

## Tribunal du travail, 30 septembre 2022, Monsieur A. c/ SAM B.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	30 septembre 2022
<i>IDBD</i>	20727
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2022/09-30-20727>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Procédure - Régularité (oui) - Validité du motif (oui) - Mise en œuvre abusive (oui) - Solde de tout compte

Contrat de travail - Règlement Intérieur

## Résumé

Une irrégularité de la procédure de licenciement ne pourrait avoir comme conséquence qu'une nullité ou un abus dans la mise en œuvre, mais n'affecterait en rien la validité du motif qui s'apprécie au regard des faits invoqués.

La perte de confiance constitue un motif valable de licenciement dès lors qu'elle ne repose pas seulement sur l'appréciation subjective de l'employeur, mais se trouve justifiée par des éléments objectifs imputables au salarié, susceptibles de vérification par la juridiction et de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail. En outre, une obligation de loyauté du salarié vis-à-vis de son employeur est inhérente au contrat de travail, peu importe qu'elle soit expressément stipulée.

Aux termes de la loi n° 711 du 18 décembre 1961, le Règlement Intérieur projeté doit être soumis aux Délégués du Personnel, leurs observations consignées sur procès-verbal, puis communiqué pour approbation à l'Inspecteur du Travail qui en délivre récépissé. Il apparaît qu'aucune suite n'a été donnée à la proposition faite aux Délégués du Personnel de reprendre le même Règlement Intérieur que la S.A.M. D. pour le compte de la société C. nouvellement créée. Dans ces conditions, le Règlement Intérieur n'ayant pas été approuvé par l'Inspection du Travail, il n'était pas applicable. Surabondamment, en sa qualité de Directeur Général, il devait s'assurer que le Règlement Intérieur validé par les Délégués du Personnel soit bien approuvé pour pouvoir être applicable. Il ne peut en conséquence réclamer son application alors qu'il est responsable de sa non-approbation.

Il est constant, qu'aux termes de la loi n° 619 du 26 juillet 1956 et particulièrement son article 8, les congés payés doivent être pris chaque année, pendant la période de prise de congés et en fonction de l'acquisition sur la période de référence et que les congés non pris ne peuvent dès lors pas être reportés d'une année sur l'autre. Les dispositions du contrat de travail sont ainsi conformes à la loi. Cependant, l'employeur, qui est responsable du respect du droit à congé de son salarié, ne peut être légitime à les supprimer au terme de la période de référence s'il a négligé de les lui imposer ou s'il l'a empêché de les prendre.

Constitue une faute de l'employeur le fait de ne pas avoir mis en œuvre tous les moyens afin de permettre la remise du solde de tout compte et doit être réparé à hauteur du préjudice moral causé au salarié, celui d'avoir eu à adresser une relance.

Constitue également une faute de l'employeur le fait de ne pas avoir restitué avec diligence la documentation personnelle.

---

## JUGEMENT DU 30 SEPTEMBRE 2022

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

Demandeur, aux instances nos 7-2020/2021 et 45-2020/2021 et défendeur à l'instance n° 69-2020/2021, ayant élu domicile en l'étude de Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

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

Défenderesse, aux instances nos 7-2020/2021 et 45-2020/2021 et demanderesse à l'instance n° 69-2020/2021, ayant élu domicile en l'étude de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Delphine FRAHI avocat au barreau de Nice, substituée par Maître Yann CONIL, avocat en ce même barreau ;

d'autre part ;

### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 3 mars 2020, 11 novembre 2020 et 17 février 2021, respectivement reçues les 4 mars 2020, 12 novembre 2020 et 18 février 2021 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 7-2020/2021, 45-2020/2021 et 69-2020/2021 ;

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 23 juin 2020, 1er décembre 2020 et 9 mars 2021 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur au nom de Monsieur A. en date du 10 mars 2022 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur au nom de la S.A.M. B. anciennement S. A.M. C. en date du 9 juin 2022, reçues le 10 juin 2022 ;

Après avoir entendu Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Monsieur A. et Maître Yann CONIL, avocat au barreau de Nice, substituant Maître Delphine FRAHI, avocat en ce même barreau, pour la S. A.M. C. devenue S.A.M. B. en leurs plaidoiries à l'audience du 7 juillet 2022 ;

Vu les pièces du dossier ;

Embauché à compter du 2 janvier 2012 en qualité de Directeur Général par la société anonyme monégasque D. devenue la société anonyme monégasque C. Monsieur A. a été licencié par courrier du 17 janvier 2020 pour perte de confiance.

Considérant son licenciement fallacieux, vexatoire, discriminatoire et abusif, et ne pas avoir perçu l'intégralité des sommes dues, Monsieur A. saisissait le Bureau de Conciliation du Tribunal du travail par requête du 4 mars 2020 afin d'obtenir :

- 60.077,70 euros d'indemnité de congédiement,
- 81.090 euros d'indemnité de licenciement,
- 119.250 d'indemnité de préavis,
- 12.670,50 euros d'indemnité de congés payés y afférents,
- 47.849,39 euros d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 9.310,67 euros d'indemnité de prime de fin d'année,
- 19.875 euros de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire,
- 9.779,91 euros de rappel de salaire sur heures supplémentaires,
- 1.391,25 euros de rappel de salaire sur gratification de 13ème mois,
- 30.000 euros de rappel de salaire sur prime variable de 2019,
- 17.500 euros de rappel de salaire sur prime variable de 2020,
- 7.705,38 euros de rappel de salaire sur jour férié travaillé,
- 500.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement fallacieux, vexatoire, discriminatoire et abusif,

le tout avec intérêts au taux légal, outre la remise de la documentation sociale rectifiée sous astreinte de 150 euros par jour de retard et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions récapitulatives du 10 mars 2022, Monsieur A. sollicite le rejet des pièces adverses nos 9, 11, 16 à 23 et ramène ses prétentions à :

- 22.040 euros d'indemnité de licenciement,
- 885,75 euros d'indemnité de congés payés,
- 30.000 euros de rappel de salaire sur prime variable de 2019,
- 17.500 euros de rappel de salaire sur prime variable de 2020,
- 7.705,38 euros de rappel de salaire sur jours fériés travaillés,
- 500.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement fallacieux, brutal, vexatoire, discriminatoire et abusif,
- 10.000 euros de frais irrépétibles,
- les dépens,

le tout avec intérêts au taux légal, outre la remise de la documentation sociale rectifiée sous astreinte de 150 euros par jour de retard et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Par conclusions récapitulatives du 10 juin 2022, la société B. anciennement société anonyme monégasque C. sollicite la jonction de l'affaire avec les autres enrôlées postérieurement, le débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur A. outre sa condamnation à 20.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive et 10.000 euros de frais irrépétibles.

Par requête du 11 novembre 2020, reçue le 12 novembre 2020, il a à nouveau saisi le Bureau de Conciliation du Tribunal du travail afin d'obtenir :

- 152.055 euros d'indemnité de non-rétablissement,
- 11.810 euros de solde d'indemnité de congédiement,
- 10.000 euros de dommages et intérêts pour résistance abusive,

le tout avec intérêts au taux légal et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À l'audience de conciliation, Monsieur A. modifiait une demande et en ajoutait une dans les termes suivants :

- 178.875 euros d'indemnité de non-rétablissement,
- 17.887,50 euros d'indemnité compensatrice de congés payés sur indemnité de non-rétablissement.

