

Tribunal du travail, 26 janvier 2017, Monsieur d. j. L c/ La SAM A

Type	Jurisprudence
Juridiction	Tribunal du travail
Date	26 janvier 2017
IDBD	15703
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématiques	Contrats de travail ; Travailleurs étrangers

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2017/01-26-15703>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Tribunal du travail - Compétence - Incompétence d'attribution - Litige relatif à une cession de créance
Fixation de la date d'embauche - Salarié étranger - Début de la relation de travail avant la date prévue (non)

Le tribunal du travail n'est pas compétent pour statuer sur un litige concernant une cession de créance, contestée par le salarié, entre l'employeur cessionnaire et une autre entreprise cédante, le salarié ayant travaillé pour les deux entreprises, portant sur des salaires qui auraient été payés indûment par la société cédante au salarié. Les liens de proximité existants entre les deux sociétés ne sauraient remettre en cause les dispositions d'ordre public en matière de compétence *rationae materiae* de la juridiction du travail.

Le salarié ne justifie pas avoir débuté une relation de travail avec un nouvel employeur neuf mois plus tôt que la date prévue, alors même qu'il travaillait déjà à temps plein pour une autre entreprise et que la date d'autorisation d'embauchage et de permis de travail mentionne bien cette date effective d'embauche plus tardive. Il produit également un courrier de la Direction du travail faisant référence à une promesse d'embauchage certifiant qu'un permis de travail pourra être accordé, sous réserve de l'obtention de la carte de séjour. Or la promesse d'embauche a été établie afin de permettre l'obtention d'un titre de séjour. Enfin, dans un courriel adressé à son premier employeur, le salarié précise lui-même ne pas avoir encore été embauché par la seconde société, les deux entreprises étant proches.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 26 JANVIER 2017

En la cause de

Monsieur d. j. L, demeurant : « X1 » X1 à MONACO (98000),

demandeur, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaçant par Maître Fabrice GARCIN, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La Société Anonyme Monégasque dénommée A, dont le siège social se situe : Le Beau Rivage - 9, Avenue d'Ostende à MONACO (98000),

défenderesse, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaçant par Maître Philippe FLAMANT, avocat au barreau de Nice,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu l'Ordonnance de référé en date du 29 octobre 2015 ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 5 octobre 2015, reçue le même jour ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 24 novembre 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur d. j. L, en date des 19 janvier 2016 et 8 septembre 2016 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur, au nom de la Société Anonyme Monégasque dénommée A, en date du 14 juillet 2016 ;

Après avoir entendu, Maître Fabrice GARCIN, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur d. j. L et Maître Philippe FLAMANT, avocat au barreau de Nice, pour la Société Anonyme Monégasque dénommée A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

d. L a été embauché par la société de droit suisse B SA le 21 mai 2012 en qualité de responsable des ventes pour un salaire brut de 10.000 francs suisses.

Il était également engagé par la SAM A avec un salaire de 5.000 euros en 2013.

Les deux sociétés possèdent une proximité opérationnelle, de dirigeants et un actionnariat majoritaire commun en la personne de n. GR..

Un litige intervenait entre Monsieur L et la SAM A en mars 2015, le salarié estimant qu'il avait été licencié sans courrier et sans motif et l'employeur estimant qu'il était en absence injustifiée depuis le 17 mars 2015, ce qui avait motivé la rupture du contrat de travail.

Le 23 juin 2015, Monsieur L récupérait les documents de fin de contrat :

- Un certificat de travail mentionnant une période d'emploi du 1er octobre 2013 au 11 mai 2015,
- Une attestation Pôle emploi,
- Un bulletin de salaire correspondant à la période du 1er au 11 mai 2015.

Par ordonnance en date du 29 octobre 2015, le Tribunal du Travail en sa formation de référé a condamné la SAM A à payer à Monsieur L à titre provisionnel les sommes suivantes :

- 34.081,51 euros à titre des salaires impayés échus sur la période du 1er octobre 2013 au 30 avril 2015,
- 2.889,27 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférentes.

Il était également enjoint à l'employeur de délivrer au salarié, dans le mois de la présente ordonnance, un reçu pour solde de tout compte conforme.

La SAM A relevait appel de ladite décision.

Par arrêt en date du 17 mai 2016, la Cour d'appel confirmait en tous points l'ordonnance de référé.

Par acte d'huissier du 18 novembre 2015, Monsieur L a fait procéder à une saisie-arrêt sur les comptes bancaires détenus par la SAM A auprès de la banque D à hauteur des condamnations prononcées.

Sur contestation de l'employeur, le Tribunal de Première Instance, par jugement en date du 24 mars 2016, rejetait les exceptions de nullité soulevées par celui-là.

