

Tribunal du travail, 26 septembre 2019, Monsieur s. C. c/ La société B

Type	Jurisprudence
Juridiction	Tribunal du travail
Date	26 septembre 2019
IDBD	18455
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématique	Procédure civile

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/09-26-18455>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Procédure civile - Jonctions de procédures (non) - Mise hors de cause du défendeur - Action en justice - Abus de procédure - Maintien de la procédure à l'encontre du défendeur - Qualité d'employeur du défendeur (non)

Résumé

Le Tribunal ne saurait ordonner une jonction entre deux procédures dont les chefs de demandes sont identiques, mais visant deux personnes morales, dont l'une n'est en aucune manière concernée par le litige.

Le demandeur ne s'est pas désisté à l'encontre du défendeur après le préliminaire de conciliation dans l'attente d'obtenir la confirmation sur la personnalité juridique de son employeur. Cependant, les documents contractuels ne visent en aucune manière la société défenderesse. Il sera condamné à 2 000 euros de dommages-intérêts pour procédure abusive.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 26 SEPTEMBRE 2019

En la cause de Monsieur s. C., demeurant X1 à MONACO ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par Maître Massimo LOMBARDI, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée B (MONACO), 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 près la même Cour ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 6 avril 2017, reçue le 15 avril 2017 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 80-2016/2017 ;

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 16 mai 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur s. C. en date des 7 décembre 2017, 17 mai 2018 et 10 janvier 2019 ;

Vu les conclusions de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. A (MONACO), en date des 8 mars 2018, 8 novembre 2018 et 9 mai 2019 ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Monsieur s. C. a été embauché par la société anonyme monégasque B (MONACO) (ci-après B) par contrat à durée indéterminée, à compter du 6 juin 2016, en qualité de gestionnaire, catégorie cadre, niveau 7, classification HC, coefficient 845 de la Convention Collective Monégasque de Travail du Personnel des Banques, avec une rémunération fixe de 270.000 euros bruts par an et une rémunération variable sur la base d'objectifs contractuellement fixés.

Le 8 février 2017, Monsieur s. C. a été promu en qualité de Managing Director Senior Advisor.

Par courrier en date du 23 février 2017, Monsieur s. C. a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire pour absence injustifiée du 10 au 20 février 2017 et afin de vérifier les accusations d'un client à son encontre.

Une enquête interne a été menée à la suite de laquelle le salarié a été convoqué le 1er mars 2017 devant le conseil de discipline pour le 24 mars 2017.

Par courrier en date du 9 mars 2017, l'employeur a adressé à Monsieur s. C. la copie du dossier soumis au conseil de discipline, lequel a émis un avis favorable au licenciement pour faute grave du salarié.

Par courrier en date du 27 mars 2017, la B (MONACO) a communiqué au salarié l'avis du conseil de discipline et lui a notifié son licenciement pour faute grave.

Par requête en date du 6 avril 2017, reçue au greffe le 15 avril 2017, Monsieur s. C. a saisi le Tribunal du travail en conciliation à l'encontre de la S. A. M. A (MONACO) des demandes suivantes :

1/ sur l'exécution et la rupture du contrat de travail :

- dire et juger que le contrat de travail n'a pas été exécuté de bonne foi,
- reconnaître que l'ancienneté de Monsieur s. C. remonte au 12 janvier 2007,
- dire et juger que le licenciement n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif,
- condamner l'employeur au paiement de :

** à titre principal :*

- rappel de salaire (mise à pied) : 24.399,20 euros,
- indemnité compensatrice de congés payés sur rappel de salaires : 2.439,92 euros,
- indemnité compensatrice de préavis : 67.500 euros,
- congés payés sur indemnité compensatrice de préavis : 6.750 euros,
- indemnité de licenciement : 236.250 euros,
- bonus 2016 : 135.000 euros,
- primes d'encouragement : 175.000 euros,
- dommages et intérêts : 540.000 euros,

** à titre subsidiaire :*

- rappel de salaire (mise à pied) : 24.399,20 euros,
- indemnité compensatrice de congés payés sur rappel de salaires : 2.439,92 euros,
- indemnité compensatrice de préavis : 67.500 euros,
- congés payés sur indemnité compensatrice de préavis : 6.750 euros,
- indemnité de licenciement : 236.250 euros,
- dommages et intérêts : 850.000 euros,

2/ autres demandes :

- régularisation de l'ensemble des bulletins de salaire,
- régularisation de la situation auprès de l'ensemble des organismes sociaux,
- exécution provisoire du jugement à intervenir,
- frais et dépens (mémoire),
- intérêts au taux légal sur l'ensemble des sommes à compter de la requête.