La société B. ne comparait pas et l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions récapitulatives du 10 mars 2022, Monsieur A. sollicite également la somme de 10.000 euros au titre des frais irrépétibles et le bénéfice de l'exécution provisoire.

Par conclusions du 9 juin 2022, la société B. sollicite la jonction des procédures, le débouté de la demande d'indemnité de non-rétablissement, la reconnaissance du fait d'être redevable de la somme de 11.810 euros au titre de l'indemnité de congédiement, la compensation avec la somme de 32.884 euros de trop versée au titre des congés payés, la condamnation de Monsieur A. à payer les sommes de 21.074 euros, 5.000 euros pour procédure abusive et 10.000 euros de frais irrépétibles, outre les dépens, sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Par requête du 17 février 2021, S.A.M. B. saisissait le Bureau de Conciliation du Tribunal du travail afin d'obtenir :

- 32.884 euros de remboursement d'indemnité compensatrice de congés payés, le tout avec intérêts au taux légal et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions récapitulatives du 9 juin 2022, la société B. sollicite la jonction de la procédure avec celles initiées les 3 mars 2020 et 11 novembre 2020, le rejet des demandes de Monsieur A. la condamnation de Monsieur A. à lui verser la somme de 21.074 euros (après compensation avec le reliquat d'indemnité de congédiement dû), outre 10.000 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens, sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Par conclusions du 10 mars 2022, Monsieur A. sollicite le débouté de la société B. outre sa condamnation à 10.000 euros pour procédure abusive et 10.000 euros de frais irrépétibles, sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Monsieur A. soutient pour l'essentiel que :

- il a été convoqué par courrier du 12 novembre 2019 à un entretien préalable fixé au 14 novembre 2019,
- la lettre est à l'entête de la S.A.M. D. et signée par son Administrateur, qui n'a aucun pouvoir pour représenter la S.A.M. C.
- elle est signée au nom du Président Délégué de la S.A.M. D. par le Président Délégué de la S.A.M. C.
- celle communiquée par la S.A.M. D. est un faux et ne correspond pas à celle remise à Monsieur A.
- seul le Président Délégué de la S.A.M. C. pouvait signer les lettres de mise à pied et de convocation à entretien préalable,
- la lettre ne mentionnait pas la possibilité de se faire assister par un membre du personnel tel que prescrit par le Règlement Intérieur de la société,
- l'équilibre entre les parties a été rompu, l'employeur disposant de quatre représentants lors de l'entretien,
- le Règlement Intérieur de la S.A.M. D. est applicable au sein de la S.A.M. C. compte tenu du transfert du contrat de travail de l'ensemble des salariés, ainsi que du transfert des Délégués du Personnel, qui ont été informés de l'application dudit règlement lors d'une réunion du 18 juillet 2017,
- dès la lettre de convocation à l'entretien il était invité à remettre l'ensemble de ses outils professionnels,

- cela démontre que la décision de licenciement était déjà prise et que la tenue de l'entretien n'était qu'un simulacre,
- l'entretien préalable était mené par des personnes étrangères à la S.A.M. C.
- ces personnes ne pouvaient représenter l'employeur et ne disposaient d'aucun pouvoir en matière de ressources humaines,
- au cours de l'entretien, Monsieur A. n'a pas été assisté par Madame E. sa présence ayant été requise par le Vice-Président du Département Finances du Groupe B.
- au cours de cet entretien aucun grief n'a été formulé et seules des questions lui étaient posées sur la situation de la S.A.M. F. société au sein de laquelle le salarié est actionnaire majoritaire et PDG, et de sa filiale tunisienne, la S.A. R.L. G.
- il ne s'agissait pas d'un entretien préalable à un licenciement, mais d'une enquête sur son management,
- aucun grief écrit précis n'a été présenté au salarié,
- les Délégués du Personnel n'ont pas été informés préalablement, l'employeur ayant vainement tenté de régulariser la situation postérieurement au licenciement,
- la lettre de licenciement n'est pas valide, pour être rédigée à l'entête de la S.A.M. D. qui n'était pas l'employeur du salarié, et signée par un simple Administrateur de la S.A.M. D. ne disposant d'aucune délégation de pouvoir,
- l'attribution d'un mandat postérieur au licenciement n'ôte pas les irrégularités de la procédure,
- l'ensemble de ces irrégularités privent le licenciement de validité, ce qui ouvre droit au versement de l'indemnité de licenciement,
- en outre, le motif de licenciement n'est pas valable,
- les termes de la lettre de licenciement sont lapidaires et imprécis,
- Monsieur A. n'a jamais été en mesure de s'expliquer et apporter les justificatifs de sa bonne foi malgré ses tentatives,
- près de deux ans après les faits, l'employeur expose pour la première fois ses griefs,
- la S.A.M. C. a fait auditer la gestion de Monsieur A. par ses propres Commissaires aux Comptes, en absence de toute objectivité, impartialité et transparence,
- aucune pièce n'est annexée aux audits,
- un audit indépendant était annoncé mais n'a jamais eu lieu,
- en outre, la majorité des griefs exposés concerne la gérance de la S.A.R.L. G. assurée par un autre salarié toujours en poste à ce jour,
- en désespoir, l'employeur invoque dorénavant de nouveaux griefs,
- Monsieur A. a eu la possibilité de diriger la société F. à la demande des dirigeants du Groupe B.
- les relations avec le Groupe D. étaient régies dans le cadre d'une Convention du 17 mars 2017,
- les agissements reprochés à Monsieur A. entraient dans le cadre de cette Convention,
- il n'a nullement détourné les ressources du Groupe D.
- les primes et augmentations accordées à Madame H. étaient justifiées,
- le bonus de l'année 2018 a été payé trois mois après la date butoir pour faire face à des problèmes temporaires de trésorerie,
- s'agissant des griefs relatifs au choix d'un véhicule pour Madame H. et à la souscription d'une assurance vie et d'une garantie véhicule à neuf à son bénéfice cela relevait de la responsabilité d'un Collaborateur qui l'a faite de manière erronée,

