

Tribunal du travail, 26 avril 2012, m. FA. c/ la SAM ULTRAMARE

| | |
|--------------------------------|---|
| <i>Type</i> | Jurisprudence |
| <i>Jurisdiction</i> | Tribunal du travail |
| <i>Date</i> | 26 avril 2012 |
| <i>IDBD</i> | 8668 |
| <i>Matière</i> | Sociale |
| <i>Intérêt jurisprudentiel</i> | Fort |
| <i>Thématiques</i> | Conditions de travail ; Contrats de travail ; Responsabilité de l'employeur |

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2012/04-26-8668>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Retenues sur salaires - Articles 7 et 8 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 restreignant la faculté pour l'employeur de retenir sur le salaire les sommes qui lui seraient dues pour quelque cause que ce soit - Exceptions pour les créances relatives à la fourniture d'outils et instruments nécessaires au travail, la fourniture de matières ou de matériaux dont le salarié a la charge, des avances d'argent pour l'acquisition de ces mêmes objets - Avances en espèces ne pouvant être remboursées que par des retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles - Acomptes sur travail en cours n'étant pas considérés comme des avances - Interdiction particulièrement étendue par la loi monégasque puisque se référant aux sommes dues à l'employeur « pour quelque cause que ce soit » et à des exceptions strictes - Dispositions dérogatoires d'ordre public excluant l'application de l'article 989 du Code civil - Illégalité des prélèvements effectués par l'employeur sur les salaires, au titre de la répétition de l'indu, qu'il s'agisse de la régularisation de commissions, de créances de loyers ou de factures litigieuses, non conformes à la loi n° 739 du 16 mars 1963 et insusceptibles d'accord avec le salarié

Résumé

La faculté pour l'employeur de retenir des sommes qui lui sont dues sur le salaire est restreinte par la loi n° 739 du 16 mars 1963.

Le tribunal du travail, dans les décisions ci dessus, ordonne le remboursement de retenues sur salaires effectuées illégalement, par l'employeur, à divers titres, (créances de loyers, commissions prétendument non dues, factures estimées non imputables à l'entreprise), au motif de leur illégalité. La loi du 16 mars 1963, dans son article 7 interdit en effet les retenues sur salaires de sommes qui seraient dues à l'employeur « pour quelque cause que ce soit », sauf s'il s'agit de créances relatives aux fournitures d'outils, instruments nécessaires au travail, matières ou matériaux dont le salarié a la charge ou avances d'argent pour l'acquisition de ces mêmes objets. Dans tous ces cas, ainsi que pour les amendes infligées en vertu d'un règlement intérieur, les retenues ne peuvent excéder le quart du salaire. L'article 8 de la même loi énonce que le remboursement d'avances en espèces autres que celles prévues à l'article précédent ne peut excéder le dixième du montant des salaires exigibles. Cette interdiction des retenues sur salaires par la loi monégasque, souligne le tribunal, est particulièrement étendue « puisque le texte qui les prévoit se réfère aux sommes qui seraient dues à l'employeur pour quelque cause que ce soit » et que « les exceptions à cette interdiction sont limitées aux créances visées » par les articles dont s'agit. De plus, « l'accord des parties prévu par le texte ne concerne que les retenues opérées dans tous ces cas, c'est à dire pour les seules créances » visées par ce texte. « Ces dispositions étant d'ordre public et dérogeant au droit commun, il n'y a pas lieu- poursuit le tribunal - à application de l'article 989 du Code civil ». L'employeur ne peut ainsi « procéder à aucune retenue sur salaires au titre de la répétition de l'indu ».

