

Tribunal du travail, 25 avril 2019, Monsieur s. M. c/ La SAM A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	25 avril 2019
<i>IDBD</i>	18075
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/04-25-18075>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Procédure civile - Bâtonnement des expressions litigieuses (oui) - Recevabilité de la demande non soumise au préalable de la conciliation (non) - Contrat de travail - Exécution de mauvaise foi du contrat de travail par l'employeur - Dommages et intérêts (oui) - Caractère abusif du licenciement - Dommages et intérêts (oui)

Résumé

Le salarié demande le versement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

L'employeur demande le bâtonnement de passages des conclusions du salarié portant des accusations de nature pénale à l'encontre d'une autre personne mais l'accusant également d'avoir été au courant de certaines pratiques et de ne pas avoir agi pour les faire cesser. En l'absence de tout élément de preuve relatif à ces accusations de faux en écriture, les écrits litigieux constituent des imputations injurieuses, outrageantes ou diffamatoires de nature à porter atteinte à l'honneur du défendeur et excèdent la liberté d'expression nécessaire au déroulement des débats judiciaires. La demande de bâtonnement présentée par l'employeur est ainsi retenue.

La demande de paiement de la somme de 3 750 euros au titre de l'indemnité kilométrique non réglée pendant le préavis n'a pas été soumise au préalable de la conciliation. Elle est donc irrecevable.

L'employeur n'a pas réglé au salarié l'intégralité des sommes dues au titre de l'indemnité voiture et frais kilométriques (7 500 euros), des frais professionnels (117,12 euros) et de la rémunération variable (11 302,50 euros). Ces manquements caractérisent l'exécution fautive du contrat de travail invoquée par le salarié. Le préjudice en résultant est réparé par le versement d'une somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts.

Le salarié a été licencié en application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963. Il allègue avoir été licencié en réponse à sa demande de sécurisation juridique de sa situation salariale, ce qui constitue un motif fallacieux. Il soutient en outre qu'il a été évincé afin que l'employeur puisse s'attribuer les fruits de son travail et que ce dernier a manœuvré pour qu'il ne puisse pas intégrer une société en cours de création. Il ne produit cependant aucun élément de nature à soutenir ses allégations relatives aux motifs prétendument illicites pour lesquels il aurait été licencié. La rupture est toutefois intervenue de manière brutale dès lors que l'intéressé, bénéficiant d'une ancienneté de plus de trois ans dans l'entreprise, n'a pas pu anticiper la rupture. L'employeur n'avait formulé aucune remarque ou critique sur la qualité de son travail, non seulement durant toute la durée du contrat de travail mais également dans les semaines ayant précédé le licenciement. Il a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire qui lui a été annoncée le jour de son retour de congé, sans aucun délai de prévenance, et l'employeur lui a demandé de quitter les locaux de l'entreprise immédiatement. Il a engagé à son encontre une procédure disciplinaire, en faisant état de fautes graves et l'a licencié sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729, le revirement de l'employeur interdisant au salarié de pouvoir contester les éventuelles fautes graves reprochées. En outre, la dispense d'exécution du préavis dans un tel contexte est de nature en l'espèce à jeter le discrédit sur le salarié qui a été particulièrement affecté par son licenciement.

En réparation du préjudice moral résultant de ce licenciement abusif, le Tribunal alloue à l'intéressé la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 25 AVRIL 2019

En la cause de Monsieur s. M., demeurant X1 à ANNECY-LE-VIEUX (74940) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de M o. MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par M. Sophie MARQUET, avocat près la même Cour ;

d'une part ;

Contre :

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

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de M. Sarah FILIPPI, 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 le jugement du Tribunal du travail en date du 19 mai 2016 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 78-2012/2013 et 14-2017/2018 ;

Vu les conclusions de M o. MARQUET, avocat-défenseur au nom de Monsieur s. M. en date du 5 avril 2018 ;

Vu les conclusions de M. Sarah FILIPPI, avocat-défenseur au nom de la SAM A en date des 5 février 2018 et 8 août 2018 ;
Après avoir entendu M. Sophie MARQUET, avocat près la Cour d'appel de Monaco pour Monsieur s. M. et M. Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la même Cour pour la SAM A en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Par jugement de ce siège en date du 19 mai 2016, auquel il convient de se référer pour un examen plus ample des faits de la cause et de la procédure, le Tribunal du travail a :

- mis hors de cause la société anonyme monégasque A mais l'a déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive,
- avant-dire-droit sur le montant de la rémunération variable due par la société anonyme monégasque A ordonné une expertise à ses frais avancés, confiée à Monsieur c. BO., Expert-Comptable,
- (...),
- invité, après achèvement de l'expertise, la société anonyme monégasque A à produire aux débats l'avenant au contrat de travail de Monsieur o. R. relatif à sa rémunération variable (y compris une lettre signée par les deux parties) et/ou s'explique sur la différence des indemnités d'administrateur octroyées le 14 décembre 2011 et le 19 décembre 2012 à Monsieur s. M. et Monsieur o. R. tout élément contractuel conclu depuis le 1er janvier 2013 entre la société anonyme monégasque A et Monsieur o. R. ainsi que l'ensemble des bulletins de paie de Monsieur o. R. sur la période du 18 janvier 2011 au 31 décembre 2013,
- sursis à statuer sur l'ensemble des demandes des parties,
- réservé les dépens en fin de cause.

Monsieur s. M. a déposé des conclusions récapitulatives le 5 avril 2018 dans lesquelles il demande au Tribunal de :

Au titre du licenciement abusif :

- dire et juger que son licenciement a été prononcé pour un motif fallacieux et a été mis en œuvre de manière abusive,
- condamner la SAM A à lui payer la somme de 80.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- condamner la SAM A à lui payer la somme de 4.681,29 euros au titre de solde restant dû sur l'indemnité de licenciement,
- condamner la SAM A à lui payer la somme de 6.592,18 euros au titre du solde restant dû sur l'indemnité de préavis,

Au titre des rappels de salaire (indemnité contractuelle « automobile ») :

- condamner la SAM A au paiement des sommes suivantes :
 - * au titre de l'année 2012 : 1.500 euros (500 x 3 mois),
 - * au titre de l'année 2012 : 13.750 euros (1.250 x 11 mois),
 - * au titre de l'année 2013 : 1.250 euros,

Au titre des frais professionnels :

- remboursement des frais professionnels de janvier 2013 : 318,32 euros,

Au titre de l'exécution abusive du contrat de travail :

- condamner la SAM A au paiement de 50.000 euros de dommages et intérêts pour exécution abusive,

Au titre de la rémunération variable :

- homologuer le rapport d'expertise du 22 juin 2017 en ce qu'il a évalué le montant de la rémunération variable sur le chiffre d'affaires afférents aux produits livrés.