- le licenciement concomitant de Monsieur A. et du Directeur Administratif et Financier Madame H. avait pour objectif une reprise en main de l'entreprise par le Groupe B. et faire main basse sur sa technologie, ses ressources, son savoir-faire et ses résultats bénéficiaires,
- il permettait également de dissimuler l'alerte qu'ils entendaient porter le 11 novembre 2019 lors du Conseil d'Administration sur des faits délictueux découverts au sein de l'usine tunisienne,
- il s'agit dès lors d'un licenciement fallacieux, notifié pour couper court à un lancement d'alerte, ce qui représente une mesure discriminatoire,
- le licenciement a été mis en œuvre de manière brutale et vexatoire,
- Monsieur A. a été brutalement mis à pied à titre conservatoire devant ses subordonnés par des personnes tiers à l'entreprise,
- il a subi un préjudice important,
- il a été particulièrement choqué par le traitement qui lui a été réservé et a subi un état de stress général et d'angoisse,
- son intégrité professionnelle a été ternie,
- il ne peut retrouver d'emploi équivalent,
- l'employeur a perduré dans son comportement fautif après la rupture du contrat de travail,
- il l'a exclu des avantages du fonds social,
- il l'a exclu du régime d'assurance chômage en ne cotisant pas à son bénéfice, le déclarant à tort Administrateur Délégué,
- la documentation de fin de contrat lui a été remise avec plus de trois mois de retard, ce qui lui a occasionné un préjudice dans ses démarches visant à retrouver un emploi,
- la S.A.M. C. a retenu indûment de la documentation personnelle qu'elle s'était permis de saisir lors d'une perquisition dans le bureau de Madame H. suite à sa mise à pied,
- la totalité de son indemnité compensatrice de congés payés n'a pas été réglée,
- il est en droit d'obtenir le paiement de sa rémunération variable au prorata de son temps de présence dans l'entreprise, soit l'intégralité de l'année 2019 et sept mois pour 2020,
- il aurait dû percevoir la majoration de 100 % pour les cinq jours fériés travaillés au cours de l'année 2018/2019,
- le contrat de travail du 30 novembre 2011 comportait une clause de non-rétablissement,
- elle prévoyait sa mise en œuvre qu'elle que soit la cause de la rupture du contrat,
- la clause a été étendue en cas de rupture du fait du salarié mais aucunement limitée à ce seul cas,
- l'indemnité compensatrice de non-rétablissement devait être versée dès le jour de la notification de la rupture du contrat de travail, soit le 17 janvier 2020 et jusqu'à l'expiration de l'interdiction imposée par l'employeur, soit le 17 juillet 2021,
- en tout état de cause l'employeur doit nécessairement s'en acquitter au 17 juillet 2021, jour de l'expiration de l'interdiction de non-rétablissement,
- la relation contractuelle liant les parties est régie par la Convention Collective Française de la Plasturgie ainsi que par la Convention Collective Monégasque des Industries de la Transformation des Matières Plastiques,
- l'indemnité conventionnelle de licenciement devait se calculer en faisant application de l'article 9 de l'avenant du 25 octobre 2018,
- la société B. a reconnu avoir commis une erreur dans le référentiel de calcul, mais n'a pas versé le reliquat malgré de nombreuses demandes,

- la retenue de ce reliquat au prétexte d'un litige relatif aux congés payés, au demeurant infondé, est illégale, l'indemnité de congédiement disposant d'un caractère indemnitaire et n'étant par nature pas un salaire, ne pouvait faire l'objet d'une quelconque retenue ou compensation,
- il est d'usage dans l'entreprise que les congés payés de l'ensemble des salariés, membres de la Direction compris, puissent être reportés d'une année sur l'autre,
- l'état des congés payés de l'ensemble des salariés, dont ceux de Monsieur A. était présenté annuellement au Conseil d'Administration qui les validait sans restriction,
- les congés payés non pris étaient provisionnés au bilan, vérifiés par le Commissaire aux Comptes puis validés par le Conseil d'Administration,
- les congés payés reportés figuraient sur les bulletins de paie,
- ses prédécesseurs, dont les contrats de travail comportaient les mêmes clauses, ont pu bénéficier de l'ensemble de leurs congés reportés,
- la société B. a fait preuve de résistance abusive,
- la procédure en compensation de créance est manifestement abusive,
- les frais engagés par Monsieur A. doivent être indemnisés.

La société B. fait valoir pour l'essentiel que :

- il a été découvert fortuitement par le Groupe B. que Monsieur A. avait profité de sa position pour détourner les actifs de son employeur et faire acte de concurrence déloyale avec la complicité de la Directrice des Ressources Humaines, Administratif et Financier,
- ils ont alors été mis à pied à titre conservatoire dès la découverte de leurs agissements et Monsieur A. a été convoqué à un entretien préalable,
- au cours de l'entretien il était exposé au salarié qu'il avait été découvert qu'il s'était prêté au détournement de la clientèle au moyen d'une société de droit tunisien,
- si l'employeur avait validé que Monsieur A. devienne associé majoritaire et PDG de la société F. exerçant une activité non-concurrentielle, elle ignorait qu'il était devenu actionnaire majoritaire de la société tunisienne G. dont l'objet entraînait directement en concurrence avec la D. TUNISIA,
- une expertise technique a permis de démontrer que la société G. a fait supporter à la D. TUNISIA des dépenses propres à hauteur de 1.153.000 euros, jamais remboursées et sans aucune contrepartie,
- ces agissements ont impliqué une indéniable perte de confiance, justifiant un licenciement et une dispense de préavis,
- la procédure de licenciement a été parfaitement régulière,
- si deux versions de la mise à pied existent c'est que le 8 novembre 2019, le Président Délégué de la S.A.M. D. a édité sur papier libre un courrier en urgence en Allemagne, remis en main propre à Monsieur A. le 11 novembre 2019 et que le 11 novembre 2019, Monsieur I. Administrateur de la C. a signé un courrier de même nature sur le papier entête de la société qu'il envisageait d'adresser au salarié par courrier,
- le Président Délégué de la S.A.M. D. est parfaitement habilité à prendre une mesure de mise à pied au sein de la filiale du Groupe,
- en tout état de cause, la mise à pied conservatoire n'est soumise à aucune formalité particulière et est en conséquence valable,
- de même, la convocation à un entretien préalable n'est nullement requise et n'a pas à être soumise au moindre formalisme,
- la remise de ce courrier ne pouvait être faite par lui-même,
- seul le Directeur Général du Groupe et Administrateur de la société de Monaco était donc légitime à le faire,
- le Règlement Intérieur de la S.A.M. D. n'était pas applicable à la S.A.M. C.

- aucun règlement n'a été établi lors de la création de la S.A.M. C.
- la formulation de la réunion du personnel du 18 juillet 2017 indiquant « même Règlement Intérieur de D.S.A.M. » est insuffisante pour tirer quelque conclusion sur la volonté des salariés mais surtout pour rendre applicable ce règlement, à défaut d'avoir été établi conformément aux dispositions légales,
- en outre, ce Règlement Intérieur ne met aucune obligation d'information à la charge de l'employeur,
- Monsieur A. ne démontre pas avoir été privé de ses outils de travail avant l'entretien préalable,
- supposer que ce retrait ait eu lieu, il n'aurait pas été choquant dans le cadre d'une mise à pied conservatoire,
- l'entretien préalable n'est prescrit par aucune disposition légale,
- Monsieur A. a été assisté par une collègue à sa demande,
- un membre dirigeant du Groupe, eu égard à ses fonctions, est parfaitement habilité à y participer,
- la lettre de licenciement a été signée par la personne la plus habilitée à le faire compte tenu de l'indisponibilité du Directeur Général, un Administrateur de B. Monaco, mais également dirigeant du Groupe,
- surtout, Monsieur A. n'a aucunement pu être induit en erreur sur l'identité de la société et la portée de la mesure,
- le licenciement est fondé sur un motif valable,
- Monsieur A. a dissimulé sa prise de participation dans une activité concurrente et violé l'accord commercial passé entre son employeur et la société F.
- il a fait supporter les dépenses de cette société dont il détenait une participation occulte majoritaire et qu'il contrôlait à la S.A.R.L. D. TUNISIA pour des sommes exorbitantes et sans contrepartie,
- le rapport d'expertise comptable a permis de démontrer que la société D. a payé 1.153.000 euros de dépenses de la société G. a transféré 421.000 euros de valeur nette d'actifs corporels, a supporté 557.000 euros de salaires, a supporté 278.000 euros de dépenses afférentes à un projet, a supporté un manque à gagner de 331.000 euros et a supporté 67.000 euros de coût pour ses ressources financières,
- Monsieur A. a mis en place des stratagèmes pour faire croire aux salariés que la S.A.R.L. G. était une division de D.
- il a reconnu ne pas avoir informé son employeur de l'existence de la société G.
- il n'a pourtant apporté aucune explication quant aux dépenses stigmatisées,
- Monsieur A. a installé la société G. dans les locaux de la D. TUNISIA pour pourvoir y faire produire des unités J.
- aucune charge ne sera payée par la société G. qui se fera payer les travaux et fournir le matériel par la D.
- les salariés de la D. étaient affectés à la société G.
- Monsieur A. a dissimulé ses agissements en créant des sociétés écrans,
- même à supposer que le produit litigieux soit hors secteur automobile, Monsieur A. a détourné la clientèle du Groupe B. détourné une commande qui lui était adressée, pillé ses outils et ressources de production,
- les activités de Monsieur A. ont fortement dégradé le climat social en Tunisie en raison notamment de l'augmentation du rythme de travail des salariés,
- Monsieur A. a signé un bail particulièrement préjudiciable pour les intérêts de la société, dans le but d'installer sa propre unité de production aux frais de son employeur,
- il a permis l'achat d'un véhicule dépassant la valeur autorisée par Madame H. et a souscrit une assurance vie à son bénéfice ainsi qu'une assurance garantie à neuf à son nom propre,
- il agissait de concert avec Madame H. notamment lorsque celle-ci s'attribuait des bonus indus,
- le licenciement ne dissimule aucun faux motif,
- la société monégasque faisait partie du Groupe B. depuis 25 ans qui n'a pas été prise de contrôle à la suite des licenciements, une simple harmonisation des sigles ayant eu lieu,