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 19 décembre 2008 et 6 mai 2009 reçues les 24 décembre 2008 et 7 mai 2009 ;

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 20 janvier 2009 et 23 juin 2009 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur, au nom de Madame m. FA., en date des 4 mars 2010 et 20 janvier 2011 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jean-Charles GARDETTO, avocat-défenseur, au nom de la SOCIETE ANONYME MONEGASQUE ULTRAMARE, en date des 1er juillet 2010 et 30 juin 2011 ;

Après avoir entendu Maître Hervé CAMPANA, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, pour Madame m. FA., et Maître Jean-Charles GARDETTO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SOCIETE ANONYME MONEGASQUE ULTRAMARE, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

*

m. FA. a été employée par la société anonyme monégasque ULTRAMARE à compter du 1er décembre 2006, suivant contrat à durée indéterminée, en qualité de conseillère commerciale.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 5 mars 2008, celle-ci s'est vue notifier son licenciement pour faute grave dans les termes suivants :

« Vous ne vous êtes pas présentée à l'entretien préalable du 5 mars 2008, selon convocation par lettre recommandée AR du 28 février 2008.

» En date du 29 février 2008 vous nous avez répondu que vous ne pouviez pas « vous présenter à cet entretien pour raison médicale, bien que rendez-vous soit fixé à 17,30 heures durant votre horaire de sortie autorisée.

» Après réexamen de votre dossier, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour les motifs suivants : nous avons été informés, en effet, que la BMW 735 I qui devait être cédée à ULTRAMARE SAM par notre client Monsieur r. CO. et dans le cadre de son achat d'une Toyota Corolla Verso neuve auprès de notre Concession automobile a en fait été « directement vendue à la Société EURO 4x4, à notre insu et par votre intermédiaire.

» Ces faits constituent une faute grave. Nous sommes donc contraints de mettre fin à votre contrat de travail, votre attitude rendant impossible la « poursuite de votre activité professionnelle au sein de notre entreprise.

» Par la présente, il vous est donc notifié votre licenciement, sans préavis, ni indemnité de rupture.

« Vous ne ferez plus partie du personnel de l'entreprise à réception de cette lettre. (...) ».

Soutenant que la rupture de son contrat de travail n'est pas fondée sur un motif valable et une faute grave et revêt un caractère abusif, m. FA. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 19 janvier 2009, attiré la SAM ULTRAMARE devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 15.532,51 euros représentant les sommes dues au titre du maintien de salaire et des primes non perçues,
- 5.867,60 euros à titre d'indemnité de préavis,
- 586,76 euros au titre des congés payés sur préavis,
- 3.755,26 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 15.000 euros à titre de dommages et intérêts,

avec intérêts au taux légal à compter de la citation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À l'audience fixée par les convocations, les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après 18 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 19 janvier 2012, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé le 19 avril 2012.

Le prononcé de la décision a été prorogé au 26 avril 2012.

*

Ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 22 juin 2009, m. FA. a attiré la SAM ULTRAMARE devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail afin de modifier le quantum de sa demande de rappel de salaire à concurrence de la somme de 18.428,43 euros se décomposant comme suit :

- 13.532,51 euros au titre du maintien de salaire,
- 4.895,92 euros au titre des primes non perçues,

et ce, sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Elle a également sollicité la jonction de cette instance avec la précédente procédure.

À l'audience fixée par les convocations, les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après 15 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 19 janvier 2012, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé le 19 avril 2012.

Le prononcé de la décision a été prorogé au 26 avril 2012.

*

Par jugement du 11 août 2009, confirmé sur le plan pénal et civil à l'égard de m. FA. par arrêt de la Cour d'appel du 7 décembre 2009, le Tribunal Correctionnel a déclaré cette dernière coupable des délits de faux en écriture privée de commerce ou de banque et de vol, l'a condamnée en répression à la peine de deux mois d'emprisonnement avec sursis et l'a condamnée solidairement avec t. FA. à payer la somme de 1.500 euros à titre de dommages et intérêts à la SAM ULTRAMARE.

*

Dans ses conclusions ultérieures, m. FA. a indiqué renoncer à sa demande en paiement de l'indemnité de licenciement.

