

Cour d'appel, 26 mai 2020, La SAM A. c/ Madame m. S.

Type	Jurisprudence
Juridiction	Cour d'appel
Date	26 mai 2020
IDBD	18964
Débats	Audience publique
Matière	Civile
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématique	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2020/05-26-18964>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Rémunération – Principe d'égalité – Violation (oui) – Préjudice moral (oui) - Heures supplémentaires – Licenciement – Article 6 de la loi n° 729 – Caractère abusif (non)

Résumé

En application du principe « *à travail égal, salaire égal* », la SAM A. a l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les employés de l'entreprise (hommes/femmes) qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale. Conformément aux dispositions de l'article 1162 du Code civil, il appartient au salarié, qui invoque une atteinte à ce principe, de présenter les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part que cette différence est justifiée par des éléments objectifs. Ces éléments doivent être précis et concrets, déduits des activités effectivement exercées par les salariés concernés, de nature à établir que : le travail qu'il accomplit est égal ou de valeur égale à celui qu'effectue un collègue de travail clairement désigné, disposant d'un niveau de connaissances professionnelles, de qualification et de responsabilités comparable au sien, et la rémunération qui lui est versée en contrepartie de ce travail par l'employeur est inférieure à celle dont bénéficie le salarié de référence. La notion de valeur égale n'étant pas prévue par la législation monégasque, le droit français la définit comme suit à l'article L 3221-4 du Code du travail : des « *travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse.* ». Il y a lieu de prendre en considération les tâches réellement accomplies par m.S. et les fonctions qui ont été les siennes, la qualification du poste occupé n'étant qu'indicative. Sur ce point, l'employeur n'apporte aucun élément permettant de démontrer que n.F. exerçait effectivement des tâches différentes de celles de la salariée telles qu'elles figurent dans leur contrat de travail respectif. L'existence d'une identité de tâches et de fonctions entre les deux salariés apparaît ainsi établie. S'agissant des éléments composant la rémunération, ceux-ci doivent être établis selon des normes identiques, les catégories, les critères de classification professionnelle, toutes les bases de calcul, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs. L'égalité salariale entre les hommes et les femmes concerne l'ensemble du salaire et de ses accessoires et notamment les primes. Il est constant que m.S. bénéficiait d'un salaire fixe légèrement supérieur à celui de n.F. à l'embauche. Cependant, les deux salariés bénéficiaient d'un mode de calcul de leurs primes distinct. Il appartient dès lors à l'employeur de démontrer que la différence de salaire fondée sur un mode distinct de rémunération variable entre les deux salariés exerçant des fonctions identiques repose sur des éléments contrôlables et de nature à justifier son bien-fondé. Le Tribunal a justement considéré que l'employeur n'établissait pas que la différence constatée était justifiée par des éléments objectifs, l'existence d'une expérience de n.F. dans le domaine du textile de deux années n'étant pas suffisamment significative pour justifier une telle discrimination et a retenu le mode de calcul du salaire variable dû à m.S. tel que figurant dans le contrat de travail de n.F. et le courrier du 27 juin 2005.

Il appartient à m.S. de rapporter la preuve de l'existence des heures supplémentaires dont elle revendique le paiement et que seules celles qui sont accomplies avec l'accord de l'employeur peuvent donner lieu à rémunération. Si les parties au contrat de travail peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire, la convention de forfait doit résulter d'un accord particulier entre elles, ne doit pas être défavorable au salarié et doit correspondre à un nombre précis d'heures supplémentaires, étant précisé que les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce nombre d'heures doivent être rémunérées en sus du forfait. Le forfait de salaire doit impérativement faire référence à un horaire précis et le nombre maximum d'heures mensuelles doit être précisé et connu des parties. La seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait licite étant précisé que les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce nombre d'heures doivent être rémunérées en sus du forfait. La clause relative à la fixation de la rémunération de m.S. ne répond à aucun des critères précités et ne peut donc lui être opposée valablement et celle-ci peut donc solliciter le paiement des heures supplémentaires qu'elle aurait accomplies au-delà de l'horaire légal du travail fixé à 39 heures. Ayant le statut de cadre, elle n'établit pas qu'elle ait été soumise à l'horaire collectif de l'entreprise, que l'attestation établie à cet effet par Madame V. ex-salariée est insuffisante pour ce faire. Pour pouvoir prétendre au paiement des heures supplémentaires effectuées par ses soins, m.S. doit produire un décompte établi par semaine civile et mentionnant, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'Ordonnance-Loi du 2 décembre 1959, pour chacune des semaines couvertes par sa réclamation :