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

Par conclusions en date du 10 janvier 2019, Monsieur s. C. reconnaît que la S. A. M. A (MONACO) n'est pas son employeur.

Il soutient ne pas s'être désisté à l'encontre de cette entité après le préliminaire de conciliation dans l'attente d'obtenir la confirmation sur la personnalité juridique de son employeur. Il entendait avoir la certitude de diriger ses demandes à l'encontre du véritable employeur.

Il indique avoir engagé l'action à l'encontre de la S. A. M. A (MONACO) en parfaite bonne foi.

Il sollicite en conséquence de voir :

- ordonner la jonction entre la procédure judiciaire enregistrée sous le RG n° 2017/0418 (saisine du 18/04/2017) avec celle enregistrée sous le RG n° 2017/0515 (saisine du 15/05/2017),
- débouter la S. A. M. A (MONACO) de toutes ses demandes,
- la condamner aux dépens.

La S. A. M. A (MONACO) indique que :

- par courrier en date du 9 mai 2017, elle a adressé un courrier au Tribunal du travail dans lequel elle fait état de l'absence de lien d'emploi avec le demandeur,
- durant l'audience de conciliation, Monsieur s. C. a néanmoins maintenu ses demandes à son encontre, lesquelles sont irrecevables,
- la jonction a vocation à être prononcée non pas pour des mêmes demandes à l'encontre de deux entités distinctes mais pour des demandes nouvelles, relatives au même contrat de travail et ce entre les mêmes parties,
- en refusant de se désister à son encontre, sans aucune raison valable, il l'a contrainte à engager des frais de justice pour les besoins de sa défense.

Dans le dernier état de ses conclusions, la S. A. M. A (MONACO) sollicite du Tribunal :

- ordonner sa mise hors de cause,
- déclarer irrecevables les demandes présentées par Monsieur s. C.
- rejeter la demande de jonction présentée par Monsieur s. C.
- condamner Monsieur s. C. à la somme de 5.000 euros pour procédure abusive,
- le condamner aux dépens.

Par requête en date du 15 mai 2017, reçue au greffe le même jour, Monsieur s. C. a saisi le Tribunal du travail en conciliation à l'encontre de la S. A. M. A (MONACO) des demandes suivantes :

1/ sur l'exécution et la rupture du contrat de travail :

- dire et juger que le contrat de travail n'a pas été exécuté de bonne foi,
- reconnaître que l'ancienneté de Monsieur s. C. remonte au 12 janvier 2007,
- dire et juger que le licenciement n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif,
- condamner l'employeur au paiement de :

** à titre principal :*

- rappel de salaire (mise à pied) : 24.399,20 euros,
- indemnité compensatrice de congés payés sur rappel de salaires : 2.439,92 euros,
- indemnité compensatrice de préavis : 67.500 euros,
- congés payés sur indemnité compensatrice de préavis : 6.750 euros,
- indemnité de licenciement : 236.250 euros,
- bonus 2016 : 135.000 euros,
- primes d'encouragement : 175.000 euros,
- dommages et intérêts : 540.000 euros,

** à titre subsidiaire :*

- rappel de salaire (mise à pied) : 24.399,20 euros,
- indemnité compensatrice de congés payés sur rappel de salaires : 2.439,92 euros,
- indemnité compensatrice de préavis : 67.500 euros,
- congés payés sur indemnité compensatrice de préavis : 6.750 euros,
- indemnité de licenciement : 236.250 euros,
- dommages et intérêts : 850.000 euros,
- autres demandes :
 - régularisation de l'ensemble des bulletins de salaire,
 - régularisation de la situation auprès de l'ensemble des organismes sociaux,
 - exécution provisoire du jugement à intervenir,
 - frais et dépens (mémoire),
 - intérêts au taux légal sur l'ensemble des sommes à compter de la requête.

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

Monsieur s. C. a déposé des conclusions les 7 décembre 2017, 17 mai 2018 et 10 janvier 2019 dans lesquelles il fait essentiellement valoir :

2/ sur le caractère abusif du licenciement :

- la banque a voulu se débarrasser d'un salarié qui n'était pas le bienvenu suite à l'arrivée de Monsieur a. H P. en qualité de Directeur Général de la A (MONACO),

o sur la sollicitation auprès d'un client de commissions non déclarées en contrepartie de l'obtention de taux préférentiels :

- les déclarations du client LC sont infondées, contradictoires, fluctuantes et discordantes par rapport aux éléments matériels du dossier,
- les documents versés aux débats démontrent qu'il s'agit d'une machination, les allégations du client étant purement fantaisistes et ne sont corroborées par aucun élément,
- rien ne démontre les accusations quant à des arrangements similaires avec d'autres clients,
- le client LC a refusé de témoigner par écrit,
- l'enquête a été menée à charge,

o sur la violation des règles de cross border :