- Monsieur A. n'est pas un lanceur d'alerte,
- la procédure de licenciement s'est déroulée de manière respectueuse,
- la mise à pied conservatoire avait pour but d'empêcher Monsieur A. de faire disparaître des éléments compromettants,
- Monsieur A. ne justifie pas son préjudice ni sa situation actuelle,
- aucune volonté de nuire de l'employeur postérieurement à la rupture du contrat de travail n'est caractérisée,
- du fait du licenciement concomitant du Directeur Général et de la Directrice Administratif et Financier, la société a dû reconstituer les fichiers,
- la transmission de son chèque cadeau n'a pas été prioritaire, ce d'autant qu'il relève de la compétence des Délégués du Personnel,
- Monsieur A. ne cotisait pas au régime d'assurance chômage car il n'y était pas éligible selon Pôle Emploi,
- Monsieur A. ne justifie d'aucun préjudice du retard de communication de la documentation de fin de contrat,
- le tri de la documentation relevant de la société de Monsieur A. a pris un certain temps du fait de la désorganisation de la classification des documents, mêlés à ceux du Groupe B.
- Monsieur A. n'apporte aucune explication sur le reliquat de congés payés réclamé,
- aucune prime n'est due à Monsieur A. celle-ci venant récompenser le travail du salarié au bénéfice de l'employeur, alors qu'il a déployé son activité pour détourner les actifs de l'entreprise,
- aucun usage dans l'entreprise ne prévoit le paiement des primes au *pro rata temporis* en cas de départ,
- à défaut d'avoir été présent dans l'entreprise à la date du paiement, il n'est pas fondé à en réclamer le paiement,
- enfin, il ne justifie pas avoir atteint ses objectifs,
- il ne justifie pas avoir travaillé les jours fériés réclamés,
- la clause de non-rétablissement n'a été instituée que dans l'hypothèse d'une rupture du contrat du fait du salarié,
- le contrat ayant été rompu du fait du licenciement de Monsieur A. la clause n'est pas applicable,
- le salarié étant libre de se rétablir, il n'y a pas lieu à versement de l'indemnité,
- le calcul de l'indemnité conventionnelle de congédiement aurait dû être fait en application de la Convention Collective Française de la Plasturgie et la somme versée à Monsieur A. était erronée,
- il demeurait un reliquat de 11.810 euros,
- toutefois, Monsieur A. étant débiteur d'un trop perçu de congés payés, il y a lieu à compensation,
- le calcul de l'indemnité de congés payés de Monsieur A. est erroné,
- elle a été calculée sur 69 jours de congés payés, en intégrant des jours afférents à des périodes d'acquisition antérieures reportées par erreur sur la dernière année,
- or l'article 6 du contrat de travail stipule que le salarié n'a pas droit au transfert de sa période de vacances d'une année sur l'autre, à moins qu'elle ait été officiellement approuvée par le Conseil d'Administration,
- en l'espèce, le Conseil d'Administration n'a jamais statué en ce sens,
- Monsieur A. ne rapporte pas la preuve que le report de ses congés ait été validé, ni que le salarié auquel il se compare bénéficiait de conditions identiques aux siennes,
- la mention de ses congés payés sur ses bulletins de salaire ne vaut pas reconnaissance de leur bien-fondé,
- aucun usage n'avait été institué,
- la provision au bilan n'est pas une pièce sociale et n'a pas été validée par le Commissaire aux Comptes ou le Conseil d'Administration,

- la compensation s'opère de plein droit entre deux dettes de sommes d'argent,
- le solde de l'indemnité conventionnelle de congédiement ne correspondant pas à un aliment insaisissable au sens du Code civil, il peut faire l'objet d'une compensation,
- la procédure initiée par Monsieur A. est manifestement abusive et a causé un préjudice à l'employeur,
- en outre l'équité commande qu'il soit condamné aux frais exposés pour se défendre.

## **SUR CE,**

### *Sur la jonction*

Il est de bonne administration de la justice de prononcer la jonction des trois procédures introduites par les parties, qui concernent toutes la rupture du contrat de travail de Monsieur A. et ses conséquences.

### *Sur les pièces*

Monsieur A. sollicite qu'un certain nombre de pièces communiquées par son adversaire soient écartées des débats.

La pièce n° 9 est une lettre de mise à pied conservatoire datée du 11 novembre 2019, à l'entête de la B C. et signée par Monsieur I. Administrateur de la S.A.M. D.

Monsieur A. tout en prétendant qu'il s'agirait d'un faux établi pour les besoins de la cause, n'a pas introduit d'action en inscription de faux.

Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de l'écarter des débats et sa valeur probante sera appréciée au fond.

La pièce n° 11 est présentée comme un rapport du Cabinet GRANT THORNTON de décembre 2019. Elle est intégralement rédigée en langue anglaise et doit être écartée des débats.

Les pièces nos 16 à 23 sont des extraits de rapports d'audit, traduits en pièces jointes. Le fait de ne pas être accompagnés d'annexes n'est pas un motif permettant de les écarter des débats, seule leur valeur probante devant être analysée au fond.

### *Sur le licenciement*

#### *Sur la procédure de licenciement*

Monsieur A. estime que la procédure de licenciement n'a pas été menée par des personnes ayant la qualité de décisionnaires au sein de la société B C. ce qui entacherait le licenciement d'irrégularité et rendrait son motif non valable.

Monsieur A. a été embauché, à compter du 2 janvier 2012, en qualité de Directeur Général de la S.A.M. D. selon les directives du Président, de l'Administrateur Délégué ou de l'un des Administrateurs du Conseil d'administration.

À compter du 16 mai 2019, il a été autorisé à travailler en qualité de Directeur Général de la société C. sans avenant à son contrat de travail.