À l'appui de ses autres prétentions, elle fait valoir que :

Sur les commissions :

- elle conteste les allégations de l'employeur selon lesquelles elle aurait communiqué, pour les commissions FINANCO, des montants de ventes ne correspondant pas à la réalité,
- les documents versés aux débats à cet égard n'ont aucune valeur probatoire puisque l'identité de leur auteur ne peut être déterminée et que l'existence d'un trop perçu ne peut être déduite de leur analyse,

- de plus, la société défenderesse a purement et simplement inventé une règle de commissionnement afin de justifier a posteriori ses régularisations illicites,
- il appartenait à la SAM ULTRAMARE d'utiliser la liberté contractuelle et de soumettre à son accord, lors de l'embauche, les conditions du règlement des commissions, en les détaillant précisément, ce qui n'a pas été le cas,
- en outre, le retrait d'une commission, en cas d'annulation d'une vente, priverait le commercial d'une partie de sa rémunération, bien qu'il ait effectué sa prestation,
- de même, l'accomplissement des formalités administratives postérieures à la cession d'un véhicule ne fait pas partie de la mission du commercial, et est réalisé exclusivement par le personnel administratif ou en concours avec celui-ci,
- concernant l'annulation de la vente TOYOTA FJ CRUISER à Monsieur RI., le reproche tenant au fait qu'elle aurait égaré le dossier est faux et a été formulé pour la première fois devant le Tribunal, étant relevé que les commissions ont été déduites à des moments différents,
- les cessions à la société SIROKO et à Madame MA., pour lesquelles elle ne se serait pas chargée des formalités administratives, n'ont même pas abouti au paiement de la moitié des commissions,
- les documents relatifs aux commissions versées pour la vente du véhicule TOYOTA LS 600 H à Monsieur Mc LO. ne sont pas contresignés par le chef comptable, alors que la pièce les détaillant, qui est intitulée de manière incohérente « *provision à la vente à recevoir Mai 2006* », aurait dû se nommer « *2007 Commissions FA. novembre 2007* » et a été éditée en juillet 2010 (et non en novembre 2007),
- les commissions litigieuses ayant donné lieu à des régularisations irrégulières et illégales ne constituent en aucun cas des acomptes (fraction du salaire correspondant à une période de travail déjà effectuée mais avant son échéance normale), étant observé qu'elles auraient été réglées dans leur intégralité sans que le travail ait été achevé,
- elle conteste les reproches et négligences qui ont été formulées à son encontre et constate qu'elle a fait l'objet de sanctions pécuniaires illicites (ne répondant pas aux conditions des articles 6 et 7 de la loi n° 711 sur le règlement intérieur),

Sur l'usage relatif au maintien du salaire pendant la période d'arrêt de travail,

- sa demande à cet égard doit être accueillie dans la mesure où l'attestation de d. GR., ancienne chef comptable de la SAM ULTRAMARE, précise que le maintien de salaire était appliqué à tous et que Mesdames BE. et LE. ont également bénéficié de cet avantage,
- le courrier du 26 octobre 2007 a été adressé aux Caisses Sociales postérieurement à l'accident du travail pour lequel elle avait sollicité l'application dudit usage et confirme l'absence de distinction entre la maladie et l'accident du travail,
- les courriers établis par le cabinet RE. sont entachés d'erreur pour l'année 2007.

Sur la rupture du contrat de travail :