En conséquence :

- condamner la SAM A au paiement des sommes suivantes :
 - à titre principal (hypothèse 1 : exclusion du chiffre d'affaires de la société C) :
 - * reliquat de rémunération variable due pour la période 2010/2011 payable en 2012 : 5.575 euros,
 - * reliquat de rémunération variable due pour la période 2011/2012 payable en 2013 : 8.240,25 euros,
 - soit un total reliquat rémunération variable : 13.815,25 euros,

— à titre subsidiaire (hypothèse 2 : intégration du chiffre d'affaires de la société C) :

- * reliquat de rémunération variable due pour la période 2010/2011 payable en 2012 : 1.843,15 euros,
 - * reliquat de rémunération variable due pour la période 2011/2012 payable en 2013 : 9.459,35 euros,
- soit un total reliquat rémunération variable : 11.302,50 euros,

- dire et juger que le montant de la rémunération variable calculée sur l'exercice 2011/2012 payable en 2013 doit être au moins égale à celle versée à Monsieur o. R. sur la base du même fondement contractuel soit 55.321 euros,

En conséquence :

- condamner la SAM A à verser à Monsieur s. M. la somme de 50.917 euros au titre de sa rémunération variable acquise au 31 décembre 2012, payable en 2013, déduction faite des 4.404 euros déjà versés,
- intérêts légaux de droit sur ces sommes à compter de la convocation devant le bureau de conciliation du Tribunal du travail,
- délivrance conforme des documents sociaux,
- ordonner la jonction de la présente instance avec celle pendante entre les mêmes parties sur citation devant le bureau de jugement du 11 juin 2013,
- débouter la SAM A de toutes ses demandes, fins et conclusions à cet égard,
- rejeter la demande reconventionnelle de la SAM A,
- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,
- condamner la SAM A aux dépens, incluant les frais d'expertise, distraits au profit de M o. MARQUET, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

Monsieur s. M. soutient essentiellement à l'appui de ses prétentions que :

- sur l'exécution abusive du contrat de travail :

* les sommes dues au titre de l'exécution du contrat de travail,

- il a été réglé pendant plus de deux ans selon un montage juridique de l'employeur au terme duquel la moitié de sa rémunération de responsable vente marketing lui était versée comme telle avec un bulletin de salaire correspondant, l'autre moitié qualifiée d'indemnité d'administrateur faisant l'objet d'un virement distinct,
- ce mode de fonctionnement lui était particulièrement dommageable notamment pour le montant de sa retraite,
- ce n'est qu'en janvier 2012 et après de nombreuses réclamations que l'employeur lui délivrait des bulletins de salaire reprenant la totalité de sa rémunération, soit 10.000 euros,
- à compter du 26 juin 2013, il allait se voir accorder une indemnité d'administrateur qui était en réalité la part variable prévue dans le contrat de travail,
- le contrat prévoyait le versement d'indemnités forfaitaires mensuelles (téléphonie mobile : 150 euros, internet : 39 euros, automobile : 500 euros). Or l'employeur a décidé unilatéralement de ne pas régler ces indemnités forfaitaires et de les remplacer par un remboursement à titre de frais professionnels, lesquels sont également prévus au contrat qui prévoit qu'ils seront remboursés sur présentation des justificatifs,
- par la suite, à compter de l'année 2010, l'employeur a réglé lesdites indemnités,
- l'indemnité automobile sera versée de manière parcellaire sur l'année 2011 et celle-ci était réévaluée à la somme de 1.250 euros au 1er janvier 2012 afin que ce montant corresponde à ce qui était versée au personnel ayant les mêmes responsabilités,
- l'employeur stoppait de nouveau le versement de cette prime à compter du mois de février 2012,
- il s'agit d'une modification de sa rémunération qui ne pouvait intervenir qu'avec l'accord du salarié,
- il a en outre engagé des frais professionnels qui ne lui ont pas été remboursés par l'employeur,
- ils ont été engagés antérieurement à son licenciement,
- par courrier en date du 18 janvier 2012, la SAM A lui a communiqué un avenant à son contrat de travail prévoyant le bénéfice d'une rémunération variable,
- il n'a reçu aucune somme au *pro rata temporis* pour l'année 2013, ayant quitté les effectifs en avril 2013,
- tenant la carence de l'employeur à communiquer les éléments permettant de calculer la somme due, une expertise a été ordonnée et il s'est avéré que l'employeur l'avait bien privé d'une partie importante de sa rémunération. La SAM A doit dès lors assumer les frais de l'expertise ordonnée d'office par le Tribunal,
- il occupait le poste de directeur des ventes mondiales,
- l'ensemble des documents sociaux confirme que le périmètre géographique et ses responsabilités n'étaient pas limités à la France,

- il faisait partie des effectifs pendant toute l'année 2012 et a donc droit au bénéfice de sa part variable acquise en 2012,
- les pièces communiquées par l'employeur à la demande du Tribunal, concernant Monsieur o. R. montrent que ce dernier a perçu une rémunération variable de 55.321 euros sur la base du même engagement que celui dont il bénéficiait,

** le comportement abusif de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail,*

- quelque temps avant le licenciement, il avait demandé à l'employeur la conclusion d'un contrat de travail venant régler la fonction qu'il occupait et les éléments contractuels convenus mais non honorés,
- il a adressé un projet de contrat à l'employeur le 22 décembre 2012,
- le résultat a été son licenciement à son retour de congé,
- il a subi pendant toute la relation de travail les brimades et insultes de la part de son employeur,
- ce dernier n'a eu de cesse de jouer avec les éléments de sa rémunération,
- il lui était impossible de connaître l'étendue de ses droits, notamment pour le calcul de la prime prévue dans l'avenant du 18 janvier 2012,
- les modalités de calcul de la part variable doivent reposer sur des éléments comptables vérifiables, ce qui n'est pas le cas en l'espèce,

sur le caractère abusif du licenciement :