Le 5 octobre 2015, Monsieur L a saisi la présente juridiction afin de :

- Voir constater le caractère manifestement abusif de son licenciement,
- Voir condamner la SAM A au paiement des sommes suivantes :
 - * 5.731,35 euros net au titre de son indemnité de licenciement,
 - * 2.889,27 euros net au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,
 - * 10.011,86 euros brut au titre du préavis de licenciement,
 - * 49.351,88 euros brut au titre des salaires jamais versés par l'employeur (pour la période comprise entre le 1er janvier 2013 et le 30 septembre 2013, ainsi que pour le mois d'avril 2015),
 - * 34.081,51 euros net au titre des salaires versés par l'employeur (pour la période comprise entre le 1er octobre 2013 et le 30 mars 2015),
 - * 150.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du caractère manifestement brutal et vexatoire du licenciement intervenu et des préjudices subis.

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

Monsieur L a déposé des conclusions le 21 janvier 2016 et le 9 septembre 2016 dans lesquelles il demande au Tribunal de :

- Rejeter la demande de jonction présentée par la SAM A avec l'instance par elle initiée le 23 décembre 2015 à son encontre,
- *Sur les sommes dues par la SAM A au titre de l'exécution du contrat de travail :*
 - Condamner la SAM A à lui payer la somme 45.000 euros brut au titre des salaires pour la période du 1er janvier au 30 septembre 2013, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir,
 - Dire et juger que c'est à bon droit que la somme de 34.081,51 euros, outre intérêts, lui a été versée au titre des salaires dus au titre de la période du 1er octobre 2013 au 30 avril 2015,
 - Condamner la SAM A à lui payer la somme 6.112,39 euros brut au titre des salaires pour la période du 1er octobre 2013 au 5 mai 2015, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir,
 - Dire et juger que c'est à bon droit que la somme de 2.889,27 euros, outre intérêts, lui a été versée au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,
- *Sur le caractère manifestement abusif du licenciement :*
 - Dire et juger que le licenciement notifié le 5 mai 2015 est manifestement abusif,

- Enjoindre à la SAM A de procéder à la régularisation de la documentation légale pour tirer les conséquences d'une telle rupture du contrat de travail,
- Sur les sommes dues au salarié à raison de la rupture du contrat de travail :
 - Condamner la SAM A à lui payer la somme de 10.011,86 euros brut au titre de l'indemnité de préavis, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir,
 - Condamner la SAM A à lui payer la somme de 5.731 euros net au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir,
 - Condamner la SAM A à lui payer la somme de 150.000 euros au titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices matériels et moral subis,
 - Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,
 - Débouter la SAM A de toutes ses demandes,
 - La condamner aux dépens.

Monsieur L fait essentiellement valoir que :

- Il a commencé à travailler pour la SAM A à compter du mois de janvier 2013, dans des fonctions équivalentes mais non identiques à celles figurant dans son contrat de travail suisse,
- Ce n'est qu'au mois d'octobre 2013, que l'employeur régularisait sa situation auprès des autorités monégasques et qu'un permis de travail lui était délivré, soit le 15 octobre 2015,
- Entre le mois d'octobre 2013 et la rupture de son contrat de travail, il n'a reçu que six bulletins de salaire et 46.181,84 euros net alors qu'il aurait dû toucher la somme 80.263,35 euros nets,
- Suite à une dégradation de ses rapports avec son employeur monégasque, il lui a été fait injonction de quitter ses fonctions dès le 17 mars 2015, sans qu'un licenciement ne lui soit notifié,
- Il ne sera licencié que le 29 avril 2015 pour faute grave, au motif d'un prétendu abandon de poste,
- Il n'a pas été réglé de l'intégralité de son salaire pendant la relation de travail,
- Il a accepté d'assumer un second emploi avec un supplément de salaire. La SAM A ne produit aucun document justifiant de son accord sur la prise en charge de son salaire par la société suisse B SA,
- La cession de créance produite par la SAM A et à laquelle il n'est pas partie, est intervenue le 13 juillet 2015, postérieurement à son licenciement,
- Une nouvelle convention de « *retrocession de créance* » aurait été passée entre les deux employeurs, le 19 novembre 2015 pour permettre à la SAM A d'engager une nouvelle procédure à son encontre,
- Il conteste avoir signé ces documents,
- Tous les salariés de la SAM A ont subi les mêmes défauts de paiement de leurs salaires,
- Celle-ci a déclaré dans l'attestation Pôle emploi lui avoir versé la somme de 60.040,13 euros brut sur les douze derniers mois, alors que seule une partie lui a été payée,
- Sur le caractère abusif du licenciement :
 - Par mail du 17 mars 2015, il lui est demandé de cesser ses fonctions sans que cette sommation ne soit régulièrement formalisée par une lettre de licenciement,
 - Un autre courriel du 18 mars 2015 témoigne de ce que l'accès au système de la société lui a été coupé, ainsi qu'à tout instrument de travail lui permettant d'assumer ses missions,
 - Le 23 mars 2015, il lui est enjoint de remettre ses clés de bureau et du parking, ainsi que la carte bancaire de la société,
 - Par courrier du 9 avril 2015, son conseil mettait en demeure la SAM A d'indiquer notamment le motif justifiant le licenciement dont il a été l'objet,
 - En réponse, l'employeur le licenciait par courrier du 29 avril 2015,
 - Il ne devait récupérer les documents de fin de contrat que le 23 juin 2015, mais sans toutefois pouvoir obtenir le solde de tout compte,
 - Une nouvelle mise en demeure était dès lors adressée à la SAM A le 26 juin 2015 à cette fin et pour obtenir le paiement des sommes dues, en vain,
 - Ce n'est que dans le cadre de la procédure de référé qu'il a initiée que l'intégralité des bulletins de salaire (non corrigés) et le solde de tout compte lui fut remis,
 - L'abandon de poste reproché ne repose sur aucun élément matériel,
 - L'employeur a commis une faute lourde démontrant une volonté claire et assumée de nuire au salarié,