- elle prend acte des décisions définitives rendues par les juridictions pénales et renonce ainsi à sa demande relative à l'indemnité de licenciement,
- pour autant, la réaction tardive de l'employeur (faits découverts le 27 novembre 2007 ; entretien en décembre 2007 avec Monsieur AT. au cours duquel Monsieur AM. apprend que le véhicule a été déposé par Monsieur FA., son concubin, connu suite à un dépôt de plainte du 18 janvier 2007 ; confirmation le 14 janvier 2008 par le service des titres de la circulation de la vente du véhicule litigieux à EURO 4x4 ; dépôt de plainte le 5 février 2008 ; convocation à l'entretien préalable le 28 février 2008 ; lettre de rupture du 5 mars 2008) démontre qu'il a implicitement mais nécessairement reconnu que les manquements reprochés ne rendaient pas impossible la poursuite du contrat de travail pendant la période de préavis, en sorte que la qualification de faute grave ne pourra qu'être écartée,
- le licenciement devait en effet intervenir dès le mois de décembre 2007 et au plus tard le 15 janvier 2008,
- en outre, le procès-verbal de police du 4 mars 2008 mentionne que Monsieur AM. n'a effectué aucune investigation depuis le dépôt de plainte,
- elle n'a à aucun moment été questionnée sur le déroulement des faits en cause, alors que Monsieur AM. avait la possibilité de solliciter des explications au cours des échanges de courriers intervenus entre novembre et décembre 2007,

- le motif réel de la rupture réside dans son arrêt de travail et la demande d'application de l'usage et de remboursement des commissions indûment réduites,
- le déroulement précité des faits démontre également le caractère fallacieux du licenciement puisque l'employeur n'a pas immédiatement mis un terme aux relations contractuelles,
- de plus, elle n'était pas en mesure physiquement de se rendre à un entretien préalable, alors que la défenderesse aurait dû attendre qu'elle revienne de son arrêt de travail pour notifier la rupture, laquelle n'était manifestement pas fondée sur une faute grave,
- sa prétention formulée à hauteur de 15.000 euros est ainsi parfaitement justifiée.

Sur les demandes reconventionnelles :

- la demande en paiement de la somme de 50.000 euros devra être déclarée irrecevable puisqu'elle a déjà été définitivement tranchée par les juridictions répressives (conclusions déposées devant le Tribunal Correctionnel), qui ont alloué la somme de 1.500 euros à titre de dommages et intérêts,
- en tout état de cause, celle-ci n'est pas fondée dès lors que les investigations ont été principalement effectuées par les services de police, que la SAM ULTRAMARE n'a pas perdu une chance de vendre le véhicule (qui était destiné à être détruit) à un meilleur prix, et qu'aucune preuve n'est apportée concernant le préjudice d'image invoqué,
- elle a exercé son droit légitime de porter devant la juridiction compétente le litige l'opposant à son employeur, a légitimement relevé des déductions irrégulières de commissions et démontré le caractère abusif du licenciement, en sorte que la demande en paiement de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive doit être rejetée.

La SAM ULTRAMARE a sollicité paiement de la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la méconnaissance grave et volontaire de ses obligations contractuelles par m. FA. ainsi que la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Elle soutient pour l'essentiel que :

Sur les commissions :

- la salariée à laquelle incombe la charge de la preuve ne peut sérieusement contester les décomptes émanant de FINANCO (courriel confirmatif du 1er avril 2011) et ne saurait prétendre au paiement de commissions auxquelles elle n'avait pas droit (déclarations frauduleuses supérieures), en sorte que la déduction était parfaitement justifiée,
- de plus, les commissions ne sont allouées aux commerciaux pour la vente et le financement que lorsque l'opération est menée à son terme avec succès et que les intéressés se sont chargés de l'intégralité des formalités administratives,
- la commission n'est pas due en cas d'annulation de la cession et est partagée entre les commerciaux qui se sont chargés des formalités précitées,
- la vente d'une TOYOTA FJ CRUISER à Monsieur RI. a été annulée (prix remboursé) en raison de l'impossibilité d'immatriculer ledit véhicule par la faute commise par m. FA., laquelle a égaré le dossier concerné,
- la cession d'une TOYOTA a LS 600 H à Monsieur Mc LO. n'a pas été réalisée en intégralité par la salariée, un autre commercial ayant procédé à la gestion administrative du dossier jusqu'à la livraison finale, en sorte que la commission a été partagée avec j.-c. CO.,
- la demanderesse n'a pas effectué les démarches administratives relatives à la vente du véhicule LEXUS RX 400 H à la société SIROKO, s'est montrée particulièrement négligente et n'a pas fourni les pièces justificatives dans les délais requis, en sorte que les commissions ont été déduites,
- la salariée s'est chargée de la commande du véhicule LEXUS RX 400 H pour Madame MA. mais n'a pas accompli les formalités administratives requises, sa négligence ayant été rattrapée par d'autres commerciaux,
- de plus, les régularisations opérées sont totalement justifiées puisque les commissions versées étaient des acomptes et non des avances,
- la Cour de Cassation française considère que la compensation est possible dans les cas qui ne sont pas spécifiquement prévus par la loi et notamment pour la récupération des sommes indûment reçues par le salarié.