- il a conçu et créé l'ensemble de la SAM D, son nom, son concept, son positionnement et toute sa gamme de produits,
- cette gamme de la SAM D est devenue une marque reconnue et distribuée dans plus de cent pays, dont l'essor a conduit à la constitution d'une société entièrement consacrée à son développement, laquelle sera immatriculée par le groupe B en février 2013 immédiatement après son licenciement,
- il doit être dédommagé par son ancien employeur qui commercialise et récolte désormais les bénéfices d'un concept entièrement créé par lui,
- il a été licencié alors qu'il avait demandé avant son départ en congé, la sécurisation juridique de sa situation salariale par l'envoi d'un projet de contrat de travail,
- à son retour de congé, le 7 janvier 2013, il est convoqué par sa direction qui lui notifie une mise à pied pour faute grave,
- il sera ensuite licencié sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729,
- après son départ, Monsieur o. R. est nommé au poste de Vice-Président Sales and Marketing de la SAM D,
- le fait de licencier un salarié pour avoir osé demander le respect de ses droits et davantage de sécurité juridique est un motif fallacieux,
- l'employeur a de plus procédé à son licenciement dans des conditions particulièrement brutales et vexatoires,
- à son retour de congé, il pensait légitimement que la convocation de la direction était destinée à signer le nouveau contrat de travail,
- au lieu de cela, l'employeur lui demande de démissionner et à défaut, il le menace d'un licenciement pour faute particulièrement dommageable pour sa carrière,
- il est ensuite sommé de quitter l'entreprise et ce jusqu'à nouvel ordre,
- deux jours plus tard, l'accès à sa messagerie professionnelle était coupé, la totalité de ses e-mails et dossiers vidée et l'accès à son ordinateur bloqué, alors que le contrat de travail était toujours en cours,
- il était convoqué à un nouvel entretien pour le 14 janvier 2013, au cours duquel l'employeur se livrait à un véritable travail d'usure mental,
- il a été pris en charge par un médecin qui a constaté un état anxiodépressif sévère et l'a arrêté immédiatement,
- le 16 janvier 2013, l'employeur lui a adressé une proposition de transaction particulièrement déséquilibrée alors qu'il savait qu'il était diminué,
- il a expliqué à son employeur qu'il ne pouvait signer cette transaction et il s'est vu notifier par courrier du 18 janvier 2013 son licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729,
- l'attitude de l'employeur a eu des conséquences graves sur sa santé,
- il a subi un préjudice tant moral que financier considérable.

La SAM A a déposé des conclusions en réponse et de synthèse le 8 août 2018 dans lesquelles elle demande au Tribunal de :

- ordonner le bâtonnement du paragraphe suivant figurant en page 12 des écritures adverses de Monsieur s. M. déposées sous la date du 5 avril 2018 :

« Monsieur M. n'avait jamais participé à quelconque assemblée générale avant sa révocation, l'employeur lui demandant a posteriori, de contresigner des procès-verbaux de réunion auxquelles il n'avait jamais été convoqué... ».

Comme portant gravement atteinte à l'honneur et à la réputation de la SAM A:

- ordonner la jonction des instances introduites par les citations en conciliation des 20 mars 2013 et 17 juillet 2017,
- homologuer le rapport d'expertise judiciaire de Monsieur c. BO. en date du 22 juin 2017,
- donner acte à la SAM A de ce qu'elle s'en rapporte quant à la rémunération variable pouvant être due à Monsieur s. M. sur les années 2010/2011 et 2011/2012, laquelle en toute hypothèse ne saurait être supérieure à 1.447,97 euros,
- débouter s. M. de l'ensemble de ses demandes à l'encontre de la SAM A
- dire et juger que le licenciement de Monsieur s. M. ne revêt aucun caractère abusif,
- condamner Monsieur s. M. à payer à la SAM A une somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire,
- le condamner aux dépens, en ce compris les frais d'expertise judiciaire, distraits au profit de M. Sarah FILIPPI, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

La SAM A expose essentiellement que :

sur l'exécution fautive du contrat de travail :

- Monsieur s. M. n'a jamais été à l'origine du projet de développement d'une gamme de produits consacrée à l'urologie,
- ce projet a été pensé et lancé en 2008 par le Professeur o T. et Monsieur o J. dirigeant de la SAM A,
- les produits existaient avant même que Monsieur s. M. n'entre au service de la SAM A.
- le demandeur a mis en place un plan marketing pour compléter la gamme existante et créer le réseau de distribution,
- Monsieur s. M. a été recruté en qualité de responsable Ventes/Marketing et non de directeur et encore moins de directeur général,
- les fonctions de ventes à l'international avaient été confiées à Monsieur o. R. Monsieur s. M. étant Directeur Marketing et Directeur des Ventes France,
- la direction marketing de la société E a été confiée à Monsieur s. M. à partir du printemps 2011 et non au début de l'année 2010,
- les ventes de la société E ont augmenté entre 2007 et 2011, soit avant toute intervention de Monsieur s. M. de 323 K € par an en moyenne ; ce qui explique que le calcul de la rémunération variable de ce dernier ne fonctionnait sur la société E qu'au-delà d'une croissance de 300 K € par an,

** la rémunération de Monsieur s. M.*

- Monsieur s. M. a librement négocié les conditions du cumul de son contrat de travail avec son mandat social au sein de la SAM A
- la lettre d'embauche du 27 mai 2009 prévoit qu'à un salaire net de 60.000 euros, s'ajoute une rémunération en tant qu'administrateur de 5.000 euros net mensuels,
- Monsieur s. M. a accepté les conditions de son embauche,
- il n'existe dès lors aucun montage salarial arbitrairement imposé au salarié,
- le nouveau mode de calcul de la rémunération de Monsieur s. M. mis en place à compter du mois de janvier 2012 n'a entraîné aucune modification de son revenu annuel net,
- la rémunération variable de Monsieur s. M. était calculée au regard des résultats des gammes de produits développés par la SAM A mais commercialisés par la SAM A et donc au regard du chiffre d'affaires hors taxe réalisé par cette société,
- Monsieur s. M. a toujours disposé de toutes les informations nécessaires et suffisantes pour calculer sa rémunération variable,
- il avait de plus un accès internet aux éléments permettant le calcul de sa rémunération variable,

- la part variable doit être calculée sur le chiffre d'affaires payé et non enregistré, à savoir le jour où le client reçoit sa commande. La comptabilisation se fait au moment de la réalisation de la prestation et donc à la livraison des produits,
- au titre de la rémunération variable 2011/2012, payable en 2013, Monsieur s. M. ne pouvait prétendre qu'à une rémunération versée au prorata des mois et jours de présence en 2013, soit jusqu'au 18 avril 2013,
- le demandeur ne saurait prétendre au même montant que celui versé à Monsieur o. R. la rémunération variable de ce dernier ayant été modifiée à compter du 1er mars 2013 ; Monsieur o. R. a reçu à ce titre une avance sur rémunération variable de 4.553,50 euros brut,
- la prise en charge du coût d'une expertise judiciaire tient à son utilité. Or, Monsieur s. M. disposait de tous les éléments pour calculer le prétendu reliquat lui étant dû,
- la somme due est discutée non en raison du calcul de l'expert, mais de la question de la proratisation ou non de la rémunération variable selon que le salarié est présent ou non dans l'entreprise au moment de son versement,
- les calculs de l'expert n'ont conduit à aucun écart significatif de sorte que Monsieur s. M. devra supporter le coût de l'expertise judiciaire,
- les indemnités forfaitaires n'ont jamais constitué un élément de rémunération mais ont procédé d'un remboursement de frais, sur justificatifs, plafonné par un forfait,
- l'indemnité forfaitaire kilométrique a été supprimée en août 2011 lorsque Monsieur s. M. a déménagé à Nice, l'utilisation de son véhicule personnel étant désormais limité aux trajets domicile/travail,
- Monsieur s. M. n'a formulé aucune réclamation à ce titre,
- un paiement à la suite d'une erreur comptable est intervenu au mois de janvier 2012, sans que l'employeur n'en sollicite le remboursement,

