté, alliance, subordination et d'intérêt avec les parties, préciser si l'auteur a un intérêt au litige, indiquer que l'auteur a établi cette attestation pour être produite en justice et qu'une fausse attestation l'expose aux sanctions de l'article 103 du Code Pénal, et être accompagnée d'une copie d'un document officiel comportant sa signature ;

La pièce n° 27 est constituée d'un document dactylographié signé de Madame P. et qui débute ainsi : « *Par la présente, j'atteste des faits suivants ...* ».

Aux termes des dispositions de l'article 323 du Code de procédure civile :

« Lorsque la preuve testimoniale est admissible, le tribunal peut recevoir des tiers les déclarations de nature à l'éclairer sur les faits litigieux auxquels ils ont assisté ou qu'ils ont personnellement constatés.

Les déclarations sont faites par attestation ou recueillies par voie d'enquête.».

Les faits auxquels fait référence Madame P. dans ce document sont destinés, sans contestation, à éclairer la solution du litige, de sorte qu'il s'agit d'une attestation devant répondre aux prescriptions de l'article 324 susvisé.

La violation de ces dernières dispositions doit entraîner la nullité de l'attestation litigieuse.

La pièce n° 39 est une attestation rédigée par Madame P. qui ne respecte en aucune manière les dispositions de l'article 324 du Code civil, puisqu'il est fait mention d'articles issus du nouveau Code de procédure civile et du nouveau code pénal français, inapplicables en Principauté.

En outre, il est fait état d'une absence de lien de subordination avec les parties alors qu'il apparaît que Madame P. est salariée de la défenderesse.

Il convient dans ces circonstances d'annuler également cette attestation.

2 - Sur l'irrecevabilité des demandes nouvelles présentées par le demandeur

En application de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifiée, le bureau de jugement du Tribunal du Travail 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.

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 précité.

En l'espèce, Monsieur g. L. a présenté des demandes additionnelles dans ses écritures, n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation.

Il n'est pas contestable que Monsieur g. L. n'a pas sollicité dans sa requête introductive d'instance les sommes suivantes :

- 15.000 euros à titre de frais irrépétibles,
- 1.400.000 euros de dommages et intérêts (au titre du licenciement abusif).

Le Tribunal relève que Monsieur g. L. a réclamé, dans sa requête initiale, la somme de 1.400.000 euros de dommages et intérêts au titre du licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse de droit français ne saurait correspondre en droit monégasque à un licenciement abusif.

En effet, la notion de cause réelle et sérieuse se rapproche en droit monégasque du caractère valable ou non du licenciement.

En effet, la cause doit reposer sur des faits ou des griefs matériellement vérifiables et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement. En droit monégasque, le Tribunal procède à ce contrôle dans le cadre de la validité du licenciement et non du caractère abusif de ce dernier.

En droit français, un licenciement sans cause réelle et sérieuse est abusif et entraîne de facto l'allocation de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

En droit monégasque, un licenciement fondé ou non sur des motifs valables peut ne pas être considéré comme abusif.

La demande présentée par Monsieur L. au titre d'un licenciement abusif constitue dès lors une prétention nouvelle n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation et doit en conséquence être déclarée irrecevable.

Il en sera de même de la somme réclamée au titre des frais irrépétibles.

3 - Sur la procédure préalable au licenciement

Monsieur g. L. soutient dans un premier temps que le conseil de discipline n'a prévu aucun règlement, conformément aux prescriptions de l'article 27-3 de la convention collective.

Si le conseil de discipline « *fixe son règlement intérieur* », il n'est pas établi que cette carence, à supposer qu'elle puisse engager la responsabilité de la défenderesse, aurait causé un quelconque préjudice à Monsieur L.

Il soutient ensuite que le conseil était présidé par l'un des directeurs qui apportait son témoignage contre lui. Le président était donc juge et partie.

Le conseil de discipline était composé des personnes suivantes :

Mesdames Sylvie P. et Marie R. membres élues par les salariés,

Madame Carmela B. Responsable des Ressources Humaines et Monsieur Jean-Claude M. Directeur Général.

Il n'est pas contesté que Monsieur g. L. s'est présenté devant le conseil de discipline assisté d'un avocat.

Il n'est pas plus contestable que Monsieur g. L. membre titulaire salarié, ne pouvait siéger de sorte qu'il a été remplacé par Madame R. suppléante.

Lors de sa comparution devant le conseil de discipline, Monsieur g. L. ou son conseil n'a formulé aucune réserve sur la présence de Monsieur M. ou son impartialité.

L'employeur soutient d'ailleurs, à juste titre, que Madame P. avait « *dans les mois précédents défendu activement la position de Monsieur L. contre l'employeur et n'était donc pas à proprement parler extérieure au conflit préexistant entre le salarié et son employeur.* ».