Selon extrait e-bis du 26 février 2018, la société C. dont la création avait été publiée le 31 mars 2017, était administrée par un Président Administrateur Délégué, Monsieur K. et par un Administrateur Délégué, la S.A.M. D. représentée par Monsieur K.

Selon extrait e-bis du 26 février 2018, la S.A.M. D. était administrée par un Président délégué, Monsieur K. et par deux administrateurs, Messieurs I. et L.

À compter d'une assemblée générale du 28 mai 2019, le Conseil d'Administration de la S.A.M. D. était composé de Monsieur K. Président, Messieurs L. et I. et la société M.& Co, représentée par Monsieur N. Administrateurs et Monsieur A. Administrateur Délégué.

Cette organisation s'inscrivait dans l'organigramme du Groupe D. (devenu B., la société C. étant détenue à 100 % par la S.A.M. D. elle-même détenue à 82,75 % par la société M.& Co.

Le courrier de mise à pied remis en main propre à Monsieur A. le 11 novembre 2019 est celui rédigé en Allemagne le 8 novembre 2019 et signé par Monsieur K. Président Délégué de la S.A.M. D. tel que cela ressort du fait que c'est celui que le salarié produit aux débats. Le fait que le courrier ne soit pas rédigé à l'entête de la C. n'a pas pu induire en erreur Monsieur A. sur les intentions de son employeur et ne lui a causé aucun préjudice.

La société C. étant administrée par la S.A.M. D. le Président Délégué de cette dernière avait tout pouvoir de direction et de sanction sur le Directeur Général de la première. En outre, il était Président Administrateur Délégué de la société C.

La seconde lettre de mise à pied, faite au nom de la C. et signée par Monsieur I. administrateur de la S.A.M. D. ne semble pas avoir été remise à Monsieur A.

Le courrier de convocation à entretien préalable du 12 novembre 2019 est signé par Monsieur I. Administrateur de la S.A.M. D.

Selon Assemblée Générale extraordinaire de la S.A.M. D. du 16 décembre 2019, il est rappelé que lors d'une délibération du 8 novembre courant, le Conseil d'Administration aurait décidé de mettre à pied, à titre conservatoire, Monsieur A. et Madame H. et que cette délibération aurait été réitérée suivant décision du Conseil d'Administration du 26 novembre 2019.

Si ces délibérations ne sont pas communiquées et sont contestées par Monsieur A. dont les termes du courrier du 26 novembre 2019 n'engagent que lui, il n'en demeure pas moins que, la S.A.M. D. étant l'Administrateur de la société C. elle pouvait confier mandat verbal à l'un des membres de son Conseil d'Administration pour mener à bien une procédure de licenciement.

En tout état de cause, en l'absence de modification du contrat de travail de Monsieur A. depuis le 2 janvier 2012, il n'est pas démontré que l'intention des parties aurait été de soustraire celui-ci aux directives du Président, de l'Administrateur Délégué ou de l'un des Administrateurs du Conseil d'administration de la S.A.M. D. lors de sa nomination en qualité de Directeur Général de la société C.

Concernant les personnes ayant participé à l'entretien préalable au licenciement, dont il convient de rappeler à nouveau qu'il ne constitue pas une obligation légale, rien ne vient démontrer qu'ils ne disposaient pas de tous pouvoirs confiés par les Administrateurs de la société C. c'est-à-dire Monsieur K. et la S.A.M. D.

Concernant le signataire de la lettre de licenciement, Monsieur I. Administrateur de la S.A.M. D. s'il disposait de tous pouvoirs comme évoqué précédemment, ils les lui ont été confirmés lors de l'Assemblée Générale extraordinaire du 16 décembre 2019, soit avant la mesure de licenciement querellée.

La procédure de licenciement est en conséquence parfaitement régulière, étant précisé qu'une irrégularité ne pourrait avoir comme conséquence qu'une nullité ou un abus dans la mise en œuvre, mais n'affecterait en rien la validité du motif qui s'apprécie au regard des faits invoqués.

Concernant les autres irrégularités soulevées par le demandeur (non-respect du Règlement Intérieur, rupture d'équilibre des forces entre les parties, non énonciation de griefs...) elles doivent être analysées au titre de la mise en œuvre du licenciement et n'ont aucune incidence sur la validité du motif.

#### *Sur la validité du motif de licenciement*

Aux termes du courrier de licenciement du 17 janvier 2020, Monsieur A. a été licencié pour les motifs suivants :

*« Le 11 novembre dernier, nous vous avons notifié une mise à pied conservatoire après avoir été informés de faits nous laissant craindre l'existence de comportements déloyaux de votre part vis-à-vis de la Société.*

*Nous vous indiquions alors que nous engagions des investigations complémentaires à ce sujet.*

*Depuis lors, vous avez reconnu avoir commis une erreur en ne nous informant pas que vous déteniez, de manière indirecte, une participation dans la société Advance Plastique Technology (A.P.T).*

*Il est désormais établi que la S.A.R.L D. Tunisia a supporté des charges et des dépenses de nature diverse dont la société A.P.T s'est révélée être la bénéficiaire sans contrepartie équivalente.*

*Cette situation est à l'origine d'une perte de confiance à votre égard qui nous amène à vous notifier votre licenciement. ».*

La perte de confiance constitue un motif valable de licenciement dès lors qu'elle ne repose pas seulement sur l'appréciation subjective de l'employeur, mais se trouve justifiée par des éléments objectifs imputables au salarié, susceptibles de vérification par la juridiction et de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail.

En l'espèce, le contrat de travail de Monsieur A. dont la teneur n'a pas été modifiée lors de sa nomination au sein de la société C. stipulait en son article 8 que :

- compte tenu de la nature de ses fonctions, le salarié s'interdit pendant toute la durée du présent contrat d'entrer au service d'une autre entreprise.*
- Le salarié consacra la totalité de son travail à la Société «.*

En outre, une obligation de loyauté du salarié vis-à-vis de son employeur est inhérente au contrat de travail, peu importe qu'elle soit expressément stipulée.

Il est constant qu'une société F. a été créée le 4 novembre 2016, concomitamment à la société C. et, selon les conclusions des parties, qu'elle a été cédée à Monsieur A.

Aux termes d'une convention du 17 mars 2017 régissant les relations commerciales entre la S.A.M. D. représentée par son PDG Monsieur K. et la société F. représentée par son PDG Monsieur A. il était notamment convenu que :

- l'objet de la société F. s'exerce dans tous les domaines industriels » à l'exception du secteur automobile et plus particulièrement dans le domaine des matières et profilés thermoplastiques «,*
- l'industrie automobile est expressément exclue de l'objet social de F.*
- hors industrie automobile F. est libre de contracter avec toutes les personnes physiques ou morales de son choix,*
- dans l'industrie automobile, F. s'interdit de vendre, effectuer des prestations de conseil ou consulting, de services de fabrication aux fabricants et constructeurs automobiles d'origine, à leurs fournisseurs de premier rang, opérant dans la gamme de produit que toutes les sociétés composant le Groupe B C.*

- dans l'industrie automobile, F. s'interdit de vendre, effectuer des prestations de conseil ou consulting, de services de fabrication aux concurrents des sociétés composant le Groupe B C. opérant dans la même gamme de produit que toutes les sociétés composant le Groupe B C.
- F. est tenue de solliciter et d'obtenir des organes compétents de la société de droit allemand » *M.& Co* « leur accord préalable à toutes ventes, prestations de conseil ou consulting, prestations de services de fabrication par F. à D. et/ou à C. lorsque ces dernières agissent en qualité de client final,
- moins que D. et/ou C. ne soient pas les clients finaux ou ne voient par leurs marges impactées par le recours à F. comme fournisseur.

