

Cour d'appel, 17 mars 2015, j-p. ME. c/ La société anonyme monégasque dénommée SOCIÉTÉ GÉNÉRALE D'HÔTELLERIE en abrégé SAM SOGETEL

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	17 mars 2015
<i>IDBD</i>	13043
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Civile
<i>Décision antérieure</i>	Tribunal du travail, 23 janvier 2014 ^[1 p.8]
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2015/03-17-13043>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Exécution - Heures supplémentaires - Durée légale hebdomadaire - Calcul

Résumé

En application des dispositions de l'article 8 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 constituent des heures supplémentaires ouvrant droit au bénéfice des majorations de 25 % pour les huit premières et 50 % pour les heures suivantes, celles effectuées au-delà de la durée légale de travail de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente.

Tel est le cas, en l'espèce, du salarié ayant formulé une demande de rappel de salaires sur le fait qu'ayant été embauché pour effectuer chaque semaine 39 heures son employeur devait lui régler un salaire mensuel correspondant à 169 heures normales de travail même lorsque certaines semaines, il lui était demandé d'accomplir moins de 39 heures hebdomadaires au motif qu'aucune flexibilité n'est légalement prévue en Principauté de Monaco.

À cet égard, l'article 9 du règlement intérieur de l'entreprise prévoit que « *la durée hebdomadaire du temps de travail effectif (à l'exclusion du temps passé au déshabillage, à la pause lorsqu'elle existe ou au repas) est fixée à 39 heures par semaine avec une répartition au cours de la semaine pouvant être irrégulière selon les jours* ». De la sorte, le décompte des heures travaillées devait être réalisé par l'employeur par semaine et non mensuellement comme ce dernier l'a soutenu.

En effet, le salarié a été engagé pour effectuer 39 heures de travail hebdomadaire ainsi que le mentionnent son permis de travail et ses bulletins de salaire portant la mention de 169 heures travaillées.

Par ailleurs, il ne ressort pas de l'ensemble des plannings mensuels que le salarié ait travaillé sous le régime de l'équivalence concernant les salariés dont l'activité comporte une période d'inaction du fait que l'employeur opérait une modulation des heures travaillées sur le mois sur une base contractuelle de 169 heures.

Au surplus, l'employeur n'établit pas la réalité de périodes d'inaction pendant le temps de travail qu'il invoque alors que le salarié démontre qu'il exerce ses fonctions de surveillance en continu.

Il s'ensuit que l'employeur se devait d'opérer le décompte des heures travaillées par semaine et que le déclenchement des heures supplémentaires devait se faire dès la quarantième heure travaillée au cours d'une même semaine.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 17 MARS 2015

En la cause de :

- Monsieur j-p. ME., agent de sécurité IGH2, chef d'équipe, demeurant et domicilié X, 06500 Menton,

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Danièle RIEU, avocat au Barreau de Nice ;

APPELANT,

d'une part,

contre :

- La société anonyme monégasque dénommée SOCIÉTÉ GÉNÉRALE D'HÔTELLERIE en abrégé SAM SOGETEL, dont le siège social est 38 avenue Princesse Grace, 98000 Monaco, prise en la personne de son Président Délégué en exercice domicilié en cette qualité audit siège,

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Hubert FLICHY, avocat au Barreau de Paris ;

INTIMÉE,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 23 janvier 2014 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 4 mars 2014 (enrôlé sous le numéro 2014/000131) ;

Vu les conclusions déposées les 6 mai, 25 novembre 2014 et 13 janvier 2015, par Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur, au nom de la SAM SOGETEL ;

Vu les conclusions déposées les 7 octobre et 16 décembre 2014, par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de j-p. ME. ;

À l'audience du 20 janvier 2015, Oui les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par j-p. ME., à l'encontre d'un jugement du Tribunal du Travail du 23 janvier 2014.

Considérant les faits suivants :

j-p. ME. a été engagé en qualité d'agent de sécurité IGH2 jour/nuit coefficient 155 depuis le 1er septembre 2005 par la SAM Société Générale d'Hôtellerie (SOGETEL) suivant contrat à durée déterminée du 24 août 2005 qui s'est poursuivi à son échéance en contrat à durée indéterminée. Par avenant du 24 juin 2010, il est devenu chef d'équipe IGH2 jour/nuit moyennant un salaire mensuel de 1.847,15 euros.