- le nombre total d'heures de travail effectivement accomplies au cours de la semaine considérée,
- le nombre d'heures effectuées au-delà de 39 heures,
- le taux horaire de base applicable,
- le taux horaire majoré (+ 25% pour les huit premières + 50% pour les heures suivantes).

Les premiers juges ont retenu, à juste titre, que les heures supplémentaires reconnues par l'employeur devaient être prises en compte à hauteur de 421 heures pour l'année 2011. Concernant l'année 2010, l'employeur n'ayant pas précisé le nombre d'heures supplémentaires correspondant à la somme versée à ce titre de 7.916 euros, il y a lieu de retenir le décompte hebdomadaire établi par la salariée à hauteur de 414,75 heures.

Pour évaluer lesdites heures supplémentaires, la salariée estime que les temps de trajet et d'attente aux aéroports constituent un travail effectif. Les temps de déplacements sont exclus du temps de travail effectif, qu'ils se situent à

l'intérieur ou en dehors de l'horaire de travail ou qu'ils excèdent ou non le temps de travail habituel de trajet domicile-travail et n'ont pas à être pris en compte pour le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ni à être rémunérés comme heures de travail mais peuvent néanmoins donner lieu à compensation en repos ou argent. En l'espèce, le Tribunal a relevé que m.S. qui a la charge de la preuve, ne produisait pas ses bulletins de salaire correspondant aux déplacements à l'étranger, ce qui ne lui permettait pas de vérifier l'existence d'une éventuelle compensation.

En application de l'article 6 de la loi n°729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968. Cette disposition n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient à la juridiction saisie de vérifier non la cause de la rupture, mais le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (motif illicite ou illégal, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable). L'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, au même titre qu'une rupture revêtant une forme fautive est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729. Il appartient à m.S. de rapporter la preuve, au soutien de sa demande indemnitaire, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté. m.S. n'apporte aucun élément de nature à caractériser un motif fallacieux constitué par la fausseté du grief invoqué combinée à la volonté de tromperie et de nuisance de celui qui l'invoque. Elle ne fait pas état de l'existence d'un motif qui rendrait la rupture illicite, pas davantage d'une intention de nuire de l'employeur de nature à rendre le principe même du licenciement abusif. Par contre, m.S. soutient avoir fait l'objet d'un licenciement hâtif et vexatoire. La circonstance que ce dernier ait opté pour un licenciement sans motif ne suffit pas à conférer à la rupture un caractère abusif. Dans ce contexte, le licenciement de m. S. intervenu trois semaines après la reprise de son travail, suite à son arrêt maladie, ne peut à lui seul, caractériser un abus de la part de l'employeur et n'est pas en lien avec son arrêt de travail. En outre, la dispense d'exécution du préavis qui est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, dans le contexte précité dans laquelle elle est intervenue n'est en aucune manière abusive. Aucune légèreté blâmable de l'employeur n'est ainsi établie, ni de brutalité dans la décision de rompre le contrat de travail. S'agissant des circonstances dans lesquelles la rupture a été notifiée, il apparaît que l'ensemble des documents légaux a été remis à la salariée et que, à la date du licenciement, celle-ci a été remplie de l'intégralité de ses droits eu égard au contrat de travail existant, dont la clause de forfait n'a été contestée que dans le cadre de la présente procédure. Dans ces conditions, la demande d'indemnisation formée de ce chef par m.S. a justement été rejetée.