L'analyse de cette convention, à l'aune des obligations du contrat de travail de Monsieur A. implique que :

- la société F. est strictement exclue du domaine de l'industrie automobile,
- la société F. doit obtenir l'accord préalable du Groupe D. devenu B. lorsqu'elle lui fournit des prestations en qualité de client final, à moins que cela n'affecte pas ses marges,
- Monsieur A. n'a été autorisé à prendre le contrôle que de la société F.

S'il sollicitait qu'elle soit écartée des débats, Monsieur A. ne conteste pas la teneur de la présentation de la S.A.R.L. G. par l'auditeur PWC et n'apporte aucun élément de contradiction. Surtout, il l'a admis.

Il en résulte que la S.A.R.L. G. a été créée en Tunisie en mai 2018 et qu'elle a pour objet :

- la fabrication, l'achat, la vente et le développement de tous produits en plastique et en métal destinés à l'exportation,
- la promotion et la mise en œuvre de tout projet commercial ou industriel directement ou indirectement lié à l'objectif principal,
- généralement la réalisation de toutes opérations commerciales, industrielles ou de toutes prestations de services financiers ou immobiliers liées directement ou indirectement à l'objet social susmentionné, ainsi que toutes opérations annexes qui peuvent être utiles à l'entreprise, promouvoir ou développer ses intérêts.

Elle est détenue à 93 % par F. Monaco, représenté par Monsieur A. ce qui a été confirmé par ce dernier dans sa missive du 17 novembre 2019.

La prise de participation au nom de F. dans cette société G. contrevient manifestement aux obligations qui reposaient sur Monsieur A.

D'une part, cette société n'est pas exclue du secteur de l'industrie automobile, tel que cela était expressément stipulé dans la convention de partenariat entre F. et la S.A.M. D.

D'autre part, cela contrevient à l'obligation de loyauté résultant du contrat de travail de Monsieur A. la dérogation particulière n'ayant pour objet que la société F.

En outre, la prise de participation par F. dans une société concurrente du Groupe D. a été dissimulé par Monsieur A. tel qu'il l'a admis dans son courrier du 17 novembre 2019 en indiquant » *compte tenu de l'insistance de vos questions relatives à la composition de la Direction et du capital social de la société G. j'ai pu vous préciser que :*

- *F.S.A.M. est associée majoritaire et dispose de 93 % des parts sociales,*
- *M. N. Directeur d'Usine de D. TUNISIA, est Associé minoritaire de la Société G. (7 % des parts sociales), et,*
- *M. O. Responsable Qualité de D. TUNISIA est Gérant de la Société G. «.*

Quant à sa prétention selon laquelle l'ancienne direction l'aurait autorisé à être actionnaire d'une société entretenant des relations d'affaires avec les sociétés du Groupe B. qu'il revendiquait dans son courrier du 11 décembre 2019, elle n'est absolument pas démontrée et est totalement contredite par les engagements écrits pris par les parties.

Dans ces conditions, la perte de confiance dans le Directeur Général, qui a dissimulé au Groupe D. que la société F. avec laquelle des relations d'affaires étaient encadrées, était associée majoritaire dans une société exerçant dans un domaine d'activité concurrentiel, alors qu'il avait été clairement pris le soin de le lui interdire, était caractérisée et justifiait la rupture du contrat de travail.

Pour ce seul motif le licenciement est valable.

Par ailleurs, Monsieur A. qui conteste la force probante des extraits du rapport d'audit produit par la défenderesse, faisant ressortir qu'il aurait fait supporter les frais de la société G. par le Groupe D. sans contrepartie, et qu'il aurait fourni par ce biais des prestations avec marge sans obtenir d'accord préalable contrairement aux termes de la Convention du 17 mars 2017, n'apporte aucun élément venant contredire ces faits.

Surtout, il a reconnu dans son courrier du 3 décembre 2019, au sujet du projet SCHNEIDER, que la S.A.M. D. avait bien été le client final de la S.A.R.L. G. Or, aux termes de la Convention de Partenariat Commercial, il devait obtenir l'accord préalable de la S.A.M. D. ce qui n'a manifestement pas été le cas. Cette violation de la Convention renforce la perte de confiance et justifie plus avant le licenciement.

Le motif du licenciement de Monsieur A. étant valable, il n'y a pas lieu à versement de l'indemnité de licenciement. En outre, il ne dissimulait aucun faux motif et l'intégralité des demandes à ce titre devront être rejetées.

Il peut néanmoins être constaté deux éléments.

Contrairement à ce que Monsieur A. affirme, il n'était nullement un lanceur d'alerte, s'étant contenté de porter des accusations non étayées postérieurement à la découverte des faits qui lui sont reprochés et à la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

Quant à l'absence de sanctions prises à l'encontre de Messieurs N. et O. la teneur de leurs contrats de travail est inconnue, ils n'étaient pas liés par une convention leur interdisant toute concurrence dans le secteur de l'automobile et ils n'occupaient pas des fonctions du même ordre d'importance que Monsieur A. en sorte que leur sort est indifférent à la perte de confiance que la société C. a pu avoir à l'égard de son Directeur Général.

#### *Sur la mise en œuvre du licenciement*

Monsieur A. soutient que la procédure de licenciement a été mise en œuvre de manière abusive.

Il estime que la procédure préalable au licenciement, particulièrement l'entretien préalable, a été menée de manière déloyale en méconnaissance du Règlement Intérieur et des principes des droits de la défense.

Monsieur A. considère qu'il aurait dû être fait application du Règlement Intérieur de la S.A.M. D. stipulant notamment en son article 23 que :

- *“aucune sanction ne peut être infligée à un salarié avant que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui,*
- *dans le cas de mise à pied et de licenciement les Délégués du Personnel seront informés, avant la prise d'effet de la sanction, des motifs de celle-ci,*
- *dans le cas de mise à pied ou de licenciement le salarié concerné pourra se faire assister, au cours de l'entretien préalable, par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ».*

Monsieur A. estime que ce Règlement Intérieur serait applicable à la société C. pour avoir été approuvé lors de la réunion des Délégués du Personnel du 18 juillet 2017.

Il produit une liste de questions précisant *« même Règlement Intérieur de D.S.A.M., voir pièce jointe, le Règlement Intérieur de D.S.A.M. est consultable sur public - personnel et un exemplaire vous a été remis lors de votre embauche ».*

Aux termes de la loi n° 711 du 18 décembre 1961, le Règlement Intérieur projeté doit être soumis aux Délégués du Personnel, leurs observations consignées sur procès-verbal, puis communiqué pour approbation à l'Inspecteur du Travail qui en délivre récépissé.

Il apparaît qu'aucune suite n'a été donnée à la proposition faite aux Délégués du Personnel de reprendre le même Règlement Intérieur que la S.A.M. D. pour le compte de la société C. nouvellement créée.

Dans ces conditions, le Règlement Intérieur n'ayant pas été approuvé par l'Inspection du Travail, il n'était pas applicable.