** le comportement abusif de l'employeur*

- Monsieur s. M. a par ailleurs engagé des frais pendant sa période de mise à pied et dont il sollicite le remboursement,
- le demandeur ne démontre pas les accusations de harcèlement qu'il invoque, pas plus que les insultes dont il aurait été victime de la part de Monsieur o. J.

sur le licenciement :

- contrairement aux affirmations de Monsieur s. M. Monsieur o. R. n'a eu aucun traitement de faveur,
- les deux salariés ont été traités de la même manière,
- Monsieur s. M. a envoyé à Monsieur o. J. le 22 décembre 2012 deux projets de contrat, pour lui et Monsieur o. R. strictement identiques et avec les mêmes prétentions salariales,
- les deux salariés étaient appelés à intégrer la SAM D avec les mêmes fonctions et titre,
- depuis le 1er janvier 2012, Monsieur s. M. a vu son salaire doubler,
- l'écart avec la rémunération perçue par Monsieur o. R. s'explique par une augmentation de la part variable de ce dernier laquelle a mécaniquement et non contractuellement, profité d'une croissance des chiffres d'affaires entre 2012 et 2013,
- il s'agit donc d'une augmentation conjoncturelle dont aurait bénéficié Monsieur s. M. s'il était resté,
- l'écart s'explique également par l'accord donné par Monsieur o. J. en octobre 2012 de donner à chacun des salariés (Messieurs s. M. et o. R. un salaire net de 10.000 euros et une rémunération variable garantie de 4.000 euros net,
- si Monsieur s. M. avait été licencié parce que la société ne voulait pas l'augmenter, Monsieur o. R. aurait subi le même sort,
- Monsieur s. M. a été rempli de ses droits,
- il procède à un calcul erroné de son salaire mensuel pour évaluer l'indemnité de licenciement, en intégrant des remboursements forfaitaires de frais et une somme de 2.000 euros versée à titre d'administrateur,
- le licenciement de Monsieur s. M. a été précédé de plusieurs entretiens,
- le salarié ne démontre aucune brutalité dans la mise en œuvre du licenciement,
- rien n'interdit à un employeur de proposer une sortie amiable à un salarié sans pour autant que cela n'implique une reconnaissance du caractère abusif de la rupture,
- le demandeur a refusé une proposition d'emploi en août 2013 avec une rémunération équivalente à celle perçue antérieurement,
- Monsieur s. M. ne justifie pas de sa situation professionnelle actualisée,

- il reconnaît avoir créé une société à Genève mais ne produit aucun élément sur les revenus générés par cette activité.

La SAM A indique dans le corps de ses écritures, sans le reprendre dans le dispositif, que la somme de 3.750 euros réclamée par Monsieur s. M. au titre de l'indemnité kilométrique non réglée pendant le préavis serait irrecevable comme n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation.

SUR CE,

Sur la jonction :

Il convient, conformément à l'article 59 alinéa 2 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, d'ordonner la jonction des instances portant les numéros 78 de l'année judiciaire 2012-2013 et 14 de l'année judiciaire 2017-2018, dès lors qu'elles découlent d'un même contrat de travail.

Sur la demande de bâtonnement :

Aux termes de l'article 34 de la loi n° 1.299 du 15 juillet 2005, la suppression de discours injurieux, outrageants ou diffamatoires relatifs aux faits de la cause qui sont contenus dans les écrits produits par les parties peut être prononcée par le Juge statuant sur le fond de l'affaire.

Aux termes de l'article 23 alinéa 2 de la loi n° 1.047 du 28 juillet 1982 sur l'exercice des professions d'avocat-défenseur et d'avocat, la juridiction saisie de la cause peut ordonner la suppression des écrits injurieux ou diffamatoires.

En l'espèce, les mots et les expressions litigieuses sont les suivantes :

« Monsieur M. n'avait jamais participé à quelque assemblée générale avant sa révocation, l'employeur lui demandant a posteriori, de contresigner des procès-verbaux de réunion auxquelles il n'avait jamais été convoqué... ».

Ces passages portent des accusations de nature pénale à l'encontre de Monsieur C. R. mais également de l'employeur qui aurait été au courant de ces pratiques et qui n'aurait pas agi pour les faire cesser.

Ce passage constitue incontestablement une accusation pénale de faux en écriture alors que le demandeur n'a aucunement déposé plainte à ce titre.

Monsieur s. M. ne produit par ailleurs aucune pièce susceptible de démontrer ses allégations à ce titre.

Ces écrits constituent dès lors des imputations injurieuses, outrageantes ou diffamatoires de nature à porter atteinte à l'honneur du défendeur et excèdent la liberté d'expression nécessaire au déroulement des débats judiciaires.

La demande de bâtonnement présentée par la défenderesse sera dans ces circonstances retenue.

Sur la recevabilité de la demande en paiement de la somme de 3.750 euros :

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 s. M. a présenté une demande additionnelle dans ses écritures, n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation.

Il n'est pas contestable que Monsieur s. M. n'a pas sollicité dans sa requête introductive d'instance la somme de 3.750 euros au titre de l'indemnité kilométrique non réglée pendant le préavis.

Le Tribunal relève que le demandeur formule cette prétention en page 11 de ses écritures sans la reprendre dans son dispositif.

Le demandeur soutient que cette somme fait partie de l'indemnité forfaitaire.

Cependant, la somme réclamée est liée au préavis de rupture, constituant ainsi une demande à part entière et totalement indépendante du forfait invoqué ; Monsieur s. M. n'ayant présenté aucune demande de complément d'indemnité de préavis dans sa requête initiale.

La demande présentée par Monsieur s. M. à ce titre constitue dès lors une prétention nouvelle n'ayant pas fait l'objet du préliminaire de conciliation et doit en conséquence être déclarée irrecevable.

Sur la demande de dommages et intérêts liée à l'exécution du contrat de travail :

Monsieur s. M. sollicite la somme de 50.000 euros de dommages et intérêts sur ce fondement.

Conformément à l'article 989 du Code civil, l'employeur doit exécuter de bonne foi le contrat de travail.

Monsieur s. M. formule divers griefs à l'encontre de son employeur et qu'il convient d'examiner :

- les sommes dues au titre de l'exécution du contrat de travail :
- Monsieur s. M. soutient que l'employeur s'est abstenu de lui régler l'intégralité de la rémunération prévue entre les parties.