La demande d'indemnisation forfaitaire pour travail dissimulée, qui se fonde sur des dispositions du Code du travail français, est inexistante en droit du for et n'est pas transposable à Monaco au motif que le travail dissimulé est réprimé pénalement, de sorte que m.S. ne peut prétendre à une quelconque indemnisation à ce titre.

m.S. a été en arrêt de travail en partie en lien avec la violation par l'employeur de dispositions légales. Le préjudice moral subi par celle-ci a justement été réparé par l'allocation d'une somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts.

Par ailleurs cette dernière a incontestablement subi un préjudice moral en lien avec la violation par l'employeur du principe d'égalité hommes/femmes tel qu'il a été retenu ci-dessus et qui a été justement réparé par les premiers juges par l'octroi de la somme de 5.000 euros.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 26 MAI 2020

I - En la cause n° 2019/000033 (appel et assignation du 3 octobre 2018) :

- La SAM A., société anonyme monégasque immatriculée au Registre du Commerce et de l'Industrie de Monaco sous le n° X, dont le siège social est sis X1 MC 98000 MONACO, agissant poursuites et diligences de son Président administrateur délégué en exercice, Monsieur d. F. demeurant et domicilié en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaissant Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat près la même Cour ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Madame m. S. demeurant X2 à Beausoleil (06240) ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaissant Maître Dominique PHILIPP, avocat au barreau de Thionville ;

INTIMÉE,

d'autre part,

II - En la cause n° 2019/000036 (appel et assignation du 2 novembre 2018) :

- Madame m. S. anciennement Responsable Export de la société A., née le 10 janvier 1982, de nationalité française, demeurant X2 à Beausoleil (06240), France ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaidant Maître Dominique PHILIPP, avocat au barreau de Thionville ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- La SAM A., Société Anonyme Monégasque immatriculée au Registre du Commerce et de l'Industrie de Monaco sous le n° X, dont le siège social est sis X1 MC 98000 MONACO, représentée par son Président Administrateur Délégué en exercice, demeurant et domicilié en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaidant Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat près la même Cour ;

INTIMÉE,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 12 avril 2018 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 3 octobre 2018 (enrôlé sous le numéro 2019/000033) ;

Vu l'exploit d'appel parte in qua et d'assignation du ministère de Maître Marie-Thérèse ESCAUT-MARQUET, huissier, en date du 2 novembre 2018 (enrôlé sous le numéro 2019/000036) ;

Vu les arrêts avant dire droit en date du 9 juillet 2019 ;

Vu les conclusions déposées les 15 octobre 2019 et 18 février 2020 par Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de m. S. ;

Vu les conclusions déposées le 17 décembre 2019 par Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la SAM A. ;

À l'audience du 25 février 2020, vu la production de leurs pièces par les conseils des parties ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur les appels relevés par la SAM A. et m. S. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du Travail du 12 avril 2018

Considérant les faits suivants :

m. S. a été employée à compter du 1er décembre 2009 en qualité de responsable export par la société anonyme monégasque A., suivant contrat à durée indéterminée.

Par lettre du 15 février 2013 remise en mains propres, celle-ci s'est vue notifier son licenciement sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

m. S. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 5 mai 2014, attiré la SAM A. devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir le paiement de diverses sommes après que cette dernière a été contrainte à produire aux débats le contrat, le mode de calcul des primes et des fiches de paie de son prédécesseur, les contrats et les éléments de rémunération de f. M. et a. G. les pointages de ses heures de bureau du 1er décembre 2009 au 15 février 2013, sa boîte professionnelle email, ainsi que tous éléments administratifs et comptables relatifs à la matérialité des 35 salons et missions effectués.

Par jugement avant-dire-droit en date du 28 juillet 2016, le Tribunal du Travail a :

« - ordonné à la société anonyme monégasque A. de produire aux débats l'intégralité des bulletins de paie de n. F. (pour toute la période d'exécution de son contrat de travail) et de justifier du calcul de sa rémunération variable (un ou deux postes) en fonction de l'évolution des chiffres d'affaires en cause (clients exports, nouveaux clients ; certifiés par les commissaires aux comptes), en fournissant une explication plus précise sur les raisons objectives justifiant la différence de rémunération avec m. S.(salaire fixe et rémunération variable) ;

- débouté m. S. du surplus de ses demandes ».