- Il n'a pas pu retrouver un nouvel emploi à Monaco,
- L'employeur s'est refusé à exécuter l'ordonnance de référé rendue le 29 octobre 2015, ce qui a contraint le salarié à multiplier les procédures pour obtenir le paiement des sommes dues.

La SAM A a déposé des conclusions le 14 juillet 2016 dans lesquelles elle demande au Tribunal de :

- Ordonner la jonction entre la présente affaire et sa demande sollicitant la condamnation de Monsieur L à lui rembourser la somme de 78.720,60 CHF, soit 73.049,04 euros indument perçue par ce dernier et ce, en l'état de la cession de créance intervenue entre la SA B et la SAM A du 19 novembre 2015,
- Débouter Monsieur L de toutes ses demandes,
- Ordonner la restitution par Monsieur L de la somme de 78.720,60 CHF, soit 73.049,04 euros en exécution du contrat de rétrocession de créance établi entre la SAM A et la SA B des 18 et 19 novembre 2015,
- Le condamner aux dépens.

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

- Tenant les liens commerciaux existant entre la SA B et la SAM A, il a été convenu tacitement entre les parties que le salaire de 10.000 CHF serait maintenu à Monsieur L. Il en résultait que le salaire versé par la SAM A ne viendrait pas augmenter le montant du salaire initial versé par la SA B mais devait être déduit du salaire versé par cette dernière,
- L'activité de Monsieur L, bien que répartie entre les deux sociétés, restait exactement la même en terme de nombre d'heures et de responsabilité : il tombait de ce fait sous le sens que les sommes versées par la SAM A tiennent compte de son salaire suisse, et vice versa, afin d'éviter que l'employé ne touche deux fois son salaire ou que le salaire de 10.000 CHF convenu initialement ne soit de toute autre manière augmenté,
- Jusqu'au 9 avril 2015, Monsieur L n'a formulé aucune réclamation de quelque nature que ce soit auprès d'elle,
- Les courriers des 17 et 18 mars 2015 invoqués par Monsieur L ne peuvent être attribués à la SAM A mais uniquement à la SA B,
- Monsieur L ne conteste pas avoir quitté son poste. Il n'apporte aucun élément de nature à justifier cet abandon de poste,
- En mars 2015, le seul problème existant était le remboursement par le salarié à la SA B du trop-perçu de 46.181,84 euros qu'il avait reçu de la SAM A, étant donné que par erreur, la SA B lui avait déjà versé, d'octobre 2013 à mars 2015, la totalité de son salaire,
- Par courriel du 10 mars 2015, Monsieur L s'est engagé à procéder à ce remboursement,
- Le fait que Monsieur L s'engage à rembourser la somme de 46.181,84 euros à la SA B est la démonstration qu'il a déjà perçu de la part de la SA B la totalité des sommes qui lui étaient dues tant par la SA B que par la SAM A,
- Ce mail démontre encore que c'est bien un salaire global de 10.000 CHF qui devait être versé par la SAM A et la SA B,
- Le courriel adressé par Monsieur L à la SA B le 10 juin 2013 démontre qu'il n'a pas pu commencer à travailler en janvier 2013 étant donné qu'en juin 2013, il ne travaillait pas encore pour la SAM A,
- Le 13 juillet 2015, faute de régularisation par Monsieur L du remboursement des sommes dues et du fait de la cessation des relations professionnelles entre les parties, la SA B a cédé sa créance à la SAM A afin que cette dernière régularise sa situation comptable concernant la rémunération du salarié. Ce contrat de cession de créance a été suivi d'un contrat de rétrocession de créance du 19 novembre 2015,
- Subsidiairement : sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif :
- Monsieur L ne produit aucun élément de nature à justifier sa demande de dommages et intérêts,
- Il ne justifie pas de sa situation professionnelle actuelle et ne verse aucun élément permettant de connaître ses ressources depuis la fin de la relation de travail,
- Il n'apporte aucune preuve sur ses diligences concernant la recherche d'un emploi et ses conditions de vie actuelle,
- Il ne peut justifier d'aucun préjudice moral dans la mesure où il a décidé d'abandonner son poste de travail.