Par une lettre en date du 27 mai 2009, l'employeur confirme à Monsieur s. M. son embauche en ces termes :

« Cher Monsieur,

À la suite de notre entretien de ce jour, nous avons le plaisir de vous confirmer votre embauche au sein de notre société en qualité de «Responsable Marketing en Urologie », aux conditions suivantes :

statut : cadre,

salaire : 60 000 euros nets annuels,

par décision du Conseil d'Administration, votre rémunération en tant qu'administrateur sera de 5 000 euros nets mensuels.

Afin de formaliser votre contrat, nous vous remercions de nous confirmer votre date d'entrée au 1er septembre 2009... ».

Le contrat de travail en date du 9 septembre 2009 prévoit en son paragraphe 4 - Rémunération :

« Monsieur s. M. recevra comme rémunération :

- 5 000 euros nets mensuel, en qualité de Responsable Marketing/Vente de la SAM D,*
- 5 000 euros nets mensuel, en qualité d'Administrateur de la SAM A*

À ce salaire s'ajouteront les indemnités forfaitaires mensuelles suivantes :

- téléphonie mobile : 150 euros,*
- internet : 39 euros,*
- automobile : 500 euros.*

En ce qui concerne les remboursements de frais liés à la fonction, ceux-ci seront remboursés mensuellement, sur présentation de justificatifs.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires monégasques le coefficient de Monsieur s. M. sera le suivant :

NIVEAU IX - ÉCHELON 2 ».

Monsieur s. M. soutient que le salaire convenu s'élevait à la somme nette de 10.000 euros par mois et que l'employeur, par un montage juridique, a divisé ce montant par deux afin d'éviter d'avoir à payer les charges sociales sur la totalité.

Il fait état de *« plus de deux ans de réclamations en ce sens »* mais ne produit aucun élément sur ce point.

Il résulte de la lettre d'embauche, intervenue à la suite d'un entretien au cours duquel les conditions d'engagement ont été évoquées entre les parties, lesquelles ont été concrétisées par ladite lettre, et du contrat de travail que le salaire convenu s'élevait à la somme de 5.000 euros, ce qui a été accepté par Monsieur s. M. en toute connaissance de cause.

Monsieur s. M. ne démontre aucune contrainte et rien ne l'obligeait à accepter des conditions de rémunération différentes de celles qui auraient été prévues.

Ce grief ne sera dès lors pas retenu par le Tribunal.

Le demandeur reproche également à la SAM A d'avoir supprimé les indemnités forfaitaires contractuelles.

Le contrat de travail prévoit le versement mensuel des indemnités forfaitaires suivantes :

- téléphonie mobile : 150 euros,
- internet : 39 euros,
- automobile : 500 euros,

et le remboursement des frais liés à la fonction, mensuellement et sur présentation de justificatifs.

Le contrat de travail est un accord de volontés. Cet accord tient *« lieu de loi »* aux parties. Il ne peut être modifié unilatéralement, sans quoi l'accord n'aurait aucune portée.

La modification ne peut intervenir que par *« consentement mutuel »*.

La rémunération contractuelle ne peut pas être modifiée sans l'accord du salarié. La rémunération contractuelle s'entend de toutes les composantes convenues entre les parties et l'employeur ne peut davantage réduire le montant des frais forfaitairement et contractuellement convenu.

En l'espèce, Monsieur s. M. a établi des notes de frais en tenant compte, non seulement de la limite de 500 euros, mais également du barème kilométrique applicable, et ce, eu égard au formulaire établi et remis par l'employeur pour ce faire.

Ainsi, la somme forfaitaire de 500 euros était systématiquement rajoutée aux frais réels, même en l'absence de déplacements ou de frais engagés inférieurs à ce montant.

À l'inverse, lorsque le kilométrage effectué était supérieur à ce forfait, seul ce dernier était appliqué.

L'analyse des notes de frais produites montre que l'employeur n'a pas réglé ce forfait certains mois.

Monsieur s. M. soutient encore que ce forfait a été augmenté à la somme de 1.250 euros à compter du mois de janvier 2012, mois au cours duquel il a obtenu le versement de ladite somme.

La contractualisation peut résulter d'une pratique confirmée par l'employeur.

En l'espèce, cette pratique sur une durée est inexistante puisqu'un seul versement est intervenu à hauteur de la somme de 1.250 euros au titre des frais kilométriques.

À compter du mois de février 2012, il est constant que la SAM A s'est abstenu de verser l'indemnité « voiture » forfaitaire contractuelle d'un montant de 500 euros.

Monsieur s. M. peut dès lors prétendre au paiement des mois impayés pour un total de 7.500 euros qui se décompose comme suit :

- juillet à septembre 2011 : 500×3 mois = 1.500 euros,
- février à décembre 2012 : 500×11 mois = 5.500 euros,
- janvier 2013 : 500 euros,
- avec intérêts au taux légal à compter du 20 mars 2013, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire.

Monsieur s. M. reproche enfin à son employeur de ne pas lui avoir réglé l'intégralité de sa note de frais pour le mois de janvier 2013, pour une somme de 318,32 euros.

Le salarié a droit au remboursement des frais qu'il a exposés pour les besoins de son activité professionnelle. Il doit s'agir, pour le salarié, d'une dépense supplémentaire par rapport à la vie courante et liée à l'exécution de son travail.

En l'espèce, Monsieur s. M. a présenté une note de frais pour le mois de janvier 2013 d'un montant de 1.094,22 euros (en réalité le total est de 1.174,22 euros), sur laquelle l'employeur a réglé celle de 855,90 euros.

Par courrier en date du 7 janvier 2013, Monsieur s. M. a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire avec effet immédiat.

La mise à pied à titre conservatoire peut impacter les éléments de rémunération liés à l'accomplissement effectif du travail.

Il en est ainsi des frais professionnels qui sont engagés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et pour les besoins de l'activité du salarié, de sorte que les dépenses effectuées postérieurement à la date de mise à pied ne doivent pas faire l'objet d'un remboursement par l'employeur.

Il en est ainsi des frais de papeterie engagés par Monsieur s. M. le 10 janvier 2013 pour une somme de 200,60 euros.

L'employeur a déduit en outre une somme de 117,72 euros correspondant à une location de véhicule lors d'un voyage professionnel en SUISSE, le 17 décembre 2012, soutenant que ce dernier a été annulé, sans pour autant en rapporter la preuve.

Monsieur s. M. justifie d'une réservation de véhicule pour le 17 décembre 2012 auprès de la société F, d'une facture réglée au moyen d'une carte de la société G, d'une prise du véhicule à 9 h 20 pour une restitution à 15 h 09 à l'aéroport de GENÈVE.

Ce faisant, Monsieur s. M. doit en obtenir le remboursement à hauteur de la somme de 117,72 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 20 mars 2013, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire.

les sommes dues au titre de l'avenant du 18 janvier 2012 :

Monsieur s. M. sollicite de se voir attribuer la même rémunération variable que celle de Monsieur o. R. au titre de l'exercice 2011/2012, soit la somme de 50.917 euros calculée sur la base des commandes enregistrées (55.321 euros - 4.404 euros perçus).