À la suite de cette décision, m. S. a demandé au Tribunal de condamner la SAM A. à lui payer :

- des primes de résultats calculées, de manière égale, par rapport à celles de son prédécesseur, homme, compte tenu des 6.403,79 euros déjà versés, pour un montant de 74.000,36 euros,

- 1.699,98 heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur, majorées au taux en vigueur prévues par la loi pour un montant de 116.207,51 euros,
- une indemnité de réparation couvrant intégralement les quatre composantes du préjudice subi :
 - * pour travail dissimulé, une indemnité de six mois de rémunération brute, heures supplémentaires et primes de résultats comprises, accompagnée des versements nécessaires employeur et employé dus à la sécurité sociale pour un montant de 50.519,34 euros,
 - * une indemnité de dommages et intérêts pour rupture abusive, de six mois de rémunération brute heures supplémentaires et primes de résultats comprises pour un montant de 50.519,34 euros,
 - * une indemnité de réparation de six mois de rémunération brute, heures supplémentaires et primes de résultats comprises, pour atteinte grave au droit constitutionnel à la santé de la salariée pour un montant de 50.519,34 euros,
 - * une indemnité pour préjudice moral pour un montant de 40.000 euros,
- une indemnité de rectification à due concurrence, de l'indemnité de congédiement prévue par la loi n° 846, déduction faite des 6.206,33 euros déjà versés pour un montant de 12.562,11 euros,
- une rectification d'indemnité de congés payés déduction faite des 2.724,30 euros déjà perçus pour un montant de 9.454,59 euros,
- les intérêts légaux à la date du fait générateur en application de la loi n° 990 du 30 novembre 1996,
- condamner la SAM A. à lui remettre, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, ses nouveaux bulletins de paie rectifiés, certificat de travail et attestation Pôle Emploi conformes,
- la condamner aux dépens.

Par jugement en date du 12 avril 2018, le Tribunal du Travail a statué comme suit :

- dit que le licenciement de m. S. par la SAM A. n'est pas abusif ;
- déboute m. S. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- condamne la SAM A. à payer à m. S. les sommes suivantes :
 - 3.000 euros en réparation du préjudice subi au titre de l'atteinte à la santé ;
 - 5.000 euros en réparation de son préjudice moral ;
- dit que l'inégalité de traitement que subit m. S. en comparaison avec son collègue masculin n. F. n'est pas justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute volonté de discrimination, et revêt donc un caractère illicite ;

Avant-dire-droit sur le montant des sommes susceptibles d'être allouées à m. S. à titre de rappel de primes ;

- ordonne la réouverture des débats et enjoint à la SAM A. de produire une attestation de Jean-Paul SAMBA, Expert-Comptable, détaillant les chiffres d'affaires des clients export et les chiffres d'affaires des nouveaux clients export pour les exercices :
 - 01.10.2010/30.09.2011 ;
 - 01.10.2011/30.09.2012 ;
 - 01.10.2012/30.09.2013 ;
- dit que la SAM A. est redevable envers m. S. d'heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures pour l'année 2011 et a travaillé dix dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n° 822 du 23 juin 1967 ;
- sursoit à statuer sur le montant des sommes dues à ce titre par la SAM A. dans l'attente du calcul des primes éventuellement dues à la salariée ;
- déboute m. S. de sa demande au titre du travail dissimulé ;
- réserve le surplus des demandes des parties ;
- renvoie la cause et les parties à l'audience pour la communication des pièces sollicitées.