Le 23 décembre 2015, la SAM A a saisi le Tribunal du Travail afin de voir condamner Monsieur L au remboursement d'un trop perçu de salaires sur la base d'une cession de créance, puis d'une rétrocession de créance intervenue avec la SA B.

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement.

La SAM A a déposé des conclusions le 14 juillet 2016 dans lesquelles elle demande au Tribunal de :

- Ordonner la jonction de la procédure initiée par Monsieur L à son encontre et sa demande en remboursement d'un trop perçu de salaire par Monsieur L,
- Condamner Monsieur L en l'état de :

* L'acte de cession de créance entre la SA B et la SAM A des 6 et 13 juillet (pièce n°10),

* Et de l'acte de rétrocession de créance du 18 et 19 novembre 2015 (pièce n° 11),

- À lui payer la somme de 78.720,60 CHF soit 73.049,04 euros,
- Le condamner aux dépens.

Elle soutient que :

- Monsieur L a perçu de la SA B d'octobre 2013 à février 2015 la totalité du salaire qui était dû par les deux sociétés (B et A),
- Indépendamment des sommes versées par la SA B, Monsieur L reconnaît avoir reçu de sa part une somme à titre de salaire d'un montant de 46.181,84 euros,
- Par courriel du 10 mars 2015, il s'est engagé à rembourser cette somme à la SA B,
- Il a ensuite reçu la somme de 34.081 euros suite à l'ordonnance de référé rendue le 29 octobre 2015 par le juge des référés du Tribunal du Travail,
- La régularité de la cession de créance intervenue entre la SA B et la SAM A ne peut être mise en cause,
- La signification de la cession de créance par voie de conclusions est valable dès lors que les juges du fond relèvent souverainement que ces conclusions contenaient les éléments nécessaires à une exacte information quant au transfert de la créance,
- La rédaction des cessions de créance fait clairement apparaître l'origine de la créance cédée,
- Par contrat de rétrocession de créance des 18 et 19 novembre 2015, la cession initiale a été modifiée,
- En l'état du lien de connexité existant entre les demandes de Monsieur L et la présente procédure, il convient d'ordonner la jonction des deux procédures pour une bonne administration de la justice.

La SAM A a déposé de nouvelles écritures additionnelles le 26 octobre 2016 dans lesquelles figurent les mêmes demandes que celles présentes dans ses conclusions en date du 14 juillet 2016 visées supra.

Elle ajoute que :

- Aucun lien ne peut exister entre la délivrance de la carte de séjour par la Sûreté Publique et le début effectif d'une activité professionnelle pour son compte en l'absence des formalités administratives auprès des services de l'emploi,
- Seule l'autorisation d'embauche délivrée le 15 octobre 2013 établit la date du début de son activité au sein de la SAM A.

Monsieur L a répliqué par conclusions du 6 octobre 2016 en soulevant *in limine litis* l'incompétence du Tribunal du Travail.

Subsidiairement, il s'oppose à la demande de jonction présentée par la SAM A et en sollicite le rejet.

Il demande enfin que lui soit permis de conclure sur le fond du litige après intervention du jugement avant-dire droit demandé si le Tribunal du Travail devait retenir sa compétence.

Il soutient que :

- *Sur l'incompétence :*

- Le différend allégué concernerait la société de droit suisse la SA B et lui-même pour un contrat de travail qui n'est ni né ni n'a été exécuté en Principauté de Monaco,
- La société de droit monégasque A est absolument étrangère à la relation juridique de travail concernée,
- Elle concerne le remboursement de prétendus trop-perçus de salaires qui n'ont pas été versés par la société monégasque mais qui l'auraient été par la SA B,

- *Sur le rejet de la demande de jonction :*

- Une jonction suppose, pour être accueillie, l'existence de deux instances recevables chacune pour ce qui la concerne. Tel n'est pas le cas en l'espèce compte tenu de l'incompétence du Tribunal du Travail,
- La connexité invoquée est purement artificielle puisqu'elle a été uniquement bâtie par le biais de cession et rétrocession de créance successives alors que la prétendue créance ne concernerait qu'une relation de travail suisse, née en Suisse au profit d'une société suisse,
- La demande de jonction procède d'une volonté purement dilatoire,
- La SAM A tente de retarder par tous les moyens l'issue du procès initiée à son encontre.