L'argumentation de Monsieur g. L. ne saurait en conséquence être suivie.

Enfin, le demandeur soutient que le rapport du conseil de discipline n'était pas signé et qu'il était donc impossible de vérifier les habilitations en la matière.

Le rapport en vue du conseil de discipline du 19 décembre 2014 ne comporte aucune signature.

Il n'est pas contesté que le salarié a pu faire valoir sa défense, accompagné de son conseil et qu'il a eu connaissance et communication des pièces produites par l'employeur à l'appui de son recours, en temps utile.

Le Tribunal renvoie à ses explications concernant le non-respect de l'article 27-3 de la convention collective et l'absence de préjudice démontré par Monsieur L. en lien avec cette carence.

De plus, ce document lui ayant été communiqué antérieurement à sa comparution devant le conseil de discipline, il lui appartenait de faire noter ses réserves à ce titre.

Il résulte des explications développées supra que l'employeur a parfaitement respecté la procédure prévue par la convention collective monégasque du travail du personnel des banques.

4 - Sur la validité de la rupture

Il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement.

Monsieur g. L. a été licencié par courrier recommandé avec accusé de réception et remis en main propre en date du 22 décembre 2014, ainsi libellé :

« Monsieur,

Nous faisons suite à la séance du 19 décembre 2014 du conseil de discipline de notre établissement.

Nous vous rappelons que nous avons convoqué ce Conseil de Discipline afin de recueillir son avis sur la sanction de 2nd degré, à savoir un licenciement pour faute, que nous envisagions de prendre à votre égard compte tenu des faits qui vous étaient reprochés, savoir essentiellement le dénigrement de la B SAM et de son Administrateur Délégué par les accusations réitérées malgré nos rappels à l'ordre, d'irrégularités de nature à porter atteinte à la réputation de la Banque auprès de la société Suisse C ainsi que précédemment auprès du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général Adjoint de notre établissement, de telles accusations portant atteinte à la réputation et à l'intégrité de la banque.

À l'issue de cette séance, le Conseil de Discipline a émis un avis favorable à la sanction envisagée, dont vous trouverez ci-joint un exemplaire.

Du fait de votre candidature aux élections des Délégués du personnel des 10 et 11 décembre 2014, nous avons par courrier du 2 décembre 2014, saisi la Commission de licenciement dont l'assentiment est requis en matière de licenciement d'un candidat aux élections des Délégués du personnel, conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi n°459 du 19 juillet 1947, afin de pouvoir procéder à votre licenciement.

Par courrier du 12 décembre 2014, reçu le 15 décembre 2014 et joint aux présentes, la Commission a autorisé votre licenciement.

Par conséquent, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute... ».

Cette lettre prononce la rupture du contrat de travail suite à la décision du conseil de discipline d'autoriser le licenciement de Monsieur g. L. Il convient dès lors de se reporter au rapport destiné à ladite commission et détaillant les fautes reprochées au salarié, à savoir :

« ... Ainsi, dans ce contexte de désaccord avec son employeur sur l'exécution de son travail, Monsieur L. a proféré à son encontre des propos inacceptables de nature à porter atteinte à la réputation et l'intégrité de la banque.

Au cours du premier trimestre 2014, Monsieur L. a ainsi gravement mis en cause l'administrateur délégué de la banque B ainsi que la gestion commerciale et administrative menée par la direction de ladite banque.

(...) Monsieur B. président du conseil d'administration de la SAM B, a, par la suite, informé l'employeur de ce que Monsieur L. était venu s'épancher auprès de lui de propos de nature à remettre en cause la réputation de l'employeur, sans pour autant lui communiquer de quelconque élément de nature à justifier des accusations proférées à son encontre.

Parallèlement Monsieur L. a réitéré ces mêmes propos calomnieux auprès de Monsieur M. en juillet 2014, malgré les précédents rappels à l'ordre de son employeur.

(...)

Le 19 novembre 2014, Monsieur L. a franchi une étape supplémentaire et inacceptable dans l'atteinte portée à la réputation de son employeur en renouvelant ses accusations, cette fois-ci auprès de la société suisse C.

Monsieur L. a en effet adressé par l'intermédiaire de son avocat un courrier à la société suisse C se plaignant de sa situation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et informant la banque suisse de poursuites engagées par Monsieur L. à l'encontre de la SAM B.

Parallèlement à ces revendications relatives à ses conditions de travail, l'avocat de Monsieur L. a dénoncé auprès du CEO de la banque suisse :

« de nombreuses irrégularités tant au niveau de la gestion pure de la clientèle qu'au niveau de la direction administrative de la banque. ».