Sur le maintien de salaire :

- les circonstances de l'accident du travail de m. FA. sont pour le moins troublantes (évocation le 15 octobre 2007 suite à une chute qui serait intervenue le 4 octobre 2007 sur le lieu de travail),
- il n'existe aucune pratique généralisée de maintien de la rémunération, bien que les employés mentionnés par l'attestation de Madame GR. (qui a quitté l'entreprise en mauvais termes) en aient bénéficié par erreur,
- dès que ce problème a été découvert, un courrier a été adressé aux Caisses Sociales pour rectifier la situation et une note a également été communiquée aux salariés en janvier 2008,
- elle n'a jamais eu l'intention de faire bénéficier à son personnel de mesures plus favorables que celles prévues par la loi,
- a. RE., expert-comptable, a précisé qu'en 2006 et 2008, les employés n'ont pas vu leur salaire maintenu en cas d'interruption de travail,
- le maintien de la rémunération de Madame LE. le jour de son accident du travail est lié à la simple application des dispositions de la loi n° 636 du 11 janvier 1958.

Sur le licenciement :

- la jurisprudence admet que l'employeur puisse effectuer des investigations pour établir l'existence d'une faute grave avant de notifier le licenciement,
- elle n'a eu connaissance des faits litigieux que le 27 novembre 2007 mais ne disposait d'aucune information concernant le détournement du véhicule si ce n'est que le bon de commande du véhicule neuf avait été signé le 22 août 2007,
- elle a pris contact avec le gérant de la société EURO 4 x 4, Monsieur AT., qui lui a indiqué que Monsieur FA. était venu déposer la BMW, alors qu'elle ignorait le lien existant avec m. FA. ou le rôle que celle-ci avait pu jouer,
- après le dépôt de plainte, elle a poursuivi son enquête et a réalisé de longues recherches afin de découvrir les circonstances du détournement et vérifier si d'autres véhicules étaient concernés,
- ces démarches ont été ralenties par le fait que certains dossiers avaient disparu,
- elle a appris dans le courant du mois de février 2008 que Monsieur FA. était le compagnon de la demanderesse, et a ainsi pris la décision immédiate de la congédier,
- la qualification de faute grave devra être retenue, alors que la rupture n'a aucun lien avec l'arrêt de travail, ni les régularisations de commissions qui sont parfaitement justifiées, ou encore avec le maintien de salaire qui ne résulte d'aucun usage,
- il ne peut être raisonnablement soutenu que les décisions répressives seraient un simple prétexte au licenciement,
- la salariée a été convoquée à un entretien préalable mais a volontairement choisi de ne pas s'y rendre,
- m. FA. n'ayant pas souhaité s'expliquer après la découverte des faits litigieux, elle a mis fin à son contrat de travail sans attendre la fin de l'arrêt de travail,
- la faute grave de la demanderesse permet d'engager sa responsabilité contractuelle pécuniaire, étant relevé qu'elle a dû consacrer beaucoup de temps pour reconstituer les événements, a été contrainte de trouver une solution pour régulariser la situation, a perdu une chance de revendre le véhicule à un meilleur prix (2.000 euros pour une cession effective à hauteur de 740 euros), et a subi un préjudice lié à l'atteinte portée à son image commerciale dans un contexte d'agissements abusifs préexistants (vente du véhicule LEXUS à t. FA. au mois de décembre 2006 cédé en janvier 2007 à un prix plus intéressant),
- le caractère abusif de la procédure est avéré et justifie l'allocation de la somme sollicitée en réparation des frais qu'elle a été contrainte d'exposer.