Suite à sa requête du 10 août 2011 un procès-verbal de non-conciliation est intervenu le 14 novembre 2011. Il a alors attiré la SAM SOGETEL devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 50.000 euros à titre de rappel de salaire comprenant notamment des heures supplémentaires comme heures de nuit,
- 5.000 euros au titre des congés payés afférents,
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-paiement du salaire dû, avec intérêt de droit.

Il a également sollicité la délivrance par l'employeur de bulletins de salaire conformes.

Par jugement du 23 janvier 2014 le Tribunal du Travail a statué comme suit :

« - Déboute j-p. ME. de l'intégralité de ses demandes ;

- *Le condamne aux dépens du jugement ».*

Selon exploit en date du 4 mars 2014, j-p. ME. a régulièrement interjeté appel du jugement entrepris à l'effet de le voir réformer et a repris les mêmes demandes aux termes de conclusions déposées les 7 octobre et 16 décembre 2014 pour voir condamner la SAM SOGETEL au paiement des sommes suivantes :

« - 40.231,54 euros à titre de complément de salaire,

- 4.023,15 euros au titre des congés payés afférents,
- *Donner acte à la SAM SOGETEL de ce qu'elle estime qu'il pourrait lui être dû la somme de 19.143,70 euros en cas de réformation sur l'analyse de l'article 12 de la Convention collective des hôtels,*
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts ».

aux motifs que :

- l'article 12 de la Convention collective des hôtels, restaurants et débits de boissons du 1er juillet 1968 comporte une disposition particulière relative à la rémunération des heures de nuit (comptées double, alinéa 2), laquelle entraîne indirectement le règlement d'heures supplémentaires qui ne lui a pas été appliqué en se limitant au paiement d'une prime de nuit dérisoire non prévue au contrat de travail,
- le contrat de travail ne peut pas déroger aux dispositions plus favorables de l'accord collectif,
- le doute dans l'interprétation d'une disposition de l'accord collectif doit s'interpréter dans un sens favorable aux salariés,
- l'expression de l'alinéa 1 relative aux employés « *spécialement engagés pour le travail de nuit* » (pour lesquels l'application de l'alinéa 2 est exclue) ne peut concerner que les salariés travaillant uniquement la nuit,
- l'adverbe « *spécialement* » est synonyme de « *spécifiquement* » qui signifie « *exclusivement propre à une espèce* » , aussi les rédacteurs de la Convention collective n'ont pas pu vouloir exclure de l'article 12, tous les employés pour lesquels il est mentionné dans leur contrat de travail, qu'ils pourraient être amenés à travailler en tout ou partie la nuit,
- l'objectif poursuivi par l'article 12 était d'apporter, en contrepartie d'un horaire « *anormal* » (de nuit), une rémunération supérieure à celle accordée pour un horaire de jour, il est cependant prévu une exception pour ceux qui travaillent de façon habituelle la nuit (c'est-à-dire chaque journée de 24 heures),
- l'exclusion du bénéfice de la contrepartie prévue par l'article 12 ne peut valoir pour tout le personnel qui est amené à travailler tantôt de jour et tantôt de nuit,