Subsidiairement, le demandeur sollicite l'homologation du rapport d'expertise : l'hypothèse n° 1 à titre principal et l'hypothèse n° 2 à titre subsidiaire.

Il résulte des bulletins de salaire de Monsieur o. R. et du comparatif avec celui perçu par le demandeur, que les deux salariés percevaient une rémunération quasi équivalente lorsqu'ils travaillaient pour le compte de la SAM A

Monsieur o. R. a ensuite été embauché par la SAM D par contrat en date du 1^{er} mars 2013, avec des conditions de rémunération différentes, et notamment au titre de la rémunération variable ; Monsieur s. M. de conclure à la suite à l'existence d'une discrimination salariale.

Cependant, cette notion ne saurait être retenue en l'espèce dans la mesure où la différence de traitement doit exister entre salariés d'une même entreprise, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Monsieur s. M. reste donc soumis aux conditions de rémunération variable telles que prévues dans l'avenant en date du 18 janvier 2012, sans qu'il puisse prétendre à l'attribution d'une somme équivalente à celle versée à Monsieur o. R. par une entreprise tiers (même si des liens existent entre les sociétés A et D).

Il convient dans ces circonstances de retenir les conclusions expertales, Monsieur c. BO. ayant œuvré en tenant compte de la décision précédemment rendue par la présente juridiction, à savoir :

« Le Tribunal retiendra en conséquence que le chiffre d'affaires visé correspond au chiffre d'affaires hors taxes afférent aux produits livrés (ainsi que le soutient l'employeur), indépendamment de la date d'émission de la facture, qui peut être retardée pour des pures questions internes de gestion de la facturation au sein d'une entreprise. ».

L'argumentation dès lors développée par Monsieur s. M. sur la prise en compte du chiffre d'affaires correspondant aux commandes enregistrées est sans objet, le Tribunal ayant tranché la difficulté.

L'argumentation de l'employeur quant au versement *pro rata temporis* de la rémunération variable 2011/2012, celle-ci étant payable sur l'année 2013, ne saurait pas plus être admise dans la mesure où le Tribunal a également tranché cette difficulté en ces termes :

« Si la défenderesse ne conteste pas que la rémunération variable était due au cours de l'année 2012 en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires entre l'exercice 2010 et 2011, force est de constater qu'elle est également redevable de cette part variable, payable en 2013, pour la croissance du chiffre d'affaires entre l'année 2011 et 2012, sans qu'il y ait lieu à un quelconque calcul prorata temporis, la rémunération en cause étant acquise à la fin de l'année 2012 - peu important que les parties aient convenu qu'elle soit versée mensuellement sur 12 mois ou sous la forme de salaires ou d'indemnités administrateur - dès lors qu'il s'agissait bien de rétribuer le travail salarié accompli au cours du dernier exercice. ».

Dans le corps du rapport d'expertise, l'expert a prévu deux hypothèses selon que le chiffre d'affaires de la société C est pris en compte ou non, du fait de son activité jugée peu significative au regard des comptes consolidés.

Il résulte de l'avenant en date du 18 janvier 2012 que la rémunération variable est calculée comme suit :

« à partir du 1^{er} janvier 2012, vous bénéficierez d'une rémunération variable égale à la somme de :

- 1) 5% de la croissance du chiffre d'affaires hors taxe réalisé par la SAM A (C. A. consolidé groupe) sur la gamme de la SAM D de l'année précédente.*
- 2) 5% de la croissance du chiffre d'affaires hors taxe réalisé par la SAM A (C. A. consolidé groupe) sur les consommables de la société E (c'est-à-dire à l'exclusion du chiffre d'affaires réalisé sur les machines et leurs accessoires réutilisables), au cours de l'année précédente, au-dessus de 300 K €.*

Exemple : si le chiffre d'affaires de la SAM D croît sur un exercice N de 1.000.000 d'euros et si au cours du même exercice le chiffre d'affaires des consommables de la société E croît de 500.000 euros, la rémunération variable versée au cours de l'exercice N+1 s'élèvera à 60.000 euros (5% x 1.000.000 + 5% x (500.000 - 300.000)).

Cette rémunération sera mensualisée et versée sur douze mois.

La Direction de la SAM A aura la liberté de verser cette rémunération sous forme de salaires ou de rémunération d'administrateur ».

Cette clause est claire, non ambiguë, le chiffre d'affaires à prendre en compte étant le chiffre d'affaires consolidé du groupe, sans qu'il n'y ait lieu à quelconque interprétation.

En effet, dans le cas d'un groupe, le chiffre d'affaires consolidé est constitué par l'addition des chiffres d'affaires de l'ensemble des filiales.

Il convient dans ces circonstances de retenir le chiffre d'affaires réalisé par la société C, peu important soit-il.

D'ailleurs, dans sa conclusion en page 22 de son rapport, l'expert a repris l'hypothèse qui tient compte de ce chiffre d'affaires, laquelle sera également retenue par le Tribunal, à savoir :

- 25.843,15 euros pour l'exercice 2010/2011,
- 13.863,35 euros pour l'exercice 2011/2012,
- soit un total de 39.706,50 euros.

Monsieur s. M. ayant perçu la somme totale de 28.404 euros, il lui reste dû celle de 11.302,50 euros (1.843,15 euros pour l'exercice 2010/2011 + 9.459,35 euros pour l'exercice 2011/2012), avec intérêts au taux légal à compter du 17 juillet 2017, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance après dépôt du rapport d'expertise judiciaire et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire.

Il résulte des explications développées supra que l'employeur n'a pas exécuté de bonne foi le contrat de travail.

Le préjudice subi par Monsieur s. M. à ce titre sera correctement indemnisé par l'allocation d'une somme de 10.000 euros de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Sur les indemnités de licenciement et de préavis :

Monsieur s. M. estime qu'il n'a pas été rempli de ses droits à ce titre.

L'indemnité de licenciement :

Monsieur s. M. estime que les indemnités contractuelles de téléphone et internet, ainsi que la part variable de 2.000 euros doivent être intégrées dans le calcul du salaire de base.

Pour calculer l'indemnité de licenciement, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de rémunération, qu'elle soit fixe ou variable, l'ensemble des primes, avantages en nature et complément de salaire.

Il apparaît que la somme de 2.000 euros correspond à l'indemnité d'administrateur versée à Monsieur s. M. laquelle ne constitue en aucune manière un élément de salaire.

En outre, la rémunération mensuelle « normale » ne doit pas intégrer les remboursements de frais professionnels, qui ne constituent que des remboursements forfaitaires de frais (non soumis à cotisations) et non des avantages en nature (soumis à cotisations).