Aux termes de ce courrier, Monsieur L. tentait ouvertement d'intimider la banque par l'intermédiaire de son conseil en ces termes :

« Ces agissements devraient intéresser a minima la direction suisse de votre établissement puis les autorités de tutelle françaises ou monégasques et au dernier chef le parquet financier de Monaco. Je suis au regret de vous préciser, vu le traitement imposé à Monsieur L. que celui-ci estime de son devoir de porter à la connaissance de tout intéressé lesdits agissements. ».

(...)

Monsieur L. a ouvertement, et à plusieurs reprises abusé de sa liberté d'expression, au sein de l'entreprise d'abord puis auprès d'une autre société du groupe.

Cette violation à son devoir de loyauté et de réserve est particulièrement grave et dommageable pour la banque au regard des fonctions et responsabilités qu'il exerce au sein de celle-ci... ».

Les salariés sont tenus à une attitude courtoise tant à l'égard de l'employeur que de leurs supérieurs hiérarchiques ou collègues de travail. Un manquement à ce principe peut être légitimement sanctionné par un licenciement, sauf circonstances particulières.

Les propos diffamants sont de nature à justifier le licenciement.

Peuvent être constitutives de faute grave les accusations diffamatoires, propos offensants ou mensongers envers l'entreprise ou son chef de nature à porter atteinte à leur réputation.

Le dénigrement de l'entreprise, le discrédit jeté sur l'employeur sont également de nature à justifier le licenciement.

Le salarié conserve son droit de critique dès lors que l'exercice de celui-ci ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise.

Les critiques justifient par contre le licenciement immédiat lorsqu'elles jettent le discrédit sur l'entreprise ou ses dirigeants, conduisent à défier l'autorité des dirigeants, ou encore lorsqu'elles ont causé un préjudice à l'entreprise.

Peuvent ainsi constituer une faute grave des propos excessifs, injurieux, outranciers et malveillants ainsi que la diffusion hors de l'entreprise de ces allégations insultantes portant atteinte à l'honneur et à l'autorité nécessaire de l'employeur.

En l'espèce, il convient de relever que Monsieur g. L. ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés mais soutient que les alertes qu'il a émises quant à des irrégularités et l'existence de conflits d'intérêt prégnants étaient fondées.

Il conteste cependant toute idée de chantage, d'intimidation ou de calomnie.

Pour justifier les griefs reprochés à Monsieur g. L. l'employeur produit les éléments suivants :

— une attestation établie par Monsieur M. directeur général adjoint de la SAM B, ainsi libellée :

« lors de la remise d'un courrier en main propre à Monsieur g. L. en date du 2 juillet 2014, celui-ci m'a affirmé détenir des informations sur l'administrateur délégué qui allaient « faire exploser la banque B sur la place monégasque », si celle-ci refusait de trouver un accord amiable avec lui pour qu'il quitte cette dernière à ses conditions.

Il a ajouté que Melle Marie R. et moi allions « également tout perdre dans cette histoire ».

Lorsque je lui ai indiqué ne pas savoir de quoi il pouvait s'agir, il m'a affirmé que je ne pouvais pas l'ignorer, ou que si tel était le cas, je devais « mieux regarder autour de moi ».

Je lui ai donc demandé d'apporter des justifications à ces accusations, chose qu'il a refusé de faire tout en continuant à proférer des menaces.

Je précise que lors d'un précédent entretien avec Monsieur g. L. et moi-même, tenu au cours du premier trimestre 2014 à la demande de Monsieur D. qui souhaitait que je rétablisse un dialogue constructif avec Monsieur L. celui-ci avait déjà évoqué des informations qui « feraient tomber » Monsieur D. se refusant ensuite à faire tout autre commentaire. ».

Monsieur g. L. conteste les allégations de Monsieur M.

Eu égard à la qualité de ce dernier au sein de la S. A. M. B, son témoignage doit être examiné avec une grande prudence, et ce, d'autant plus que Monsieur M. a fait partie du conseil de discipline qui a décidé du licenciement de Monsieur g. L.

Ce témoignage sera dès lors apprécié en fonction d'éléments extérieurs et objectifs apportés par l'employeur.

- Une attestation établie par Monsieur B. employé par la S. A. M. C, société de droit suisse, en qualité de membre du comité exécutif et président du conseil d'administration de la S. A. M. B, ainsi libellée :

« Lors d'un entretien avec Monsieur g. L. en date du 15 mai 2014, celui-ci m'a affirmé détenir des informations compromettantes sur l'administrateur délégué et directeur général de « B SAM » voire sur la banque, dont il a refusé de dévoiler la teneur mais qui étaient selon lui, de nature à « faire tomber » Monsieur D.».

Ce témoignage ne fait état d'aucun « propos inacceptables de nature à porter atteinte à la réputation et l'intégrité de la banque.».