- l'employeur ne peut choisir de faire travailler un salarié en alternance jour/nuit, sans que ce dernier puisse percevoir une rémunération à la mesure des difficultés d'adaptation qu'entraîne un changement constant d'horaires,
- l'employeur use de cette pratique en alternant les horaires différents constamment (alternance entre un travail de jour et de nuit, jours de repos et horaires modifiés d'une semaine à l'autre), ce qui complique considérablement l'organisation de la vie privée et les rythmes biologiques,
- la précision dans son contrat de travail « *agent de sécurité IGH 2 tournant jour/nuit* » signifie, tout au plus, qu'il ne pouvait refuser de travailler la nuit sans que cette considération ait un quelconque lien avec la rémunération,
- une décision du Tribunal du Travail du 20 janvier 2011 retient que l'article 12 protège tout salarié susceptible d'effectuer de manière non habituelle un travail entre 23 heures et 6 heures et que la notion d'employé « *spécialement engagé pour le travail de nuit* » ne peut être entendue de manière restrictive comme recouvrant la seule situation d'un salarié qui effectue son activité entre 23 heures et 6 heures mais doit aussi englober les postes dont les critères de rattachement ramènent à une activité nocturne,
- il n'a jamais exercé une activité exclusivement nocturne puisque par exemple pour le mois de juin 2010, les heures de nuit ne représentent que 31,41% de son temps de travail, pour le mois d'août 2006, 45,83 %, pour le mois de septembre 2006, 25%, seule une minorité d'heures de travail est réalisée entre 23 heures et 6 heures et il ne travaille ainsi pas « *habituellement* » la nuit,
- il n'était pas spécialement engagé pour le travail de nuit,
- ses heures de travail réalisées entre 23 heures et 6 heures doivent être considérées comme des heures de nuit et comptées double,
- l'accord versé aux débats est du 3 avril 2012 et est donc postérieur au présent litige,
- la référence à l'Arrêté Ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960 sur le régime des équivalences pour tout le personnel occupé à des opérations de gardiennage, de surveillance ou d'incendie n'a été envisagée qu'en parade à la présente demande puisque le régime des équivalences ne lui a jamais été appliqué puisque son permis de travail porte sur une durée hebdomadaire de 39 heures, que sa rémunération lui a été réglée pour 169 heures de travail mensuelles et qu'il ne lui a jamais été demandé de travailler plus de 169 heures par mois,
- ses fonctions de surveillance en continu excluent les périodes d'inaction,
- sa fiche de poste établit que ses tâches ne se limitaient pas à la surveillance au service incendie qui seule justifierait l'application de l'arrêté précité.

Aux termes de ses dernières conclusions en date du 13 janvier 2015, la SAM SOGETEL conclut à titre principal à la confirmation du jugement et au débouté des demandes de j-p. ME. et à sa condamnation aux entiers des dépens.

À titre subsidiaire, elle sollicite de la Cour de :

« - *juger que les heures de travail réalisées doivent être calculées à partir de la 51e heure travaillée,*

- *juger qu'aucune heure supplémentaire n'est due indépendamment du doublement des heures de nuit,*
- *réduire dans cette hypothèse, le montant des sommes allouées au salarié »,*

aux motifs que :

- conformément à l'article 2092 bis du Code civil, la demande en paiement d'un rappel de salaire et des congés payés afférents peut être examinée depuis le 1er août 2006, la date de la convocation en conciliation interruptive de prescription étant le 10 août 2011,
- si le demandeur a été embauché en qualité d'agent de sécurité IGH2 tournant jour/nuit, il exerce aujourd'hui les fonctions de chef d'équipe IGH2 tournant jour et nuit au sein du service sécurité incendie,
- à sa rémunération de base, s'ajoute une prime de nuit versée pour chaque vacation de nuit,
- l'article 12 de la Convention collective de l'industrie hôtelière ne lui est pas applicable,
- par référence à la décision du Tribunal du Travail du 20 janvier 2011, il apparaît que l'employé « *spécialement engagé pour le travail de nuit* » est celui qui effectue un travail de nuit de manière habituelle et dont le poste présente des critères de rattachement ramenant à une activité nocturne,

