

Tribunal du travail, 7 mars 2019, Madame g. G. c/ La SAM A et la SAM B

| | |
|--------------------------------|---|
| <i>Type</i> | Jurisprudence |
| <i>Jurisdiction</i> | Tribunal du travail |
| <i>Date</i> | 7 mars 2019 |
| <i>IDBD</i> | 17907 |
| <i>Débats</i> | Audience publique |
| <i>Matière</i> | Sociale |
| <i>Intérêt jurisprudentiel</i> | Fort |
| <i>Thématiques</i> | Procédure civile ; Responsabilité (Banque, finance) ; Rupture du contrat de travail |

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/03-07-17907>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Procédure civile - Pièces couvertes par le secret bancaire - Droits de la défense - Droit à un procès équitable - Pièces nécessaires à la défense de la salariée - Rejet des pièces (non)

Résumé

La salariée, engagée en qualité de Responsable Juridique affectée à la direction des engagements d'une banque, a été licenciée pour l'insuffisance professionnelle dont elle aurait fait preuve dans un dossier de chèque sans provision et dans un dossier de saisie arrêt. Elle conteste la validité de son licenciement en s'appuyant notamment sur des éléments couverts par le secret bancaire, dont l'employeur demande le rejet.

Le Tribunal rejette la demande de mise à l'écart des pièces litigieuses dès lors qu'elles strictement nécessaire aux droits de la défense de la salariée et seuls de nature à justifier des diligences qu'elle a accomplies. Par ailleurs, ces pièces n'ont pas été obtenues de manière frauduleuse. Il existait également un risque de déperdition des preuves postérieurement au licenciement, s'agissant de courriels pouvant être effacés. Enfin, compte tenu de la complexité de la situation, des nombreux mèls échangés et de l'absence de réponse à certains d'entre eux, il ne peut être reproché à l'intéressée d'en avoir réalisé une copie. La teneur de ces échanges, démontrant qu'aucun de ses interlocuteurs ne souhaitait prendre une décision, pouvait laisser présumer l'obligation pour elle d'avoir à se justifier auprès de sa hiérarchie suivant l'issue de ces dossiers. Écarter des débats ces pièces priverait la salariée de toute défense au fond dans le cadre de l'instance l'opposant à son employeur, et par conséquent, d'un procès équitable. Le moyen tiré de la violation du secret bancaire est donc rejeté.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 7 MARS 2019

En la cause de Madame g. G., demeurant « X1 », X1 à NICE (06300) ;

Demanderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Jérôme CAMPESTRINI, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

1°) La société anonyme monégasque dénommée A, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

2°) La société anonyme monégasque dénommée B, dont le siège social se situe X2 à MONACO, partie intervenante volontaire ;

Défenderesses, ayant élu domicile en l'étude de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 18 décembre 2017 et 8 février 2018, respectivement reçues les 20 décembre 2017 et 9 février 2019 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 37-2017/2018 et 46-2017/2018 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 16 janvier 2018 et 6 mars 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur au nom de Madame g. G. en date des 5 avril 2018, 6 décembre 2018 et 26 février 2019 déposées le 27 février 2019 ;

Vu les conclusions de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur aux noms de la SAM A et la SAM B, partie intervenante volontaire, en date des 1er février 2018, 4 octobre 2018 et 18 février 2019 déposées le 20 février 2019 ;

Après avoir entendu Maître Jérôme CAMPESTRINI, avocat au barreau de Nice pour Madame g. G. et Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco pour la SAM A et la SAM B, partie intervenante volontaire, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Madame g. G. a été embauchée par la société anonyme monégasque A par contrat à durée indéterminée, à compter du 2 juillet 2012, en qualité de Responsable Juridique rattachée à la Direction des engagements, statut cadre, classe VII, moyennant une rémunération brute annuelle de 90.000 euros sur 14,5 mois.

Au 1er janvier 2013, la rémunération brute annuelle de la salariée est passée à 94.510 euros, puis à 105.034 euros par courrier du 20 janvier 2014.

Madame g. G. a perçu régulièrement des primes jusqu'au 1er décembre 2016.

Au mois de décembre 2016, un incident lié à un chèque émis par un client de la SAM A est intervenu.

Le 20 janvier 2017, Madame g. G. a été reçue par Monsieur s. S., Directeur des Ressources Humaines.