- Un courrier adressé le 17 novembre 2014 par l'avocat de Monsieur g. L. à Monsieur C. , ainsi libellé :

« Monsieur le directeur,

Vous trouverez ci-joint mes conclusions en demande dirigées contre le siège monégasque de la banque B.

Comme vous le constaterez, j'ai été amené à m'adresser à justice aux intérêts de l'un de vos collaborateurs, Monsieur g. L.

La situation inique qu'il lui a été imposée n'a pas pu malheureusement se dénouer à l'amiable.

D'autre part je voudrais porter à votre attention qu'un mécanisme de mise à l'écart subtil mais brutal a été mis en place par la direction de votre siège monégasque à l'encontre de Monsieur L.

Parallèlement celui-ci a pu s'apercevoir de nombreuses irrégularités tant au niveau de la gestion pure de la clientèle qu'au niveau de la direction administrative de la banque.

Ces agissements devraient intéresser a minima la direction suisse de votre établissement puis les autorités de tutelle françaises ou monégasques et au dernier chef le parquet financier de Monaco.

Je suis au regret de vous préciser, vu le traitement imposé à Monsieur L. que celui-ci estime de son devoir de porter à la connaissance de tout intéressé lesdits agissements.

Restant attentif à toutes remarques de votre part. ».

- Ce courrier fait état d'agissements illégaux que Monsieur g. L. aurait constatés au sein de la banque B, et que celui-ci entend porter à la connaissance de tiers ;

Il s'agit d'accusations graves qui doivent être appréciées au regard de l'article 13 du contrat de travail liant les parties, aux termes desquels :

« Vigilance

Dans le cadre des lois monégasques n° 1.161 et 1.362 du 3 août 2009 relative à la participation des organismes financiers à la lutte contre le blanchiment des capitaux, et des Ordonnances Souveraines d'application ainsi que tous les textes législatifs et réglementaires subséquents, il est rappelé que le salarié est soumis à une obligation particulière de vigilance en ce qui concerne notamment les ouvertures de comptes, la prise de dépôt ainsi que les opérations ayant un caractère complexe. Cette liste ne présente aucun caractère exhaustif. Le salarié reconnaît que son attention a été particulièrement attirée sur le devoir de vigilance qui en découle et qui est partie intégrante du présent contrat de travail, des règles de fonctionnement et de déontologie de l'employeur.

Il s'oblige à participer à toute formation dans ce domaine et à se conformer à toutes les directives qui lui seront communiquées, individuellement ou par diffusion générale.».

Monsieur g. L. par l'intermédiaire de son conseil, fait état « de nombreuses irrégularités tant au niveau de la gestion pure de la clientèle qu'au niveau de la direction administrative de la banque », ce qui ne peut lui être reproché au vu des dispositions contractuelles et de la loi n° 1.362 du 3 août 2009, à la condition que ses accusations soient détaillées, précises et démontrées.

Or, le dossier du demandeur ne comporte aucun élément à ce titre, de sorte que ses propos excèdent la liberté d'expression de tout salarié et son droit de critique.

En effet, les accusations sans fondement proférées par le salarié jettent le discrédit sur la banque et ses dirigeants et justifient dès lors le licenciement du salarié.

5 - Sur le caractère abusif du licenciement

La demande formée par Monsieur g. L. à ce titre ayant été déclarée irrecevable, il n'y a pas lieu de statuer sur ce point.

6 - Sur les indemnités dues au prorata de 13 ème, 14 ème et quart de mois

Monsieur g. L. réclame à ce titre la somme de 74.000 euros.

Le contrat de travail prévoit une rémunération brute annuelle de 165.030 euros payable sur 14,5 mois ;

Cependant, le droit au paiement *prorata temporis* d'une prime de treizième mois ou de fin d'année à un membre du personnel ayant quitté l'entreprise, quel qu'en soit le motif, avant la date de son versement, ne peut résulter que d'une convention ou d'un usage dont il appartient au salarié de rapporter la preuve.

Monsieur g. L. étant défaillant dans l'administration de la preuve sur ce point sera débouté de ce chef de demande.

Succombant dans ses prétentions, Monsieur g. L. sera condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré,

Dit que les demandes de 15.000 euros à titre de frais irrépétibles et de 1.400.000 euros de dommages et intérêts (au titre du licenciement abusif) présentées par Monsieur g. L. sont irrecevables ;

Prononce la nullité des attestations produites par Monsieur g. L. en pièces n° 27 et 39 ;

Déboute Monsieur g. L. de toutes ses demandes ;

Le condamne aux dépens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Michel GRAMAGLIA, Jean-François RIEHL, membres employeurs, Messieurs Lucien REBAUDO, Silvano VITTORIOSO, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt et un décembre deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Michel GRAMAGLIA, Lucien REBAUDO et Karim TABCHICHE, Monsieur Jean-François RIEHL, étant empêché, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.