- cette expression ne signifie pas que le salarié doit avoir été engagé « *exclusivement* » ou « *uniquement* », ni même « *majoritairement* » pour le travail de nuit, mais simplement qu'il doit avoir été expressément prévu par le contrat de travail, que l'employé serait amené à travailler, en tout ou partie, la nuit,
- l'interprétation de la Convention collective par la partie adverse conduirait à imposer des contrats ne prévoyant que le travail de nuit, dont la définition est donnée à l'alinéa 1er, à savoir des horaires de travail exclusivement compris entre 23 heures et 6 heures,
- l'article 12 alinéa 2 ne doit trouver à s'appliquer que lorsque le salarié n'a pas, dès l'origine, prévu de travailler la nuit,
- dans cette hypothèse, le décompte des heures de nuit sur une base double permet de compenser la sujétion résultant de cette contrainte, qui n'était pas prévue lors de l'embauche,
- les horaires sont identiques pour tous les salariés, à savoir 7 heures/19 heures et 19 heures/7 heures, dans la mesure où pour des raisons de sécurité, le service incendie doit fonctionner 24 heures sur 24,
- l'appelant était informé de cette organisation puisqu'il a signé un accord confirmant la mise en place d'un tel système,
- le salarié travaille habituellement la nuit et son poste présente un rattachement ramenant à une activité nocturne,
- cette activité de nuit a été contractuellement prévue par les parties (contrat initial « *tournant jour/nuit* » et pour l'exercice de fonctions « *de jour ou de nuit* » ; avenant du 24 juin 2010 pour des fonctions « *tournant jour et nuit* »),
- les plannings versés aux débats démontrent que le salarié travaillait tous les mois en partie de jour et en partie de nuit, effectuait en général un nombre équivalent de permanences de jour et de nuit, voire même régulièrement un nombre supérieur de permanences de nuit,
- le contrat de travail précise expressément, afin d'éviter toute difficulté, « *chaque heure de travail effectuée de jour ou de nuit est décomptée de façon identique* »,
- à titre subsidiaire, il apparaît que les heures supplémentaires ne peuvent être décomptées qu'à partir de la 51e heure de travail et non de la 40e, par application de l'arrêté ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960 fixant le régime des équivalences, dans la mesure où la mission principale du salarié était d'assurer la surveillance des biens et des personnes au sein du service sécurité incendie,
- les fonctions visées dans cet arrêté supposent des périodes d'inaction, en sorte que 40 heures équivalent à 50 heures de travail,
- les tâches de l'appelant impliquent nécessairement les périodes d'inaction et le fait qu'il ait été embauché sur la base de 39 heures hebdomadaires est sans incidence (décompte des heures supplémentaires à partir de la 51e heure),
- le salarié a commis plusieurs erreurs s'agissant du taux horaire à retenir, en sorte qu'elle a pris le soin de refaire les calculs (19.143,70 euros et non 41.158,74 euros, outre les congés payés afférents).

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé ;

SUR CE,

Sur la demande de rappel de salaires au titre du décompte des heures travaillées

Attendu qu'en application des dispositions de l'article 1011 du Code civil, « *on doit rechercher dans les conventions quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes* » et qu'en application de l'article 1017 de ce même code « *dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé, et en faveur de celui qui a contracté l'obligation* » ;

Attendu que les parties s'opposent sur le sens de l'article 12 de la Convention collective des hôtels, restaurants et débits de boissons du 1er juillet 1968 qui prévoit que :

« *Le travail de nuit est celui compris entre 23h et 6h, sauf pour les ouvriers et employés dont le contrat d'engagement stipule qu'ils ont été spécialement engagés pour le travail de nuit.*

Chaque heure effectuée entre 23h et 6h sera comptée double pour les calculs de la durée de la semaine de travail définie à l'article 10 de la présente convention et ne sera pas majorée » ;

Que les premiers juges ont rappelé que l'adverbe « *spécialement* » ne signifiait pas « *exclusivement* » ou « *uniquement* » comme le soutient l'appelant mais « *d'une manière spéciale* » ou « *en particulier* », alors que l'adjectif spécial peut se définir comme « *particulier à une catégorie* » ;

Qu'en effet, la disposition litigieuse prévoit que les salariés qui sont engagés pour travailler de nuit de manière habituelle ne bénéficient pas du doublement des heures travaillées ;

Qu'ainsi, les salariés qui ont été engagés et qui travaillent en période de nuit sont exclus du bénéfice de l'article 12 alinéa 2 précité tout comme ceux qui ne travaillent que de jour ;

Que cette disposition vise à compenser les sujétions imposées au salarié soumis à la contrainte du travail de nuit lorsqu'elle n'a pas été prévue par le contrat de travail ou qui, étant prévue, est occasionnelle ;

Que la situation du salarié engagé indifféremment pour exercer une activité de nuit comme de jour est soumise au même régime dès lors que le poste de travail l'amène à exercer régulièrement une activité en période de nuit ;