Il convient dans ces circonstances de débouter Monsieur s. M. de sa demande de complément d'indemnité de licenciement.

L'indemnité de préavis :

Le Tribunal reprend l'argumentation développée supra au titre de l'indemnité de licenciement et déboute Monsieur s. M. de sa demande de complément d'indemnité de préavis.

Sur la rupture :

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 prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

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).

Toutefois, l'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729, au même titre qu'une rupture revêtant une forme abusive (Cour de révision du 9 mai 2003 P. c/ SAM G).

Il appartient à Monsieur s. 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.

Alors en effet que la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève en effet du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect du motif de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté.

Monsieur s. M. soutient qu'il a été licencié en réponse à sa demande de sécurisation juridique de sa situation salariale, ce qui constitue un motif fallacieux.

Il ajoute que la SAM A aurait voulu l'exclure de la SAM D afin de s'attribuer les fruits de son travail.

Les pièces produites par Monsieur s. M. montrent que les pourparlers sur un nouveau contrat de travail (pour lui et Monsieur o. R. ont été menés avec Monsieur o. J. Président Administrateur Délégué de la SAM A et non la défenderesse.

Cependant, les liens étroits entre les deux sociétés ne sont pas contestables.

Pour autant, il appartient à Monsieur s. M. de prouver que son licenciement par la SAM A était destinée à l'exclure de la SAM D en cours de création.

Pour ce faire, il produit :

- en pièce n° 2, un projet de développement de marque en date du 27 mai 2009. Monsieur s. M. avait établi ce document dans le cadre de l'entretien qu'il devait avoir le même jour avec le président de la SAM A.
- en pièce n° 9 un document par lui établi le 1er octobre 2009 intitulé « *la SAM D Le nouvel acteur en urologie* » qui présente ladite marque ainsi :

« 1. *Nouvelle marque & identité,*
2. *Stratégie et positionnement,*
3. *Portfolio produits,*
4. *Projets en cours de développement* ».

Ce document fait suite à son embauche le 9 septembre 2009 et à l'ébauche en date du 27 mai 2009.

Il convient de rappeler que Monsieur s. M. a été embauché en qualité de Responsable Ventes/Marketing de la SAM D.

Les sociétés A (prestataire) et A (client) étaient déjà liées via un contrat de prestations de recherche et développement en date du 10 juillet 2007, aux termes desquels :

« Article 1 : *objet du contrat* :

Dans les conditions précisées au présent contrat, le Prestataire fournira au client les prestations suivantes :

- *réalisation des dossiers techniques sur les produits commercialisés par le Client,*
- *recherche des fournisseurs,*
- *réalisation des échantillons,*
- *réalisation des cahiers des charges,*
- *recherche et développement sur les projets de développement « propriétaires » du Client,*
- *management de la mise aux normes qualité,*

(...) ».

Par un avenant en date du 14 décembre 2009, la prestation « marketing » est rajoutée, et ce, corrélativement à l'embauche de Monsieur s. M. au mois de septembre 2009.

Deux avenants suivront les 15 décembre 2010 et 16 décembre 2011, le premier pour une prestation « commerciale » et le second pour une augmentation du prix des prestations.

Les attributions d'un responsable marketing peuvent être définies de la manière suivante :

« *Le responsable marketing est chargé d'élaborer et de proposer à sa direction les grandes lignes de la stratégie commerciale de l'entreprise. Pour cela, il recueille les informations sur les attentes des clients et sur la concurrence.*

À l'écoute de l'évolution du marché et des informations collectées sur le terrain, le responsable marketing réalise des analyses marketing pointues.

Il analyse les ventes et donne les objectifs commerciaux et stratégiques aux chefs de produit ; il participe à la définition du plan marketing (catalogues, études de marché, argumentaires...) et il contribue à l'élaboration de la stratégie produits et image de marque.

À partir de ces études, il a pour rôle de déceler et d'évaluer les opportunités du marché et d'établir un plan d'action. (Site Y)».

Il a ainsi pour mission « *de concevoir un plan d'action - pour promouvoir un produit ou un service - et d'en suivre la réalisation. Pour atteindre cet objectif, le responsable marketing doit :*

- *collecter des informations et mener des études marketing pour connaître le marché, la concurrence, les cibles et les opportunités d'un produit,*
- *être force de proposition de nouveaux produits et de nouveaux créneaux,*
- *définir des actions marketing : communication, promotion, distribution, publicité,*
- *superviser et coordonner ces différentes actions. (Site Z) ».*

Ce faisant, les projets élaborés par Monsieur s. M. sur les produits de la SAM D ne sont ni plus ni moins que l'exécution de son contrat de travail, de sorte qu'il ne saurait y avoir une quelconque faute de l'employeur à ce titre ; le demandeur indiquant dans ses écritures qu'il s'agissait d'un simple concept marketing devenu une réalité, ce qui correspond, de fait, au travail d'un responsable marketing.

Bien plus, les produits évoqués par Monsieur s. M. dans ses écritures (gaine accès urologie et gaine accès urologie - introducteur double lumen) existaient avant son embauche.

La SAM A s'était en effet rapprochée d'un Cabinet de conseil en propriété industrielle le 5 janvier 2008 pour le premier produit et le 17 avril 2008 pour le second (pièces nos 10 et 11).

Cette préexistence est d'ailleurs confirmée par le projet établi par Monsieur s. M. le 1er octobre 2009, dans lequel il détaille les projets en cours de développement dont celui concernant la gaine d'accès double lumen.

Enfin, le contrat de prestation de service dont il est fait état supra prévoit en son article 5 « *Propriété industrielle* » :

« (...) »

Le Prestataire consent par les présentes la cession de licence exclusive pour l'exploitation des brevets, qu'il serait éventuellement amené à déposer dans le cadre de son activité de développement pour le compte du Client, au bénéfice de la SAM A.

(...) », de sorte que Monsieur s. M. ne peut élever aucune prétention à ce titre à l'encontre de la défenderesse.

Par la suite, Monsieur s. M. a souhaité intégrer la société en cours de création SAM D et s'est dès lors rapproché de Monsieur o. J. pour ce faire.

Les pourparlers ont débuté au mois de septembre 2012 jusqu'au mois de décembre 2012, sans qu'ils aient été concrétisés par la signature d'un contrat de travail, seul Monsieur o. R. ayant été embauché par cette société.

Cependant, Monsieur s. M. ne démontre aucune collusion ou manœuvre de la SAM A dans l'échec de ces pourparlers.

Il y a donc lieu de considérer que Monsieur s. M. est défaillant dans l'administration de la preuve des motifs prétendument illicites pour lesquels il aurait été licencié. Il n'apporte aucun élément quant à un quelconque motif fallacieux ayant présidé le licenciement.

Le demandeur considère enfin avoir fait l'objet d'un licenciement brutal et vexatoire et ne pas avoir été rempli de ses droits.