SUR CE :

Sur l'exception d'incompétence

En application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, le Tribunal du Travail est notamment compétent pour juger :

- « les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les employeurs et leurs représentants d'une part, les salariés et les apprentis qu'ils emploient d'autre part,
- les différends nés entre les salariés à l'occasion du travail, à l'exception, toutefois, des actions en dommages et intérêts motivées par des accidents dont le salarié aurait été victime. ».

Le Tribunal du Travail est ainsi exclusivement compétent pour trancher les différends individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail ;

En l'espèce, la relation liant les parties telle que relatée par la SAM A ne s'inscrit pas dans le cadre d'un contrat de travail ;

En effet, la demande présentée par la SAM A est fondée sur une cession de créance (contestée par Monsieur L) entre elle-même cessionnaire et la SA B cédant, portant sur des salaires qui auraient été payés indûment par cette dernière société à Monsieur L ;

Les liens existants entre les deux sociétés et qui ne sont contestés par aucune des parties en cause ne sauraient remettre en cause les dispositions d'ordre public susvisés ;

Il convient dans ces circonstances de se déclarer incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande présentée par la SAM A à l'encontre de Monsieur L et de rejeter en conséquence la demande de jonction par elle présentée avec la procédure initiée par le salarié à son encontre ;

Sur les salaires pour la période du 1er janvier 2013 au 30 septembre 2013 :

En application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité et au profit d'une autre personne contre paiement d'un salaire déterminé.

Par ailleurs l'article 1er de la loi n° 739 du même jour définit le salaire comme la rémunération contractuellement due au travailleur placé sous l'autorité d'un employeur, en contrepartie du travail ou des services qu'il a accomplis au profit de ce dernier.

Enfin l'autorité reconnue à l'employeur consiste dans le pouvoir de donner des ordres et des directives à son salarié, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le cas échéant les manquements de celui-ci, ainsi placé sous sa subordination.

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

En l'absence d'écrit ou d'apparence de contrat, il appartient à celui qui invoque un contrat de travail d'en rapporter la preuve ;

Monsieur L soutient avoir commencé sa relation de travail avec la SAM A à compter du 1er janvier 2013, ce qui est fermement contesté par cette dernière ;

Monsieur L a été embauché par la SAM A en 2013 sans contrat de travail écrit ;

À cet égard, la demande d'autorisation d'embauchage et de permis de travail portent les mentions suivantes :

« A SAM
est autorisée à embaucher
L d.
...
En qualité de SPÉCIALISTE VENTES INTERNATION coefficient 300
Du 01/10/2013 au 08/01/2014 FIN CARTE DE SEJOUR
Durée de travail 169 heures mensuels
Fait à Monaco le 15/10/2013 »

Monsieur L produit encore un courrier de la Direction du travail en date du 30 octobre 2012 adressé à la SAM A, ainsi libellé :

« Promesse d'embauchage n° 12-156
Le chef du Service de l'emploi certifie qu'un permis de travail pourra être accordé, sous réserve de l'obtention de la carte de séjour délivrée par la Direction de la Sûreté Publique
Au nommé M. L d.
...

Domicilié X

C/A

MC 98000 MONACO

Employé en qualité de spécialiste ventes internationales,

Au salaire de 5.000,00 €,

Pour une durée hebdomadaire de 39 heures. ».

Monsieur L justifie avoir obtenu la carte de résident le 9 janvier 2013.

Pour autant, il lui appartient de prouver la relation de travail avant le 1er octobre 2013.

Pour ce faire, Monsieur L soutient que « *sur la base d'une promesse d'embauchage transmise au Service de l'emploi par la société C SAM, »* il « *devait obtenir son premier titre de séjour en janvier 2013.*

La promesse d'embauche, dûment enregistrée par C SAM auprès du service de l'emploi sous le n°12-156, a été établie comme elle l'indique afin que Monsieur d. L puisse obtenir un titre de séjour en Principauté de Monaco des services de la Sûreté Publique. ».