Surabondamment, en sa qualité de Directeur Général, il devait s'assurer que le Règlement Intérieur validé par les Délégués du Personnel soit bien approuvé pour pouvoir être applicable. Il ne peut en conséquence réclamer son application alors qu'il est responsable de sa non-approbation.

Concernant la conduite de l'entretien préalable, Monsieur A. sur lequel la charge de la preuve de l'abus repose, produit des documents rédigés en langue anglaise non traduits.

Le Tribunal ne pouvant prendre connaissance de leur teneur, Monsieur A. est défaillant dans l'administration de la preuve.

Au regard des éléments aux débats, il apparaît, qu'après avoir été mis à pied à titre conservatoire, Monsieur A. a été convoqué à un entretien préalable puis, qu'après des vérifications complémentaires et un temps de réflexion, l'employeur lui a notifié son licenciement. Aucun abus ne ressort d'un tel enchaînement de faits.

Monsieur A. déplore le comportement de l'employeur postérieurement au licenciement, qui aurait mis du temps à régulariser sa situation administrative, ne l'aurait pas rempli intégralement de ses droits et aurait retenu indûment de la documentation.

Afin de déterminer si l'employeur a agi de manière abusive lors de la mise en œuvre du licenciement, il convient de vérifier en premier lieu si Monsieur A. a été intégralement réglé des sommes qui lui étaient dues ou, si comme l'employeur l'affirme, des sommes ont été trop versées.

Aux termes des échanges des parties avant même l'introduction de la cause en justice, il était établi que l'indemnité de congédiement de Monsieur A. avait été calculée de manière erronée, en omettant de faire application de la Convention Collective la plus favorable, et que, suite à la réclamation du 7 août 2020, l'employeur avait reconnu par courrier de son Conseil du 18 septembre 2020 devoir un reliquat de 11.810 euros, qu'il s'engageait à régler dans les meilleurs délais.

Lors de l'introduction de la cause en justice, Monsieur A. a réclamé de nouvelles sommes au titre de ses primes et règlement de jours fériés, jamais évoquées lors de la rupture du contrat.

Concernant les jours fériés, Monsieur A. produit un tableau de C. du 18 décembre 2018 listant des jours fériés et des jours chômés pour l'année 2019. La présentation de ce document est relativement obscure, certains jours étant répertoriés à la fois comme fériés et chômés, des jours n'étant pas fériés selon la législation monégasque y étant énoncés (14 juillet, 3 septembre). Surtout, Monsieur A. n'apporte aucun élément démontrant qu'il aurait travaillé ces jours-là. Dans ces conditions sa demande à ce titre sera rejetée.

Aux termes du contrat de travail du 30 novembre 2011, Monsieur A. était rémunéré de manière fixe pour un montant de 14.000 euros bruts mensuels sur treize mois, outre « *une prime annuelle d'un montant maximum de 30.000 euros, payée par année civile, au plus tard le 31 mars de chaque année* ».

La lecture de l'attestation UNEDIC et du bulletin de salaire de septembre 2019 font apparaître que la prime d'un montant de 28.950 euros payée pour l'année 2018 était intitulée « *prime bonus/objectifs* ».

Le fait qu'elle soit modulable, intitulée prime bonus/objectifs et que le montant maximum ne soit pas systématiquement appliqué démontre qu'il s'agissait d'une prime variable destinée à rémunérer l'atteinte de résultats ou d'objectifs particuliers et de récompenser la qualité du travail du salarié.

À défaut de communication du moindre élément sur l'atteinte d'objectifs ou la qualité du travail pour l'année 2019, la prime ne peut être allouée.

Il en est de même pour l'année 2020, outre le fait que la clause n'envisageant pas de paiement prorata temporis elle n'est en tout état de cause pas due à un salarié qui n'a pas exercé tout au long de l'année civile.

Enfin, Monsieur A. réclame la somme de 885,75 euros à titre de reliquat d'indemnité de congés payés. Il n'explique ni ne justifie à quoi correspondrait cette somme ni en quoi le calcul de cette indemnité serait erroné en sorte qu'il ne sera pas fait droit à sa demande.

La S.A.M. C. considère quant à elle qu'elle aurait trop versé 32.884 euros d'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à trente et un jours de congés payés reportés des années précédentes, ce qui serait contraire aux stipulations contractuelles.

Aux termes du contrat de travail du 30 novembre 2011 « *le salarié n'aura aucunement le droit de transférer sa période de vacances d'une année sur l'autre, à moins que cette façon de procéder n'ait été officiellement approuvée par le Conseil d'Administration* ».

En l'espèce, aucune approbation du Conseil d'Administration en ce sens n'existe.

Les pièces produites par Monsieur A. pour justifier de ce que les congés payés lui étaient dus même sans accord du Conseil d'Administration sont inopérantes. En effet, le fait d'avoir provisionné la charge de congés payés ne justifie pas qu'elle ait été validée. Par ailleurs, la comparaison avec la situation d'un Directeur des opérations dont la teneur du contrat de travail est inconnue et le poste n'est pas équivalent à celui du demandeur n'est pas pertinente.

Il est constant, qu'aux termes de la loi n° 619 du 26 juillet 1956 et particulièrement son article 8, les congés payés doivent être pris chaque année, pendant la période de prise de congés et en fonction de l'acquisition sur la période de référence et que les congés non pris ne peuvent dès lors pas être reportés d'une année sur l'autre. Les dispositions du contrat de travail sont ainsi conformes à la loi.

Cependant, l'employeur, qui est responsable du respect du droit à congé de son salarié, ne peut être légitime à les supprimer au terme de la période de référence s'il a négligé de les lui imposer ou s'il l'a empêché de les prendre.

En l'espèce, il n'est nullement démontré que Monsieur A. avait été mis en mesure de prendre l'intégralité de ses congés ni même qu'il lui avait été demandé de solder son compte à la fin de chaque période. En outre, le solde de congés payés était systématiquement reporté sur les bulletins de salaire de Monsieur A. sans que l'employeur ne s'y oppose. Dans ces circonstances, l'employeur ne peut refuser de lui payer les congés acquis non pris et la demande en restitution de l'indu sera rejetée.

À l'issue de l'analyse de l'ensemble des réclamations financières des parties il convient de :

- condamner la S.A.M. B. à verser à Monsieur A. la somme de 11.810 euros à titre de solde d'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du 12 novembre 2020, date de la requête en conciliation,
- rejeter les demandes au titre des congés payés, des primes variables pour les années 2019 et 2020, de rappel de salaire pour jours fériés formulées par Monsieur A.
- rejeter la demande de remboursement d'indemnité compensatrice de congés payés formulée par la S.A.M. B.

Si de nombreuses réclamations de Monsieur A. étaient infondées, il n'en demeure pas moins qu'il n'a pas été réglé intégralement de son indemnité de congédiement, ce que le défendeur avait reconnu dès le mois de septembre 2020 sans régulariser pour autant. Par ailleurs, il n'avait été réglé de son 13ème mois de décembre 2019 qu'en février 2020. De ce seul chef, l'employeur a commis un abus ouvrant droit à indemnisation du préjudice moral.

Monsieur A. considère par ailleurs que l'employeur a eu un comportement fautif en ne lui remettant sa documentation de fin de contrat qu'au mois d'octobre 2020.

Si un tel retard peut sembler fautif, il convient d'analyser les circonstances dans lesquelles il est survenu.