Monsieur s. M. ayant été débouté de ses demandes de complément d'indemnité de licenciement et de préavis, il a été intégralement rempli de ses droits.

Les pièces du dossier montrent que :

- au retour de congé de Monsieur s. M. le 7 janvier 2013, l'employeur lui annonce qu'il fait l'objet d'une mise à pied conservatoire avec effet immédiat et le convoque à un entretien pour le 14 janvier 2013 à 11 h 00 pour recevoir ses explications,
- par un courrier en date du 10 janvier 2013, l'employeur confirme la mise à pied infligée et l'engagement d'une procédure de licenciement, l'entretien prévu le 14 janvier suivant étant désormais un entretien préalable à une mesure de licenciement,
- par courrier en date du 16 janvier 2013, Monsieur s. M. a été licencié sans énonciation de motif et avec dispense d'exécuter son préavis.

La rupture est intervenue de manière brutale, dans la mesure où Monsieur s. M. qui bénéficiait d'une ancienneté de plus de trois ans dans l'entreprise, n'a pas pu anticiper la rupture ; aucune remarque ou critique sur la qualité de son travail n'ayant été formalisée par l'employeur, non seulement durant toute la durée du contrat de travail mais également dans les semaines ayant précédé le licenciement.

En effet, il a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire qui lui a été annoncée le jour de son retour de congé, sans aucun délai de prévenance, et qu'il lui a été demandé de quitter les locaux de l'entreprise immédiatement.

L'employeur a engagé à l'encontre de Monsieur s. M. une procédure disciplinaire, en faisant même état de fautes graves, pour le licencier sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 ; le revirement de l'employeur interdisant au salarié de pouvoir contester les éventuelles fautes graves reprochées.

Les circonstances entourant ladite rupture sont dès lors abusives, justifiant l'allocation à Monsieur s. M. de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

En effet, il est de principe que toute demande de dommages et intérêts formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, et non d'un abus dans la prise de décision, ne peut être admise qu'en ce qui concerne le préjudice moral qui résulte du contexte ayant présidé à sa mise en œuvre, et ce, à l'exclusion du préjudice matériel qui serait résulté d'un licenciement abusif dans son principe.

L'invocation par le salarié de la difficulté à retrouver un emploi en raison de son âge ne permet pas plus de caractériser l'existence d'une faute à la charge de l'employeur dès lors que, pris en lui-même, l'âge du salarié licencié ne saurait suffire à établir un abus dans l'exercice du droit de rompre le contrat de travail.

Les difficultés financières dont il est fait état sont en effet le résultat de la diminution de revenu, provoquée par la perte d'emploi et non la conséquence de la brutalité et de l'abus qui, à les supposer établis, auraient caractérisé le licenciement. De plus, le demandeur n'établit nullement en quoi ces difficultés matérielles auraient été provoquées par les circonstances fautives ayant entouré le licenciement, lesquelles n'ont d'ailleurs pas été retenues par le Tribunal. Elles ne peuvent être de nature à établir l'existence d'une faute dans la mise en œuvre de la rupture (Cour de révision, 26 mars 2014, Pourvoi n° 2013-17).

Au surplus, si la dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, le contexte précité dans laquelle elle est intervenue est de nature en l'espèce à jeter le discrédit sur le salarié et à lui conférer en définitive un caractère abusif.

Le demandeur démontre avoir été particulièrement affecté par le licenciement dont il a été l'objet.

L'octroi de dommages et intérêts s'avère dès lors justifié.

En l'état de l'analyse qui précède et des éléments d'appréciation produits, le préjudice apparaît devoir être justement évalué à la somme de 20.000 euros, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

Sur la demande reconventionnelle de la SAM A :

Les demandes de Monsieur s. M. ayant été déclarées partiellement fondées, notamment au titre du licenciement abusif, la SAM A sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Sur l'exécution provisoire :

Il n'est pas justifié pour le surplus des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire autre que l'exécution provisoire de droit prévue par les dispositions de l'article 60 de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

Sur les dépens :

Les dépens seront mis à la charge de la défenderesse, y compris les frais d'expertise judiciaire.

En effet, le calcul de la part variable devant revenir à Monsieur s. M. repose sur des données comptables et des conditions de calcul interprétées différemment par chacune des parties, de sorte que la mesure d'expertise était indispensable, et ce, quel que soit le montant définitivement arbitré par l'expert judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

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

Ordonne la jonction des instances portant les numéros 78 de l'année judiciaire 2012-2013 et 14 de l'année judiciaire 2017-2018 ;

Ordonne la suppression des conclusions de Monsieur s. M. en date du 5 avril 2018 du passage suivant, en page 12 :

« Monsieur s. M. n'avait jamais participé à quelque assemblée générale avant sa révocation, l'employeur lui demandant a posteriori, de contresigner des procès-verbaux de réunion auxquelles il n'avait jamais été convoqué... ».

Dit que la demande de 3.750 euros au titre de l'indemnité kilométrique non réglée pendant le préavis, présentée par Monsieur s. M. est irrecevable ;

Condamne la société anonyme monégasque A à payer à Monsieur s. M. les sommes suivantes :

- 7.500 euros (sept mille cinq cents euros) au titre de l'indemnité voiture et frais kilométriques,
- 117,12 euros (cent dix-sept euros et douze centimes) au titre des frais professionnels,
- avec intérêts au taux légal à compter du 20 mars 2013, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire ;

Condamne la SAM A à payer à Monsieur s. M. la somme de 10.000 euros (dix mille euros) de dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail par l'employeur, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Homologue le rapport d'expertise de Monsieur c. BO. ;

Condamne la SAM A à payer à Monsieur s. M. la somme de 11.302,50 euros (onze mille trois cent deux euros et cinquante centimes) (1.843,15 euros pour l'exercice 2010/2011 + 9.459,35 euros pour l'exercice 2011/2012),

avec intérêts au taux légal à compter du 17 juillet 2017, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance après dépôt du rapport d'expertise judiciaire et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire ;

Dit que le licenciement de s. M. par la SAM A est abusif ;

Condamne la SAM A à payer à Monsieur s. M. la somme de 20.000 euros (vingt mille euros) de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute Monsieur s. M. du surplus de ses demandes ;

Déboute la SAM A de sa demande reconventionnelle ;

Condamne la SAM A aux dépens, lesquels comprendront les dépens du jugement avant-dire-droit en date du 19 mai 2016 et les frais d'expertise judiciaire ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Cédric CAVASSINO, Daniel CAVASSINO, membres employeurs, Messieurs Bruno AUGÉ, Jean-Marie PASTOR, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt-cinq avril deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Cédric CAVASSINO et Bruno AUGÉ, Messieurs Daniel CAVASSINO et Jean-Marie PASTOR, étant empêchés, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.