Instance n° 2019/00033

Par acte en date du 3 octobre 2018 et par conclusions en date du 17 décembre 2019, la SAM A. a formé appel de ce jugement en ces termes :

- « - ACCUEILLIR la société A. en son appel parte in qua et l'y déclarer recevable et bien fondée,
- CONFIRMER que le licenciement de Madame S. ne revêt aucun caractère abusif, tant dans le recours à l'article 6 que dans sa mise en œuvre,

- INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a dit que l'inégalité de traitement que subit Madame m. S. en comparaison avec son collègue masculin Monsieur n. F. n'est pas justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute volonté de discrimination, et revêt donc un caractère illicite,

- INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a dit que la société A. est redevable envers Madame m. S. d'heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures pour l'année 2011 et a travaillé dix dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n° 822 du 23 juin 1967,

- INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société A. à payer à Madame m. S. les sommes suivantes :

- 3.000 euros (trois mille euros) en réparation du préjudice subi au titre de l'atteinte à la santé,
- 5.000 euros (cinq mille euros) en réparation de son préjudice moral,

Et, statuant à nouveau,

- CONSTATER l'absence de toute discrimination salariale à l'égard de Madame S.
- CONSTATER qu'aucune somme n'est due à Madame S. au titre de sa demande de rappel de salaire en application des conditions de rémunération allouée à Monsieur F.
- CONSTATER l'absence de toute atteinte au droit à la santé de Madame S.
- DIRE ET JUGER mal fondée dans son principe et injustifiée dans son montant la demande de rappel d'heures supplémentaires formulée par Madame S.

En conséquence,

- DÉBOUTER Madame S. de toutes demandes, fins et conclusions à cet égard,

En tout état de cause,

- CONDAMNER Madame S. aux entiers dépens distraits au profit de Maître Olivier MARQUET, Avocat défenseur, sous sa due affirmation ».

À la suite du dépôt de conclusions le 30 avril 2019 par l'intimée comportant 130 pages dont 9 d'entre elles étaient composées de prétentions mélangées à ses moyens en l'état des demandes de l'appelante de voir synthétiser les écritures adverses, la Cour, par arrêt avant dire droit en date du 9 juillet 2019 a ordonné au visa des articles 178 et 435 du Code de procédure civile, le dépôt par m. S. de conclusions additionnelles de synthèse tant sur les moyens que les demandes présentés en complément de son acte d'appel.

Par conclusions récapitulatives en date du 15 octobre 2019 et responsives en date du 18 février 2020, m. S. sollicite de la Cour de :

« Sur la procédure :

- ATTRIBUER à Mademoiselle S. dans le cadre de la présente procédure l'entier bénéfice des conclusions et pièces qu'elle a antérieurement déposées,

Sur la recevabilité :

- DÉCLARER irrecevable l'appel formé le 3 octobre 2018 par la SAM A. sur la base de l'article 426 du Code de Procédure Civile,
- CONDAMNER la SAM A. à payer à Mademoiselle S. une somme de 10.000 euros de dommages et intérêts pour appel dilatoire, destruction et « effacement » de pièces essentielles à la manifestation de la vérité, résistance abusive dans la production des pièces demandées et procédure manifestement abusive et dilatoire par devant la Cour d'Appel,

À titre subsidiaire, si la Cour venait à accueillir la SAM A. en son exploit d'appel et assignation du 3 octobre 2018,

Sur la demande de jonction :

- PRONONCER la jonction, dans l'intérêt d'une saine justice, de l'appel et assignation formé le 3 octobre 2018 par la SAM A. et de l'appel limité formé le 2 novembre 2018 par Mademoiselle S.

Sur la recevabilité :

- DÉCLARER irrecevable l'appel formé le 3 octobre 2018 par la SAM A. sur la question des 414,75 heures supplémentaires de l'année 2010, celle des 421 heures supplémentaires de l'année 2011 ainsi que celle des dix dimanches travaillés,

- *ÉCARTER DES DÉBATS les chiffres d'affaires figurant en pages 18 et 19 de l'appel et assignation, aucune référence à un numéro de pièce ne figurant dans les écritures de la partie adverse,*
- *ÉCARTER DES DÉBATS les attestations mentionnées par la SAM A. en pages 10 et 14 de l'appel et assignation, aucune référence à un numéro de pièce ne figurant dans ses écritures,*