Qu'en l'espèce, il résulte du contrat de travail de l'appelant qu'il a été embauché pour travailler indifféremment de jour comme de nuit ;

Qu'il apparaît donc que ce dernier a donné son accord au regard de cette sujétion autant dans le contrat initial que dans l'avenant, lesquels contenaient tous deux la stipulation expresse que « *chaque heure de travail effectuée de jour ou de nuit sera décomptée de façon identique* » ;

Qu'en l'espèce, les plannings mensuels versés aux débats font apparaître une alternance entre les périodes de travail de jour et de nuit selon un volume horaire identique de douze heures, soit de 7h à 19h ou de 19h à 7h et l'accomplissement d'un travail de nuit selon un rythme régulier en réalisant chaque mois et chaque semaine depuis son embauche plusieurs permanences nocturnes ;

Qu'ainsi, la situation de l'appelant ne saurait être assimilée à celle du salarié auquel la dérogation de l'article 12 alinéa 1 ne s'applique pas lorsque celui-ci exerce principalement une activité diurne et dont le poste n'implique pas nécessairement un travail nocturne - néanmoins prévu au contrat de travail - et qui, au cours de la relation contractuelle n'accomplit des heures de nuit que de manière irrégulière ou ponctuelle ;

Que le Tribunal du Travail a justement constaté que cette disposition de l'accord collectif, pas plus que l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, n'avait prévu, malgré les sujétions intrinsèques au travail de nuit, de compensation particulière pour les salariés ayant accepté de travailler en période nocturne aux termes de leur contrat de travail ;

Que, dans ces conditions, le Tribunal a, à bon droit, considéré que l'exception de l'article 12 alinéa 1 concernait les salariés ayant accepté la sujétion du travail de nuit, qu'elle soit partielle ou totale, laquelle était, en l'espèce, en rapport avec l'activité professionnelle visée au contrat et avait été effective dans la réalité de la relation contractuelle ;

Qu'en conséquence, le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a débouté j-p. ME. de sa demande de rappel de salaires fondée sur l'article 12 précité ;

Sur la demande de rappel de salaires au titre de la durée hebdomadaire de travail

Attendu que l'appelant a également formulé une demande de rappel de salaire fondée sur le fait qu'ayant été embauché pour effectuer chaque semaine 39 heures, la SAM SOGETEL devait lui régler un salaire mensuel correspondant à 169 heures normales de travail, même lorsque certaines semaines il lui était demandé d'accomplir moins de 39 heures hebdomadaires au motif pris qu'aucune flexibilité n'est légalement prévue en Principauté de Monaco ;

Que les premiers juges ont rejeté cette demande du salarié sans l'avoir examinée ;

Attendu qu'en application des dispositions de l'article 2092 bis du Code civil, cette demande en paiement de rappel de salaire et des congés payés afférents est recevable à compter du 1er août 2006, la date de la convocation en conciliation interruptive de prescription étant fixée au 10 août 2011 ;

Qu'à cet égard, il résulte des dispositions de l'article 8 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 précitée, que les heures effectuées au-delà d'une durée de travail de 39 heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à majoration minimale de 25% au-delà de la quarantième heure et de 50 % au-delà de la quarante septième heure ;

Que la référence à une durée moyenne hebdomadaire permettant une répartition différente des heures travaillées sur une période de six semaines n'est retenue par l'article 5 de l'Ordonnance précitée que pour déterminer si le plafond des heures supplémentaires pouvant être effectuées est atteint ;

Que l'article 9 du Règlement intérieur de la SAM SOGETEL prévoit que « *la durée hebdomadaire du temps de travail effectif (à l'exclusion du temps passé au déshabillage, à l'habillage, à la pause lorsqu'elle existe ou au repas) est fixée à 39 heures par semaine, avec une répartition au cours de la semaine pouvant être irrégulière selon les jours* » ;

Que le décompte des heures travaillées devait donc être réalisé par l'employeur par semaine et non mensuellement comme ce dernier le soutient ;