Dès le 23 juillet 2020, l'employeur a tenu à disposition la documentation de fin de contrat du salarié. Le rendez-vous a été décalé à deux reprises par Monsieur A. pour convenances personnelles. Puis, il ne s'est pas présenté au rendez-vous du 31 juillet compte tenu du fait qu'il contestait le décompte.

Ces circonstances ne sont pas imputables à l'employeur, le salarié, qui pouvait légitimement contester le reçu du solde de tout compte à compter de sa remise, ayant refusé de la permettre en occasionnant ainsi le retard dorénavant reproché.

En revanche, suite au comportement du salarié, l'employeur n'a rien mis en œuvre pour permettre cette remise et n'a plus contacté le salarié, qui a dû le relancer le 7 octobre. À cette occasion l'employeur a alors agi avec diligences en proposant un rendez-vous dès le 15 octobre, à nouveau décalé à la demande de Monsieur A.

Ainsi, la faute de l'employeur consiste dans le fait de ne pas avoir mis en œuvre tous les moyens afin de permettre la remise du solde de tout compte et doit être réparé à hauteur du préjudice moral causé au salarié, celui d'avoir eu à adresser une relance.

Monsieur A. reproche également à son employeur d'avoir retenu indûment de la documentation personnelle.

Il ressort des échanges entre les parties que la restitution de ladite documentation a été sollicitée dès le 22 janvier 2020 par l'intermédiaire de son Conseil et que la restitution n'est intervenue que le 12 juin 2020.

Si l'employeur n'a effectivement pas agi dans un délai raisonnable, il n'en demeure pas moins que Monsieur A. a stocké dans les locaux de la société C. de la documentation sans aucun rapport avec son activité salariale, plus encore relative à l'activité ayant engendré la perte de confiance. Il a ainsi concouru à son propre dommage et seul sera sanctionné par l'allocation de dommages et intérêts le manque de diligences de l'employeur.

Afin de réparer le préjudice moral subi par Monsieur A. du retard dans la régularisation de la totalité de la situation, il convient de lui allouer une somme qu'il est équitable de fixer à 1.000 euros de dommages et intérêts, que la S.A.M. B. sera condamnée à lui verser avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement.

#### *Sur la clause de non-rétablissement*

Aux termes du contrat de travail du 30 novembre 2011, une clause de non-rétablissement était instituée dans les termes suivants :

*« Compte tenu des fonctions de Direction qui lui sont conférées, Monsieur A. s'interdit, en cas de cessation du présent contrat, du fait du Salarié, quelle qu'en soit la cause :*

- d'entrer, tant par lui-même que par une personne interposée, au service d'une Entreprise concevant, fabricant ou vendant des produits, ou assurant des prestations de services, pouvant concurrencer ceux de la Société D.*
- de s'intéresser, directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise de cet ordre.*

*Cette interdiction de non-rétablissement est limitée à une période de 18 mois commençant le jour de la cessation effective du contrat et couvre le territoire de la Communauté Européenne.*

*Toute violation de cette clause de non-rétablissement rend Monsieur A. redevable envers la Société D. du paiement de dommages et intérêts en remboursement du préjudice qu'il aura fait subir à la Société qui se réserve d'ores et déjà de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle.*

*En contrepartie de l'obligation de non-rétablissement ci-dessus stipulée la S.A.M. D. versera à Monsieur A. une indemnité égale à 50 (cinquante) % de son dernier salaire mensuel, et ce jusqu'à l'expiration de l'obligation.*

*Toute violation de l'interdiction de concurrence libérerait la Société du versement de cette indemnité et obligerait le Salarié au remboursement des sommes perçues à ce titre.*

*Toutefois, la S.A.M. D. aura la faculté de renoncer à la présente clause de non-rétablissement, soit en cours d'exécution du contrat, soit à l'occasion de sa rupture, sous réserve de notifier sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il serait alors libéré du versement de la contrepartie pécuniaire mensuelle visée ci-dessus. ».*

Par courrier de son Conseil du 7 août 2020, Monsieur A. réclamait le versement de l'indemnité de non-rétablissement à compter du 17 janvier 2020, ce à quoi il était répondu le 18 septembre 2020 que la clause ne serait applicable qu'en cas de cessation du contrat de travail du fait du salarié en sorte que Monsieur A. n'aurait pas droit à indemnité et serait libre de se rétablir.

La stipulation contractuelle *« en cas de cessation du présent contrat, du fait du Salarié, quelle qu'en soit la cause »* est claire et non sujette à interprétation quelconque. L'employeur n'a en effet prévu cette clause qu'en cas de rupture du fait du salarié, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. L'ajout de la précision de *« quelle que soit la cause »* n'a pas pour effet d'annuler le membre de phrase précédent, mais uniquement d'énoncer que toutes les causes de rupture à l'initiative du salarié sont concernées. En effet, contrairement à ce que Monsieur A. prétend, il n'y a pas que la démission qui entraînerait la rupture à son initiative, mais également le départ à la retraite anticipée à sa demande.

En conséquence, la demande de paiement au titre de l'indemnité de non-rétablissement sera rejetée.

#### *Sur les autres demandes*

Toute demande infondée en justice n'est pas nécessairement abusive. Le fait pour Monsieur A. d'avoir tenté de faire reconnaître un abus dans son licenciement et une violation de ses droits, à défaut d'intention malveillante, n'est pas en soi constitutif d'un abus et la demande de dommages et intérêts de la société B. sera rejetée.

Chacune des parties succombant partiellement, elles conserveront la charge de leurs propres dépens. Dans ces conditions, les demandes au titre des frais irrépétibles sont rejetées.

La nécessité que l'exécution provisoire soit ordonnée n'étant pas démontrée il n'y a pas lieu de la prononcer.

**PAR CES MOTIFS,**

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

Ordonne la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 7-2020/2021, 45- 020/2021 et 69-2020/2021 ;

Écarte des débats la pièce n° 11 produite par la société anonyme monégasque B. ;

Dit n'y avoir lieu d'écarter des débats les pièces nos 9 et 16 à 23 produites par la société B. ;

Dit que la procédure de licenciement est régulière ;

Dit que le motif du licenciement est valable ;

Rejette la demande de dommages et intérêts pour licenciement fallacieux, vexatoire et discriminatoire ;

Condamne la S.A.M. B. anciennement S.A.M. C. à verser à Monsieur A. la somme de 11.810 euros (onze mille huit cent dix euros) à titre de reliquat d'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du 12 novembre 2020, date de la requête en conciliation ;

Rejette les demandes de congés payés, de primes variables pour les années 2019 et 2020, de rappel de salaire pour jours fériés formulées par Monsieur A. ;

Rejette la demande de remboursement d'indemnité compensatrice de congés payés formulée par la S.A.M. B. ;

Dit que le licenciement a été mis en œuvre de manière abusive ;

Condamne la S.A.M. B. anciennement S.A.M. C. à verser à Monsieur A. la somme de 1.000 euros (mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Rejette la demande de Monsieur A. d'indemnité de non-rétablissement ;

Rejette la demande de dommages et intérêts de la S.A.M. B. pour procédure abusive ;

Dit que chacune des parties conservera la charge de ses propres dépens ;

Rejette les demandes au titre des frais irrépétibles ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Alain HACHE et Jean-Sébastien FIORUCCI, membres employeurs, Messieurs Marc RENAUD et Philippe LEMONNIER, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le trente septembre deux mille vingt-deux.