Sur l'interdiction absolue de toute discrimination entre homme et femme :

- *CONFIRMER le jugement avant-dire-droit rendu en premier ressort le 12 avril 2018 en ce qu'il considère que l'inégalité de traitement qu'a subi Madame m. S. en comparaison avec son collègue masculin Monsieur n. F. n'est pas justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, et revêt donc un caractère illicite,*

Sur le rappel d'heures supplémentaires effectuées au bureau en 2010 et 2011 :

- *CONFIRMER le jugement avant-dire-droit du 12 avril 2018 rendu en premier ressort en ce qu'il considère que la SAM A. est redevable envers Madame m. S. d'heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures supplémentaires pour l'année 2011 et reconnaît qu'elle a travaillé dix dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°822 du 23 juin 1967,*

Sur l'atteinte au droit fondamental à la Santé :

- *CONFIRMER le jugement de premier ressort du 12 avril 2018 en ce qu'il reconnaît une atteinte à son droit fondamental à la Santé,*
- *INFIRMER le jugement de premier ressort en ce qu'il n'accorde qu'une indemnité de 3.000 € à la salariée en réparation du préjudice subi,*

Sur le préjudice moral :

- *CONFIRMER le jugement de premier ressort du 12 avril 2018 en ce qu'il reconnaît à la salariée un préjudice moral,*
- *INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il n'accorde à la salariée qu'une indemnité de 5.000 € en réparation de son préjudice moral,*

Sur le licenciement abusif :

- *INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il considère que le licenciement de Madame m. S. par la SAM A. n'est pas abusif,*
- *INFIRMER pour contrariété des motifs, le jugement avant-dire droit du 12 avril 2018, en ce que, d'une part, il reconnaît à la salariée un préjudice moral provoqué par les agissements de l'employeur et lui reconnaît également une indemnité pour atteinte au droit fondamental à la Santé et refuse, contradictoirement, de reconnaître l'illégalité du licenciement, alors que, le Juge de premier ressort reconnaît que l'atteinte au droit à la Santé a été provoquée par les conditions illégales de travail imposées par l'employeur à la salariée, celles-ci ayant entraîné un arrêt de travail du 31 juillet 2012 au 23 janvier 2013, et que c'est dans ces conditions que le licenciement abusif de la salariée a été prononcé, 11 jours ouvrables après son retour de maladie, de surcroît sans respecter les procédures légales,*

Et statuant de nouveau :

Sur l'atteinte au droit fondamental à la Santé :

- *CONDAMNER la SAM A. au versement d'une indemnité de réparation de 6 mois de rémunération brute, heures supplémentaires et primes de résultats comprises, pour atteinte grave au droit constitutionnel à la Santé. Montant : 50.519,34 euros,*

Sur le préjudice moral :

- *CONDAMNER la SAM A. à verser à la salariée une indemnité de 40.000 € en réparation du préjudice moral découlant de la discrimination et de l'inégalité de traitement dont elle a été victime, ce préjudice moral devant être justement réparé,*

Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive :

- *CONDAMNER la SAM A. au versement au bénéfice de Mademoiselle S. d'une indemnité de six mois de rémunération brute pour rupture abusive, égale à celle perçue dans la «Région économique voisine»,*

calculée sur la totalité de la rémunération mensuelle de la salariée comprenant le salaire de base, les primes de résultats et les heures supplémentaires calculées dans le respect du principe absolu d'égalité homme/femme. Montant : 50.519,34 euros,

En conséquence,

DÉBOUTER la SAM A. de toutes demandes, fins et conclusions à cet égard,

À titre subsidiaire si la Cour venait à se prononcer sur l'entière du litige :

Sur le rappel d'heures supplémentaires effectuées au bureau en 2012 :

- CONDAMNER la SAM A. et attribuer à Mademoiselle S. le bénéfice de 244 heures supplémentaires effectuées au bureau au titre de l'année 2012,*

Sur la totalité du rappel d'heures supplémentaires effectuées «bureau» et à l'occasion des 35 salons et missions :