Que la SAM SOGETEL considère que les heures supplémentaires ne pouvaient être décomptées qu'à partir de la 51e heure et non dès la 40e heure en se fondant sur l'Arrêté Ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960 fixant un régime d'équivalence pour les salariés dont l'activité comporte une période d'inaction ;

Que néanmoins, il convient de relever que l'appelant a été engagé pour effectuer 39 heures de travail hebdomadaires comme cela résulte expressément du contrat de travail ainsi que mentionné sur son permis de travail, et tous les bulletins de salaire délivrés par l'employeur portant la mention de 169 heures travaillées ;

Que par ailleurs, il ne ressort pas de l'ensemble des plannings mensuels que j-p. ME. ait travaillé effectivement sous le régime de l'équivalence puisqu'il apparaît que l'employeur opérait une modulation des heures travaillées sur le mois sur une base contractuelle de 169 heures ;

Qu'au surplus, la société intimée n'établit pas la réalité de périodes d'inaction pendant le temps de travail qu'elle invoque alors que le salarié affirme sans être démenti, qu'il exerce ses fonctions de surveillance en continu notamment par rondes ou à partir du PC sécurité, dans lequel se trouvent trois écrans avec seize images par écran ;

Qu'en outre, il résulte de la fiche de poste du salarié, que son rôle n'était pas limité à la « *surveillance* » au service incendie, prévue par l'Arrêté n° 60-004 précité puisque celui-ci avait d'autres attributions comme « *l'instruction d'agents de niveau I, le contrôle des connaissances, l'entretien et la vérification élémentaire des installations de sécurité, la gestion des incidents ascenseurs, la délivrance des permis feu* » ;

Qu'il s'ensuit que l'employeur se devait d'opérer le décompte des heures travaillées par semaine et que le déclenchement des heures supplémentaires devait se faire dès la 40e heure travaillée au cours d'une même semaine ;

Que contrairement à ce que soutient l'appelant, son employeur qui a procédé à une modulation sur le mois lui a toujours servi la rémunération contractuelle qui lui était due mais sans toutefois s'acquitter des majorations légales pour les semaines où ce dernier a dépassé le contingent de 39 heures et ce, à compter du 1er août 2006 ;

Qu'il convient à cet effet d'ordonner la réouverture des débats afin que l'appelant présente et chiffre sa demande de rappel de salaires sur cette base, au contradictoire de la société intimée et au vu des plannings mensuels de travail versés aux débats ;

Attendu qu'il y lieu de réserver la demande de dommages-intérêts ainsi que les dépens d'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Reçoit les appels,

Confirme le jugement du Tribunal du Travail du 23 janvier 2014 en ce qu'il a rejeté la demande de rappel de salaires au titre du doublement des heures de nuit,

Ordonne la réouverture des débats sur la demande de rappel de salaires au titre de la durée hebdomadaire de travail,

Sursoit à statuer sur cette demande et sur la demande de dommages-intérêts,

Invite j-p. ME. à chiffrer sa demande au titre des majorations légales dues en application de l'article 8 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 à compter du 1er août 2006 pour les semaines où son temps de travail a dépassé 39 heures, ce au vu des plannings mensuels de travail déjà communiqués et à conclure à cet effet au plus tard le 5 MAI 2015,

Enjoint à la SAM SOGETEL de conclure en réponse au plus tard le 26 MAI 2015,

Fixe l'audience des plaidoiries au MARDI 23 JUIN 2015 à 9 h 30,

Réserve les dépens d'appel.

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Madame Brigitte GRINDA GAMBARINI, Premier Président, Officier de l'Ordre de Saint-Charles, Madame Sylvaine ARFINENGO, Conseiller, Monsieur Eric SENNA, Conseiller, assistés de Madame Laura SPARACIA-SIOLI, Greffier en chef adjoint, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,

Lecture est donnée à l'audience publique du 17 MARS 2015, par Madame Brigitte GRINDA GAMBARINI, Premier Président, Officier de l'Ordre de Saint-Charles, assistée de Madame Laura SPARACIA-SIOLI, Greffier en chef adjoint, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, en présence de Monsieur Jean-Pierre DRÉNO, Procureur Général.

Notes

Liens

1. Décision antérieure

^ [p.1] <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2014/01-23-11823>