Le 21 janvier 2017, la salariée a reçu sa lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Par requête en date du 18 décembre 2017, reçue au greffe le 20 décembre 2017, Madame g. G. a saisi le Tribunal du travail en conciliation, à l'encontre de la SAM B, des demandes suivantes :

- dire et juger que le licenciement notifié le samedi 21 janvier 2017 à Madame g. G. pour « *insuffisance professionnelle* » est formellement irrégulier, ne repose pas sur un motif valable et revêt un caractère abusif,

en conséquence,

- condamner la SAM A à régler à Madame g. G. les sommes suivantes au titre :
 - * du solde de préavis : 561 euros,
 - * du solde des indemnités de congés payés sur préavis : 180 euros,
 - * de la prime exercice 2016 : 21.000 euros,
 - * des dommages et intérêts pour rupture abusive, préjudice moral et matériel : 650.000 euros,
 - * des dépens,avec intérêts au taux légal à compter de la date de la saisine du Tribunal du travail,
- remise à Madame g. G. un certificat de travail et une attestation PE mentionnant que le contrat de travail a pris fin le 22 avril 2017, ainsi qu'un bulletin de salaire mentionnant les indemnités allouées.

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement.

Par requête en date du 8 février 2018, reçue au greffe le 9 février 2018, Madame g. G. a saisi le Tribunal du travail en conciliation, la SAM A des mêmes demandes.

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement.

La SAM A a déposé des conclusions les 4 octobre 2018 et 20 février 2019 dans lesquelles elle demande au Tribunal de :

* à titre principal

- dire et juger que les pièces communiquées numérotées 31 et 32 produites aux débats par Madame g. G. constituent une violation du secret professionnel,
- constater que les pièces numérotées 31 et 32 produites aux débats par Madame g. G. sont constituées d'éléments appréhendés antérieurement à tout conflit salarial entre les parties,

en conséquence :

- écarter des débats les pièces numérotées 31 et 32 produites par Madame g. G. dans leur intégralité,

* subsidiairement :

- donner acte à la SAM A de ce qu'elle se réserve de conclure ultérieurement sur le fond dès lors que le Tribunal du travail aura tranché le sort réservé aux pièces numérotées 31 et 32 produites aux débats par Madame g. G.

* en tout état de cause :

- condamner enfin Madame g. G. aux entiers dépens, en ce compris tous frais et accessoires, tels que frais de greffe et d'enregistrement, d'huissier, procès-verbaux de constat, sommations, frais d'expertise et de traduction éventuels, dont distraction au profit de Monsieur le Bâtonnier Alexis MARQUET, avocat-défenseur, sous son affirmation de droit.

La SAM A expose à l'appui de ses prétentions que :

- le secret bancaire est prévu par les dispositions de l'article L 511-33 du Code monétaire et financier français, applicable en Principauté de Monaco,

- les éléments produits par Madame g. G. comportent des informations protégées par le secret, éloignés des griefs énumérés dans la lettre de licenciement, et ne peuvent dès lors être divulgués,
- la diffusion de ces éléments méconnaît également le principe de loyauté de la preuve,
- la soustraction de ces éléments par Madame g. G. s'est nécessairement faite antérieurement à l'annonce de son licenciement, lequel n'avait jamais été évoqué avant le 20 janvier 2017, date de son départ de la société, en dehors de tout conflit salarial existant ou ultérieur.

Concernant la demande ainsi présentée par la SAM A, Madame g. G. a déposé des conclusions les 6 décembre 2018 et 27 février 2019 dans lesquelles elle demande au Tribunal de :

- dire et juger que la production des pièces numérotées 31 et 32 et produites par Madame g. G. est nécessaire et indispensable à l'exercice par la salariée de son droit à la preuve dans le conflit qui l'oppose à son ancien employeur,
- dire et juger que la production de ces pièces est en lien direct avec l'objet du litige,
- donner acte à Madame g. G. de la communication des pièces nos 31 et 32 en cachant les patronymes des deux clients de la SAM A et en ne faisant apparaître que les initiales de leurs noms,

en conséquence,

- dire et juger que la production des pièces 31 et 32 ne constitue pas une violation du secret professionnel,
- dire et juger que la production des pièces nos 31 et 32 ne porte pas atteinte au principe de loyauté de la preuve,
- débouter la SAM A de sa demande de rejet des pièces nos 31 et 32,
- enjoindre à la SAM A de conclure sur le fond du dossier,
- condamner la SAM A aux dépens dont distraction au profit de Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

Madame g. G. fait essentiellement valoir que :