- cette prétendue violation n'est pas démontrée par l'employeur,
- il n'a exercé aucune activité bancaire aux U. S. A.,
- le client en question est un ami, de nationalité britannique, résident à Monaco, et n'ayant aucun compte aux U. S. A. où il était en vacances,
- le diner reproché était un diner amical et familial,

o sur l'absence injustifiée :

- il avait informé oralement son supérieur de son absence pour soigner sa fille gravement malade,
- il pensait avoir renseigné sa demande de congé. Il a sûrement rencontré un problème informatique, problème déjà rencontré par le passé,
- l'employeur aurait dû l'aviser dès le 7 février 2017 du défaut de respect des règles internes en matière de congés,
- il avait déjà bénéficié auparavant de congés par anticipation et cela n'avait posé aucun problème,

o sur le transfert d'informations confidentielles sur sa messagerie personnelle :

- le samedi 30 juillet 2016, il s'est envoyé la position titre d'un prospect. Il ne s'agit pas d'un document de la banque mais d'un document appartenant au prospect, et ce pour préparer un rendez-vous qui a donné lieu à l'ouverture d'un compte et la souscription d'un prêt auprès de la banque employeur,
- le 23 septembre 2016, il s'est fait adresser par son assistant des documents permettant l'ouverture d'un compte auprès de la banque par un de ses prospects,
- le 16 septembre 2016, il a adressé sur sa boîte mail personnel une page de son agenda personnel et une liste de prospects où seulement des initiales ou des prénoms sont visible,
- la banque ne peut se prévaloir d'aucun préjudice, au contraire,

o sur l'ancienneté :

- les échanges de mails avec Madame P. Directrice d'une entreprise de recrutement, confirment la reprise d'ancienneté au 12 janvier 2007,
- cette date figure d'ailleurs sur le contrat de travail,

o sur le bonus garantie 2016 :

- ce bonus est prévu au contrat,
- il a atteint les objectifs assignés par l'employeur,
- la banque a validé le versement de 150.000 euros. Il n'a reçu que la somme de 15.000 euros,

o sur la prime d'encouragement :

- elle correspond au prix d'achat de 3.707 actions de la SAM B (MONACO),
- elle est prévue au contrat,
- Le Tribunal du travail est compétent dans la mesure où la demande se rattache au contrat de travail.

La SAM B (MONACO) a déposé des conclusions les 8 mars 2018, 8 novembre 2018 et 9 mai 2019 dans lesquelles elle demande au Tribunal, dans le dernier état de ses écritures, de :

- écarter des débats les pièces adverses nos 15, 16 et 17 entachées de nullité en application de l'article 324 du Code de procédure civile,
- rejeter la demande de jonction présentée par Monsieur s. C.
- débouter Monsieur s. C. de toutes ses demandes,
- rejeter les nouvelles demandes de Monsieur s. C. non soumises au préliminaire de conciliation,
- le condamner aux dépens.

La SAM B (MONACO) soutient essentiellement que :

- sur l'ancienneté :

- la date d'embauche est au 6 juin 2016 et figure sur tous les documents contractuels,
- la date du 12 janvier 2007 figurant sur le contrat de travail ne constitue pas une reprise d'ancienneté,
- cette mention figure dans les contrats de travail du secteur bancaire dans la mesure où elle est nécessaire au calcul de la majoration d'ancienneté prévue par la convention collective : il s'agit de la date d'entrée dans la profession,
- sur la validité du licenciement :

o la violation du cross border :

- Monsieur s. C. a affirmé lors de l'enquête n'avoir jamais rencontré de clients dans des pays non autorisés même pendant ses vacances, alors qu'il a effectué des actes bancaires pour un client de la banque se trouvant aux États-Unis,
- Monsieur s. C. a informé certains de ses clients d'une période durant laquelle il se trouvera sur le territoire américain et les a invité à expressément le contacter pendant cette période sur son téléphone portable,

o la violation de l'obligation de confidentialité et de secret professionnel :

- Monsieur s. C. a procédé à un transfert d'informations confidentielles concernant la banque et ses clients vers sa messagerie personnelle, ce qu'il ne conteste pas,
- les raisons pour lesquelles le salarié a réalisé les transferts de documents important peu,

o les absences injustifiées :

- Monsieur s. C. avait évoqué verbalement au sein de son équipe un départ en congés mais qui n'a jamais fait l'objet d'une demande formelle de sa part, de sorte qu'elle n'était pas informée de la durée de l'absence,
- elle a été informée par l'assistant de Monsieur s. C. que ce dernier était en voyage aux États-Unis jusqu'au 17 février 2017,
- Le demandeur n'a pas respecté la procédure interne en matière de congés,