Il ajoute avoir déménagé à Monaco en janvier 2013 pour pouvoir exercer son activité professionnelle ;

Ces seuls éléments, non contestables, sont insuffisants à eux seuls pour démontrer que ladite relation de travail a débuté en janvier 2013 en l'absence de preuve des diligences accomplies par Monsieur L depuis le mois de janvier 2013 jusqu'au 30 septembre 2013 pour le compte de la SAM A ; et ce, alors qu'il travaillait déjà pour la SA B depuis le 21 mai 2012 à temps plein ;

Enfin, le salarié a adressé un courriel à p R concernant le remboursement de ses frais dans le cadre de son activité au sein de la SA B, le 10 juin 2013, et dans lequel il indique :

Traduction :

« Maintenant que je travaille pour B depuis un an, je pense que le contrat actuellement en cours devrait être mis à jour. J'ai déménagé du Royaume-Uni pour m'installer à Monaco et, pour des raisons professionnelles, je pense que je devrais travailler aussi pour A_ je n'en suis pas sûr ? Je préférerais clairement que la gestion soit assurée par vous (B) car c'est plus simple et extrêmement efficace mais cela mériterait approfondissement ?? Il n'y a rien d'écrit au sujet des commissions par vente et je ne me souviens plus, cela doit-il être fait ou est-ce quelque chose que nous avons volontairement laissé de côté ... ».

Il résulte de ce courriel que Monsieur L n'avait pas encore été embauché par la SAM A le 10 juin 2013 puisqu'il estime qu'il devrait également travailler pour cette société ;

Les éléments ainsi produits et avancés par Monsieur L ne suffisent pas à établir qu'il ait accompli entre le 1er janvier 2013 et le 30 septembre 2013 un travail ou des services au profit de la SAM A sous l'autorité de ses instances dirigeantes ;

Monsieur L sera dans ces circonstances débouté de sa demande de ce chef ;

- Sur les salaires pour la période du 1er octobre 2013 au 31 mars 2015 :

Les parties sont en désaccord sur les modalités de paiement du salaire dû par la SAM A à Monsieur L dans la mesure où l'employeur soutient que la rémunération du salarié devait être prise en charge par la SA B ;

L'employeur soutient qu'il avait été convenu tacitement entre les parties que le salaire de 10.000 CHF serait maintenu à Monsieur L, de sorte que le salaire versé par la SAM A ne viendrait pas augmenter le montant du salaire initial versé par la SA B ;

Il n'est pas contestable que Monsieur L a perçu de la SA B la somme de 10.000 CHF par mois pendant toute la durée de la relation de travail avec cette société ;

Il n'est pas plus contestable que la SAM A a versé à Monsieur L des salaires entre le 1er octobre 2013 et le 5 mai 2015 à hauteur de 46.181,84 euros ; les bulletins de paie établis par l'employeur à ce titre font état d'un salaire mensuel brut de 5.000 euros ;

Il résulte d'un courrier de la Direction du travail en date du 30 octobre 2012 adressé à la SAM A que cette dernière s'engage à rémunérer Monsieur L à hauteur de 5.000 euros par mois ;

Ainsi que l'a relevé le juge des référés dans l'ordonnance par lui rendue le 29 octobre 2015, en ceux repris et confirmés par la Cour d'appel dans l'arrêt rendu le 17 mai 2016, l'existence de l'accord invoqué par la SAM A, tant dans son principe que ses modalités, n'est pas rapportée ;

Par ailleurs, le contrat de cession de créance des 6 et 13 juillet 2013, puis l'acte de rétrocession de créance des 18 et 19 novembre 2015 ne peuvent avoir aucune influence sur la solution du litige. Pour en reconnaître la validité, encore faut-il que la créance y figurant soit certaine, liquide et exigible ; la présente procédure tend justement à déterminer si Monsieur L peut prétendre au paiement des salaires impayés par la SAM A entre le 1er octobre 2013 et le 5 mai 2015 ou si ceux-ci ont d'ores et déjà été réglés par la SA B ;

Il est encore fait état par la SAM A d'échanges de mails, le 10 mars 2015, entre Monsieur L et madame R qui démontreraient son accord pour rembourser la somme de 46.181,84 euros ;

Il apparaît néanmoins que cet engagement non suivi d'effet et contesté par la suite par Monsieur L ne peut caractériser à lui seul l'accord invoqué par la SAM A ;

Il résulte des explications développées supra qu'il reste dû à Monsieur L pour la période du 1er octobre 2013 au 31 mars 2015 la somme de 34.081,51 euros net au titre des salaires impayés ;

Il convient de relever à ce titre que cette somme a été réglée au salarié dans le cadre de la procédure d'exécution mise en place par Monsieur L ;

- Sur la somme due au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés :

La SAM A n'a jamais contesté devoir cette somme puisqu'elle figure sur l'attestation pôle emploi qu'elle a elle-même établie, soit la somme de 3.530,96 euros brut, soit 2.889,27 euros net telle qu'elle figure sur le bulletin de paie du mois de mai 2015 et le reçu pour solde de tout compte ;

La SAM A ayant été reconnue débitrice des salaires pour la période du 1er octobre 2013 au 31 mars 2015, l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante est également due ;

Il convient de relever à ce titre que cette somme a été réglée au salarié dans le cadre de la procédure d'exécution mise en place par Monsieur L ;

- Sur le motif de licenciement :

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de rupture et notamment de la faute grave alléguée.