- le principe du secret bancaire n'est pas opposable lorsqu'il s'agit pour un salarié, dans un conflit l'opposant à son employeur, de produire en justice des documents qui sont indispensables et nécessaires à l'exercice de son droit à la défense et destinés à faire valoir ses droits,
- le secret bancaire prévu à l'article L 511-33 du Code monétaire et financier ne prive pas le salarié du droit de produire des documents couverts par le secret bancaire dans le cadre d'un litige l'opposant à son employeur dès lors que ces pièces apparaissent indispensables et nécessaires au droit de la défense du salarié et sont en lien direct avec l'objet du litige,
- la pièce n° 31 concerne l'affaire du chèque rejeté et la pièce n° 32 concerne l'affaire de la saisie arrêt, ces deux dossiers ayant motivé son licenciement,
- elle a donc un intérêt parfaitement légitime et consubstantiel à la défense de ses droits à produire ces pièces pour démontrer le caractère sans fondement de son licenciement,
- elle a conservé les documents litigieux quelques temps avant son licenciement dans la mesure où les relations de travail s'étaient fortement dégradées et étaient devenues tendues avec Monsieur a. G. à l'occasion de la gestion des dossiers du chèque sans provision et de la saisie arrêt,
- à aucun moment, elle ne s'est doutée qu'elle pouvait être licenciée,
- cependant, le comportement de Monsieur a. G. dans la gestion de ces dossiers l'avait alertée sur la possibilité d'un conflit avec le responsable du Pôle Légal et Compliance,
- l'absence de caviardage des noms des deux clients s'explique par le fait que s'agissant de clients majeurs de la banque, la mention de leurs patronymes permet de s'assurer qu'il s'agit des mêmes clients dont les initiales figurent dans ses écritures,
- le fait de ne pas avoir caviardé les noms n'est en aucun cas un critère retenu par la jurisprudence pour apprécier le caractère légitime du contournement du secret bancaire,
- malgré ce, elle recommuniqua ces pièces en cachant les patronymes des deux clients de la SAM A et en ne laissant apparaître que les initiales de leurs noms.

SUR CE,

Le secret bancaire est l'obligation, pour l'ensemble des membres des organes de direction et de surveillance des établissements de crédit, ainsi que leurs employés exerçant une activité bancaire, de taire les informations de nature confidentielle qu'ils possèdent sur leurs clients ou des tiers. Le professionnel ne respectant pas cette obligation encourt des sanctions à caractères civil, pénal et disciplinaire.

Le secret professionnel, auquel est soumis un établissement de crédit et dont la vocation est la protection du client, n'est pas absolu.

Le banquier, en sa qualité d'employeur, ne peut se prévaloir du secret bancaire, lequel ne constitue pas un empêchement légitime opposable au Juge prud'homal tenu au contrôle du motif du licenciement.

La production en justice de documents couverts par le secret professionnel ne peut être justifiée que lorsque cela est strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense du salarié dans le litige l'opposant à son employeur.

Le salarié ne peut communiquer les documents de l'entreprise que dans le but d'assurer sa défense devant le Conseil de prud'hommes.

Les documents produits par le salarié doivent concourir à la résolution du litige prud'homal et être « *strictement nécessaires* » à la défense du salarié, « *les seuls à justifier* » ses allégations

Les faits visés dans la lettre de licenciement s'appuient notamment sur deux opérations dont il n'est pas contesté qu'elles sont couvertes par le secret bancaire.

La pièce n° 31 est constituée par un échange de courriels entre Madame g. G. et divers collègues concernés par le dossier « *chèque sans provision* ».

La lettre de licenciement reproche à Madame g. G. les faits suivants concernant « *le rejet d'un chèque d'un montant de 590.000 euros, pour « insuffisance de provision »* » :

Vous avez pris cette décision, alors même que le compte du client ayant émis ce chèque affichait de fait une provision suffisante en date de présentation du chèque, la finale en USD du même compte ayant eu un solde créditeur d'une valeur supérieure au montant dudit chèque.

Ce solde était à disposition pour honorer ledit chèque, au vu de l'unité de compte applicable, conformément aux conditions générales de fonctionnement de compte de votre établissement.

Votre décision était de ce fait caractérisée par une interprétation erronée de l'application du principe d'unicité de compte. En outre, elle s'inscrit dans un contexte où notre avocat-conseil avait explicitement confirmé la nécessité d'honorer le chèque qui nous a été présenté.

Face à cet avis formel contraire, à aucun moment n'avez-vous cherché à consulter notre avocat-conseil ou à interroger formellement votre hiérarchie, pour asseoir la marche à suivre.

De surcroît, vous avez accepté que le client émetteur du chèque vire les fonds disponibles sur son compte vers un établissement tiers, situé en dehors de la Principauté, consécutivement au rejet du chèque.

En choisissant d'agir sans clarification préalable, vous avez ainsi mis la banque en risque et vous avez remis en cause la signature de notre établissement, qui doit être reconnue sans réserve possible, dans l'application stricte de la réglementation. ».