SUR QUOI,

Dès lors qu'elles dérivent d'un même contrat de travail, il convient d'ordonner la jonction des instances n° 46 et 113 de l'année judiciaire 2008-2009.

I) Sur les commissions

Les articles 7 et 8 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sont ainsi libellés :

« Art.7.- Sous réserve des dispositions des articles 8 et 9 ci-après, l'employeur ne peut retenir sur le salaire revenant aux travailleurs les sommes qui lui seraient dues à lui-même pour quelque cause que ce soit, sauf s'il s'agit de créances relatives, selon les usages de la profession à :

- a) la fourniture d'outils et instruments nécessaires au travail ;
- b) la fourniture de matières ou de matériaux dont le salarié a la charge ;
- c) des avances d'argent pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Dans tous ces cas, et à moins que le salarié n'ait pris l'initiative de dénoncer le contrat, la compensation ne peut se faire, sauf accord des parties ou dispositions contraires de la convention collective, que par des retenues ne dépassant pas le quart du salaire exigible.

Il en sera de même pour les amendes infligées en vertu d'un règlement intérieur d'entreprise.

Art.8.- L'employeur qui fait des avances en espèces autres que celles prévues à la lettre c de l'article précédent ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée de ce chef ne se confond ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible déterminée à l'article 502 du Code de procédure civile.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances ».

L'interdiction des retenues sur salaire faite à l'employeur par la loi monégasque est particulièrement étendue (et notamment plus large que la prohibition française en la matière qui porte sur les sommes dues pour fournitures diverses conformément à l'article L.3251-1 du Code du travail) puisque :

- le texte précité se réfère aux « sommes qui lui seraient dues à lui-même pour quelque cause que ce soit »,
- les exceptions à cette interdiction sont limitées aux créances visées aux lettres a, b et c de l'alinéa 1 de l'article 7 ainsi qu'aux avances en espèces de l'article 8.

Ainsi, l'employeur ne peut procéder à aucune retenue sur salaire au titre de la répétition de l'indu, alors qu'il ne peut effectuer des retenues que si les « amendes » ou sanctions pécuniaires sont prévues par le règlement intérieur dans les conditions fixées par les articles 6 et 7 de la loi n° 711 du 18 décembre 1961 sur le règlement intérieur des entreprises.

En l'espèce, les « régularisations » opérées sont sans rapport avec un quelconque acompte puisque les sommes initialement versées correspondent exactement au montant des commissions dues sur les cessions litigieuses, étant relevé qu'il n'est nullement établi qu'aux termes des accords pris par les parties, le règlement de la commission était subordonné à la réalisation définitive de la vente (système qui aurait pu justifier le versement d'acomptes généraux).

En outre, le non-paiement des commissions (déduction sur bulletin de salaire ou absence de versement) pour les prétendues négligences de la demanderesse (cessions à Monsieur RI., à la société SIROKO et à Madame MA.) n'est manifestement pas conforme aux dispositions précitées sur les amendes (cas limités prévus par l'article 7 de la loi n° 711, montant précisé par le règlement intérieur et ne pouvant excéder pour une journée le quart de la rémunération quotidienne) et constitue une sanction pécuniaire illégale.

De plus, la réalité d'une pratique de partage des commissions en cas d'intervention de deux commerciaux n'est aucunement démontrée, alors que la défenderesse n'établit pas avoir réglé la somme de 570,81 euros à la salariée pour la vente d'un véhicule LEXUS à Monsieur Mc LO. (document intitulé « provision à recevoir en mai 2006 », édité le 1er juillet 2006, paiement à j.-c. CO. de la commission au mois de novembre 2007).