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, ce, même pendant la durée du préavis.

Cette faute n'est pas nécessairement fonction du préjudice qui en est découlé.

En l'espèce, la lettre de licenciement en date du 29 avril 2015 est ainsi libellée :

« Maître,

Nous faisons suite à votre correspondance du 9 avril 2015 dont la teneur n'a pas manqué de nous surprendre.

Vous n'ignorez pas que, depuis le 17 mars dernier, l'absence de Monsieur d. J. L sur son lieu de travail n'a pas été justifiée par un arrêt de travail délivré par un médecin, comme le requièrent pourtant les règles applicables en l'espèce. Nous avons tenté de joindre votre mandant à plusieurs reprises à ce sujet, mais sans succès.

Dans ces conditions, et en tant que de besoin, nous nous voyons dans l'obligation de notifier à Monsieur d. L son licenciement pour rupture-sanction.

Nous tenons à sa disposition l'ensemble des documents mettant fin à sa relation contractuelle avec notre société, à savoir :

- Bulletin de salaire portant liquidation de vos congés restants dus,*
- Reçu pour solde de tout compte,*
- Certificat de travail,*
- Attestation Pôle emploi ».*

Bien que la notion de faute grave ne soit pas reprise dans ladite lettre, les écritures de la SAM A en font état ;

Monsieur L conteste le grief qui lui est reproché et soutient que l'employeur l'a purement et simplement renvoyé le 17 mars 2015 par courriel ;

L'absence de Monsieur L n'étant pas contestée, il convient de déterminer si celle-ci est fautive ou résulte d'une injonction de l'employeur ;

Pour justifier son départ de la société A à compter du 17 mars 2015, Monsieur L produit deux courriels en date des 17 et 18 mars 2015 qu'il convient de reprendre :

- Courriel du 17 mars 2015 de Monsieur GR. à Monsieur L, en anglais avec sa traduction :

« De : n. GR.

Date : Mardi 17 mars 2015 11 :50

A : d. J L

Cc : n. CH. ; p R

Objet : Re : B

Bien tu n'as vraiment rien de positif à dire au sujet de l'opportunité que nous t'avons donnée. Il est temps. S'il te plaît, procède au remboursement du surplus qui t'a été payé et cesse toute relation avec les opportunités B. N. »

- Courriel du 18 mars 2015 de Monsieur L à Monsieur GR., en anglais avec sa traduction :

« Le 18 mars 2015, à 01 :22, Davis J L dl@B. je » a écrit :

N.,

Il est au combien extraordinaire que tu penses nécessaire de donner des instructions à un collègue de changer les serrures de la porte des bureaux ???!

Je vais rendre au portier mes clés du bureau, la clé sécurisée d'accès au réseau et le bip du garage afin qu'ils soient récupérés par j. ou c. DE.

Tu écris « il est temps », et en effet, je pense qu'il est temps, je vais continuer à transmettre mes contacts commerciaux à j. pour leur suivi malgré la coupure de mes emails.»

- Courriel en réponse du 18 mars 2015 de Monsieur GR. à Monsieur L, en anglais avec sa traduction :

« De : Nick GR.

Date : Mercredi 18 mars 2015 08 :33

A : d. j. L

Objet : Tr : B

d.,

Merci de ta coopération et pour avoir travaillé avec nous pour parvenir à clôturer tous les dossiers en cours que vous avons avec toi. J'espère que tu connaîtras la valeur et l'opportunité (d'avoir travaillé ensemble).

Pour ce qui concerne les serrures, nous avons des documents sensibles accessibles dans les bureaux et de la même manière nous avons bloqué ton accès à notre département de vente et à la connexion électronique. Nous avons l'obligation de nous assurer que ces choses sont en sécurité après la fin d'un contrat de travail. C'est une pratique standard dans toute société comme la nôtre.

Cela est arrivé à Hardy, Michelle, Hong Li, Maxim, Julian, Alice, Ray, etc tu sembles étonné, mais crois-moi c'est normal dans notre manière de travailler lorsque des documents sensibles sont en jeu.

Comme tu l'as mentionné, j'ai demandé à j. de faire le nécessaire pour que les affaires en cours aboutissent et que ta commission soit retenue si elles devaient l'être positivement. Je pense que cela est acceptable.