Dans son argumentation sur la validité du motif de licenciement, Madame g. G. soutient à ce titre :

- elle a demandé à maintes reprises à sa hiérarchie, à Monsieur a. G. au service transferts, leur position sur la suite à donner dans cette affaire,
- ces derniers, parfaitement informés, n'ont jamais émis la moindre réserve sur la position proposée,
- elle les a alertés sur l'importance d'envoyer un courrier, qu'elle avait pris soin de préparer, pour informer le client des conséquences liées au rejet d'un chèque sans provision,
- c'est finalement sa hiérarchie qui a refusé l'envoi de ce courrier,
- c'est le client qui a demandé à Monsieur I. T. de transférer les fonds vers un compte auprès d'une autre institution bancaire, ce transfert ayant été validée par celui-là et exécuté par le service transfert après avoir recueilli la signature de ces trois cadres dirigeants.

Il résulte de ces éléments la production de tels documents couverts par le secret professionnel est strictement nécessaire aux droits de la défense de la salariée et seuls de nature à justifier des diligences accomplies par celle-ci dans le dossier « *chèque sans provision* ».

Un salarié, lorsque cela est nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur, peut produire en justice des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions, et ce même s'il s'agit de documents confidentiels ou couverts par le secret professionnel.

Par ailleurs, il n'est pas démontré que Madame g. G. aurait obtenu de manière frauduleuse lesdits documents, s'agissant de courriels qu'elle écrit ou reçus, lesquels apparaissent nécessaires à l'exercice de ses droits à la défense.

Il existait également un risque de déperdition des preuves postérieurement au licenciement, s'agissant de courriels pouvant être effacés.

Enfin, tenant la complexité de la situation, les nombreux mèls échangés à ce titre et l'absence de réponse à certains d'entre eux, il ne peut être reproché à la salariée d'en avoir réalisé une copie, la teneur de ces échanges démontrant qu'aucun des interlocuteurs de Madame g. G. ne souhaitait prendre une décision, pouvant laisser présumer l'obligation pour celle-ci d'avoir à se justifier auprès de sa hiérarchie suivant l'issue de ce dossier.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande de rejet de la pièce n° 31 de Madame g. G.

La pièce n° 32 est constituée par un échange de courriels entre Madame g. G. et divers collègues concernés par le dossier « saisie-arrêt ».

La lettre de licenciement reproche à Madame g. G. les faits suivants concernant ce grief :

« Malgré le soutien et les encouragements qui vous ont depuis été portés, nous sommes amenés à formuler aujourd'hui un constat d'insuffisance professionnelle, avec une compétence insuffisante illustrée dans d'autres dossiers, notamment une saisie-arrêt sur un compte fiduciaire, intervenue en décembre 2015.

À cette occasion déjà, le rapport interne avait conduit à relever : « (...) un manque de discernement dans l'analyse conduite, une méconnaissance des spécificités et risques des relations avec les sociétés fiduciaires et un défaut de remontée des informations (...) ».

Dans son argumentation sur la validité du motif de licenciement, Madame g. G. soutient à ce titre :

« Non seulement Madame g. G. a constamment informé sa hiérarchie des avancées dans la gestion de ce dossier mais elle a également démontré qu'elle maîtrisait les concepts bancaires puisque sa solution a été validée par le conseil de la SAM A. ».

Le Tribunal ne peut que reprendre l'argumentation développée supra concernant le grief lié au « chèque sans provision ». Il résulte ainsi des explications développées supra que Madame g. G. est contrainte, dans le cadre strict de sa défense, de produire des éléments de preuve faisant référence à des informations couvertes par le secret professionnel, dont elle a eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Écarter des débats les pièces ainsi produites, comme le demande l'employeur, aurait pour effet de priver la salariée de toute défense au fond dans le cadre de l'instance l'opposant à son employeur, et par conséquent, d'un procès équitable.

Le moyen tiré de la violation du secret bancaire est donc rejeté.

Les dépens de l'incident de communication de pièces sont laissés à la charge de la SAM A.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, par jugement avant-dire-droit au fond, après en avoir délibéré,

Déboute la société anonyme monégasque A de sa demande de rejet des débats des pièces nos 31 et 32 communiquées par Madame g. G.;

Renvoie la cause et les parties à l'audience du JEUDI 14 MARS 2019 à 14 h 15 ;

Condamne la SAM A aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs José GIANNOTTI, Jean-François CULLIEYRIER, membres employeurs, Monsieur Pierre-Franck CRESPI, Madame Anne-Marie PELAZZA, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le sept mars deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs José GIANNOTTI et Pierre-Franck CRESPI, Madame Anne-Marie PELAZZA et Monsieur Jean-François CULLIEYRIER étant empêchés, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.