Enfin, à supposer que m. FA. ait reçu une somme supérieure à celle qui lui était effectivement due au titre des commissions relatives aux financements FINANCO, la SAM ULTRAMARE n'était en aucun cas autorisée à prélever les sommes indûment versées sur la rémunération de l'intéressée et a en réalité effectué une retenue sur salaire illégale. Il convient également de constater que l'employeur n'a pas formulé, lors des audiences de conciliations ou dans le cadre d'une nouvelle instance, de demande reconventionnelle tendant à obtenir remboursement du trop perçu invoqué.

En conséquence, la demanderesse est fondée à obtenir paiement de la somme brute réclamée de 4.895,92 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 7 mai 2009 et sous le bénéfice de l'exécution provisoire (s'agissant de salaires).

II) Sur le maintien du salaire pendant l'arrêt de travail

Un avantage ne peut constituer un usage que s'il présente cumulativement les critères de constance, de fixité et de généralité.

La constance implique que l'usage soit attribué un certain nombre de fois, la fixité que les conditions d'attribution obéissent à des règles prédéfinies et reposant sur des critères objectifs, et la généralité que l'avantage bénéficie à l'ensemble des employés.

En l'espèce, il résulte du courrier du 9 juin 2010 établi par a. RE., expert-comptable, que la SAM ULTRAMARE n'a pas maintenu la rémunération de ses salariés, lors d'absence pour cause de maladie ou d'accident du travail, au cours des années 2006 et 2008.

De plus, si les déclarations de d. GR., ancienne chef comptable, aux termes desquelles trois employées ont bénéficié du maintien de leur salaire lors de périodes d'arrêt de travail au cours de l'année 2007 (jusqu'au 4 juillet 2007), sont confirmées par les pièces versées aux débats, il apparaît qu'une erreur, même répétée, a pu être commise à cet égard

jusqu'au départ de d. GR. en août 2007 et a été découverte à la suite de l'accident du travail de m. FA.. En effet, cet accident déclaré le 19 octobre 2007 a donné lieu à une réaction très rapide de l'employeur qui évoque dès le 26 octobre 2007 dans un courrier adressé aux Caisses Sociales qu'il a été induit en erreur par sa chef comptable sur ce point.

Ces éléments ne permettent pas de considérer qu'un usage de maintien de salaire s'était ainsi instauré, en sorte que la prétention formée de ce chef doit être rejetée.

III) Sur le licenciement

Il convient de constater que la demanderesse a renoncé à sa prétention relative à l'indemnité de licenciement.

La faute grave résulte de tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat.

S'il est constant en l'espèce que l'employeur a été avisé le 27 novembre 2007 (courrier de r. CO.) des faits ayant donné lieu aux décisions pénales susvisées, que la plainte pénale a été déposée le 5 février 2008 et que la rupture a été notifiée le 5 mars 2008, force est de constater que la nature des agissements en cause nécessitait des investigations approfondies de la part de la SAM ULTRAMARE (contacts en décembre 2007 avec f. AT., visite au service des titres de la circulation le 14 janvier 2008 en présence de r. CO.) et supposait également que celle-ci procède à des vérifications (procès-verbal de police du 5 février 2008, audition de m. AM.) sur d'autres dossiers traités par la salariée, laquelle n'était en tout état de cause pas concrètement présente au sein de l'entreprise, en l'état de la suspension de son contrat de travail des suites d'un accident du travail.

La formulation du procès-verbal de police du 4 mars 2008 démontre uniquement que la société défenderesse n'avait pas pu procéder à cette époque à des vérifications susceptibles de faire progresser les investigations de la Sûreté Publique mais ne permet pas de considérer qu'aucune vérification n'avait été effectuée par l'employeur depuis le dépôt de plainte.