Enfin, laisse-moi être clair, ton travail n'est pas contesté par c. DE. et moi sur la base d'une appréciation personnelle mais uniquement dans une perspective de performance. C'est mathématique. Nous en avons discuté l'année dernière et tu avais accepté la fin du mois de février comme dernière échéance. D'autres facteurs se sont désormais ajoutés à l'équation et nous sommes tous deux d'accord sur le fait de dire qu'il est temps de s'arrêter.

J'ai pris la liberté de mettre en copie à notre Conseil Mr m. An. Associé chez Baker Mc Kenzie Genève. Il est important qu'il soit au courant de nos intentions afin que ce dossier aboutisse de manière légale et professionnelle.

Respectueusement.

N.»

Il résulte de ces courriels qu'il a été mis fin au contrat de travail avec Monsieur L, l'employeur soutenant qu'il s'agit du contrat liant le salarié à la SA B ;

Le Tribunal relève qu'il n'est produit aucun organigramme des deux sociétés pour lesquelles Monsieur L a travaillé ;

Les seuls documents produits font apparaître que Nick GR. est président administrateur délégué de la SAM A, Niels CH. en étant l'administrateur délégué ;

Il n'est donné aucune précision ni aucun justificatif sur les fonctions exercées par Monsieur GR. au sein de la SA B alors qu'un des deux courriels par lui envoyés l'a été avec l'adresse électronique « ng.@B. je » et envoyé en copie, pour celui du 17 mars 2015, à Monsieur CH. ;

Par ailleurs, les contrats de cession de créance et de rétrocession de créance ont été signés, pour la SA B par a-c. CO. et pour la SAM A par Monsieur GR. ;

Le contrat de travail signé entre Monsieur L et la SA B ne porte pas la signature de Monsieur GR., laquelle correspond à celle de Monsieur CO. ;

Il apparaît dans ces circonstances indispensable, avant de statuer sur la validité du motif de licenciement, d'enjoindre à la SAM A de produire un organigramme détaillé des deux sociétés (A et B), ainsi qu'un extrait du registre du commerce suisse ou de canton faisant apparaître les éléments essentiels de la SA B et notamment les dirigeants ;

La SAM A devra également justifier par une copie de registre du personnel et les contrats de travail :

- quel était l'employeur des personnes suivantes visées par Monsieur GR. dans son courriel du 18 mars :

« *Hardy, Michelle, Hong Li, Maxim, Julian, Alice, Ray* »

- Qui est l'employeur des personnes suivantes visées par Monsieur GR. et Monsieur L dans les courriels échangés entre eux :

« *j., c. DE. et Gio* »

Les demandes concernant le motif du licenciement et son caractère éventuellement abusif, ainsi que les conséquences financières susceptibles d'en découler sont réservées.

Il en sera de même concernant les salaires réclamés par Monsieur L pour le mois d'avril 2015 et les dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement, par jugement mixte et avant dire droit, en premier ressort, après en avoir délibéré,

Rejette la demande de jonction présentée par la SAM A,

Se déclare incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la SAM A,

Déboute d. L de sa demande en paiement des salaires pour la période du 1er janvier 2013 au 30 septembre 2013,

Dit que la SAM A est redevable envers d. L des salaires pour la période du 1er octobre 2013 au 31 mars 2015,

Constate que la somme de 34.081,51 euros net a été perçue par d. L dans le cadre de la procédure d'exécution par lui mise en place,

Dit que Davis L a dès lors été rempli de ses droits à ce titre,

Dit que la SAM A est redevable envers d. L de la somme de 2.889,27 euros net (deux mille huit cent quatre-vingt-neuf euros et vingt-sept centimes) au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,

Constate que cette somme a été perçue par d. L dans le cadre de la procédure d'exécution par lui mise en place,

Dit que Davis L a dès lors été rempli de ses droits à ce titre,

Avant dire droit sur le surplus des demandes présentées par d. L,

Enjoins à la SAM A de :

- produire un organigramme détaillé des deux sociétés (A et B), ainsi qu'un extrait du registre du commerce suisse ou de canton faisant apparaître les dirigeants de la SA B,
- justifier par une copie de registre du personnel et les contrats de travail :
 - * quel était l'employeur des personnes suivantes visées par Monsieur GR. dans son courriel du 18 mars : « *Hardy, Michelle, Hong Li, Maxim, Julian, Alice, Ray* »
 - * Qui est l'employeur des personnes suivantes visées par Monsieur GR. et Monsieur L dans les courriels échangés entre eux : « *j., c. DE. et Gio* »

Renvoie la cause et les parties à l'audience du JEUDI 2 MARS 2017 à 14 heures 15 ;

Réserve les dépens,

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt-six janvier deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Manolo VELADINI et Nicolas MATILE, membres employeurs, Mesdames Anne-Marie PELAZZA et Nathalie VIALE, membres salariés, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.