- sur le caractère abusif du licenciement :

- le fait d'avoir diligenté une enquête suite à des accusations portées par un client ne peut constituer une déloyauté dans l'exécution du contrat de travail,
- l'enquête a permis à Monsieur s. C. de se défendre et d'apporter ses explications,
- la procédure de révocation prévue par la Convention Collective a été respectée,
- Monsieur s. C. ne démontre aucun préjudice en lien avec le licenciement,

- sur le bonus 2016 :

- les conditions prévues pour son versement ne sont pas remplies,
- la somme de 150.000 euros visée par le salarié ne constitue pas la somme devant lui revenir à ce titre mais une référence de l'assiette de calcul pour l'année 2016,

- sur la prime d'intéressement :

- il est prévu une clause de compétence des tribunaux de Zurich et l'application de la loi suisse,
- en outre, Monsieur s. C. a été licencié avant la date d'acquisition du premier tiers des actions prévue pour le 1^{er} juin 2017, puis le 6 juin 2018 et enfin le 6 juin 2019.

SUR CE,

Sur la demande de jonction :

Aux termes de l'article 59 de la loi n° 446 du 16 mai 1946 :

« Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent avoir fait l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées non recevables, à moins que le demandeur ne justifie que les causes des demandes nouvelles ne sont nées à son profit ou n'ont été connues de lui que postérieurement à l'introduction de la demande primitive.

Sont toutefois recevables les nouveaux chefs de demandes tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé en premier ou en dernier ressort sur les chefs de la demande primitive ; il ordonnera la jonction des instances et se prononcera sur elles par un seul et même jugement. ».

En l'espèce, Monsieur s. C. sollicite la jonction entre l'instance par lui introduite par requête en date du 6 avril 2017, reçue au greffe le 15 avril 2017, à l'encontre de la S. A. M. A (MONACO) et celle introduite par requête en date du 15 mai 2017, reçue au greffe le même jour, à l'encontre de la S. A. M. B (MONACO).

Il n'est contesté par aucune des parties que la S. A. M. A (MONACO) n'est pas et n'a jamais été l'employeur de Monsieur s. C.

Tenant les dispositions de l'article 59 visées supra, le Tribunal ne saurait ordonner une jonction entre deux procédures dont les chefs de demandes sont identiques, mais visant deux personnes morales, dont l'une n'est en aucune manière concernée par le litige.

La S. A. M. A (MONACO) devra dans ces circonstances être mise hors de cause et les demandes présentées à son encontre déclarées irrecevables.

Sur les dommages et intérêts pour procédure abusive :

L'action en justice constitue l'exercice d'un droit et l'appréciation erronée qu'une partie fait de ses droits n'est pas, en soi, constitutive d'un abus, sauf démonstration, non rapportée au cas d'espèce, d'une intention de nuire, d'une malveillance ou d'une erreur équipollente au dol.

Le demandeur soutient qu'il ne s'est pas désisté à l'encontre de cette entité après le préliminaire de conciliation dans l'attente d'obtenir la confirmation sur la personnalité juridique de son employeur. Il entendait avoir la certitude de diriger ses demandes à l'encontre du véritable employeur.

Cette argumentation ne saurait être retenue par le Tribunal pour les motifs suivants :

par courrier en date du 11 mai 2017, la S. A. M. A (MONACO) en a informé le Tribunal du travail,

malgré ce, Monsieur s. C. a souhaité maintenir la première procédure, alors que les documents contractuels ne visent en aucune manière cette société mais uniquement la S. A. M. B (MONACO).

Ce faisant, la S. A. M. A (MONACO) s'est ainsi trouvée contrainte d'exposer des frais pour faire valoir sa défense, lesquels seront correctement indemnisés par l'allocation d'une somme de 2.000 euros de dommages et intérêts.

Les dépens seront laissés à la charge de Monsieur s. C.

PAR CES MOTIFS,

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

Rejette la demande de jonction présentée par Monsieur s. C.;

Met hors de cause la société anonyme monégasque A (MONACO) ;

Dit que les demandes présentées par Monsieur s. C. à l'encontre de la S. A. M. A (MONACO) sont irrecevables ;

Condamne Monsieur s. C. à payer à la S. A. M. A (MONACO) la somme de 2.000 euros (deux mille euros) de dommages et intérêts pour procédure abusive ;

Condamne Monsieur s. C. aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Monsieur Jean-Pierre DESCHAMPS, Madame Diane GROULX, membres employeurs, Messieurs Pierre-Franck CRESPI, Lionel RAUT, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt-six septembre deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Jean-Pierre DESCHAMPS, Pierre-Franck CRESPI, Lionel RAUT et Madame Diane GROULX, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.