De plus, le fait que t. FA. ait été impliqué dans une vente douteuse en janvier 2007 (associant également j.-c. VE. et la société EURO 4 x 4) n'implique pas que la SAM ULTRAMARE ait été avisée des liens l'unissant à la demanderesse bien avant le dépôt de plainte de février 2008, alors que le témoignage de j.-c. VE. concernant la mise en place d'une stratégie entre Messieurs AM. et AT. contre m. FA. et t. FA. ne précise pas la date de telles circonstances.

Dans ces conditions, en dépit du délai écoulé entre la découverte des faits et la notification du licenciement, le Tribunal estime que la société défenderesse pouvait valablement se prévaloir d'une faute grave à l'encontre de la salariée, de telle sorte que la demande en paiement de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents ne peut être accueillie.

Il appartient à la demanderesse d'établir la réalité de l'abus commis par l'employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture.

Il n'est nullement démontré que le motif du licenciement serait fallacieux puisqu'un tiers, r. CO., a été à l'origine de la découverte des faits délictueux commis par m. FA., suite à l'intervention du service des titres de la circulation, étant relevé que la concomitance des difficultés relatives à l'accident du travail et au règlement des commissions n'est pas suffisante à cet égard.

Par ailleurs, la SAM ULTRAMARE a donné la possibilité à la salariée de venir s'expliquer sur les faits, en la convoquant à un entretien préalable compatible avec les heures de sortie autorisées, quand bien même cette dernière n'était aucunement tenue de s'y rendre. La demanderesse ne peut cependant pas reprocher à son employeur de ne pas avoir cherché à obtenir ses explications par écrit lors des échanges de correspondances qui ont précédé. En outre, les investigations nécessaires achevées, la défenderesse n'était pas tenue d'attendre l'expiration de l'arrêt de travail pour se prévaloir de la faute grave en cause. Aucune brutalité ou légèreté blâmable n'est ainsi caractérisée.

En définitive, la demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif doit être rejetée.

IV) Sur les demandes reconventionnelles

Outre que cette prétention n'a pas été soumise au préliminaire de conciliation, la demande reconventionnelle en paiement de la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts (responsabilité pécuniaire contractuelle de la salariée pour faute grave) vise à obtenir réparation de préjudices (temps consacré aux investigations et démarches nécessités par le détournement du véhicule, perte de chance de vendre le véhicule à un meilleur prix, atteinte à l'image commerciale) identiques à ceux invoqués devant les juridictions pénales (conclusions de Maître GARDETTO du 6 juillet 2009 déposées devant le Tribunal Correctionnel), lesquelles se sont définitivement prononcées et ont octroyé la somme de 1.500 euros à cet égard, en sorte qu'elle doit être déclarée irrecevable.

Les prétentions de m. FA. étant partiellement fondées, la demande en paiement de la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive ne peut être accueillie.

m. FA. doit supporter les dépens à hauteur des $\frac{3}{4}$ et la SAM ULTRAMARE à hauteur du $\frac{1}{4}$.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré,

Ordonne la jonction des instances n° 46 et 113 de l'année judiciaire 2008-2009 ;

Constata que m. FA. a renoncé à sa demande relative au paiement de l'indemnité de licenciement ;

Condamne la société anonyme monégasque ULTRAMARE à payer à m. FA. la somme brute de 4.895,92 euros (quatre mille huit cent quatre vingt quinze euros et quatre vingt douze centimes) à titre de rappel de salaire, avec intérêts au taux légal à compter du 7 mai 2009 et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Dit que le licenciement de m. FA. par la société anonyme monégasque ULTRAMARE repose sur une faute grave et ne revêt aucun caractère abusif ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Fait masse des dépens et dit qu'ils seront supportés à hauteur des $\frac{3}{4}$ par m. FA. et à hauteur du $\frac{1}{4}$ par la société anonyme monégasque ULTRAMARE.