- CONDAMNER la SAM A. à la totalité de la demande au titre des heures supplémentaires dues à la salariée du fait de la destruction de tous éléments permettant de contribuer au débat, soit 1.699,98 heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur non payées, majorées des taux en vigueur prévus par la loi. Montant : 116.207,51 euros,*
- ENJOINDRE à la SAM A. de déclarer aux Services compétents de la Sécurité sociale, les heures supplémentaires reconnues par le jugement de premier ressort et celles qui viendraient à être reconnues pour les chefs de demande sur lesquels le juge de premier ressort a reporté sa décision,*

Sur le rappel de primes de résultats dans le respect du principe absolu d'égalité homme/femme entre Mademoiselle S. et Monsieur F. :

- CONDAMNER en conséquence la SAM A. à verser à Mademoiselle S. des primes de résultats calculées, de manière égale, pendant toute la durée de son contrat de travail du 1er décembre 2009 au 20 mai 2013, sur les mêmes bases, selon les mêmes modalités, et selon le même périmètre et conduisant aux mêmes résultats que ceux ayant conduit aux primes de résultats versées à Monsieur F. résultant des pièces 41, 42, et 43 versées au débat par la SAM A., sur injonction du Tribunal du Travail du 28 juillet 2016, dans le respect du principe absolu d'interdiction de toute discrimination homme/femme. Montant : 74.000,36 euros,*

En conséquence,

- CONDAMNER la SAM A. à verser à Mademoiselle S. une indemnité de rectification à due concurrence, de l'indemnité de congédiement prévue par la Loi n° 846,*

Montant : 12.562,11 euros,

- CONDAMNER la SAM A. à verser à Mademoiselle S. une rectification d'indemnité de congés payés,*

Montant : 9.454,59 euros,

- CONDAMNER la SAM A. à remettre à Mademoiselle S. sous astreinte de 100 euros par jour de retard, ses nouveaux bulletins de paie rectifiés, certificat de travail et attestation Pôle emploi conformes,*
- CONDAMNER la SAM A. au versement des intérêts légaux pour les chefs de demande sur lesquels elle est, ou sera condamnée, à compter de la date du fait générateur, c'est-à-dire de la date à laquelle ces montants auraient dû être versés,*

En tout état de cause,

- CONDAMNER la SAM A. aux entiers dépens distraits au profit de Maître Patricia REY, Avocat- Défenseur, sous sa due affirmation ».*

Elle fait essentiellement valoir que :

sur la recevabilité de l'appel :

- en faisant état d'une volonté claire et non équivoque d'exécuter le jugement avant dire droit du 12 avril 2018 à l'audience du 12 mai 2018, elle a acquiescé à ce jugement et son appel se heurte à une fin de non-recevoir en application des articles 423 et 426 du Code de procédure civile,*
- ses demandes de rappel d'heures supplémentaires porte à la fois sur celles effectuées au bureau à Monaco et celles effectuées à l'étranger dans des salons,*

- la demande de l'appelante visant à constater qu'aucune somme ne lui est due à ce titre, se heurte aux dispositions de l'article 423 du Code de procédure civile puisqu'elle n'a pas été tranchée par le jugement avant dire droit du 12 avril 2018,
- subsidiairement, il est dans l'intérêt d'une saine justice, de demander à la Cour de se saisir de l'ensemble de ces paramètres y compris les 832,75 d'heures supplémentaires figurant au dispositif du 12 avril 2018 et reconnues par l'employeur ;

sur les demandes de suppression de passages en pages 18 et 19 de l'acte d'appel et de rejet des attestations adverses n° 48 à 51 :

- les mentions relatives aux chiffres d'affaires en pages 18 et 19 de l'acte d'appel doivent être écartées des débats lesquelles s'appuient sur les pièces adverses 30 à 34 et 52 dès lors qu'elles n'ont jamais servi à calculer des primes de résultats de M. F.
- les pièces adverses 30 à 34 peuvent être qualifiées de faux portant la signature de Jean-Paul SAMBA qui empêchent la manifestation de la vérité jusqu'au 28 juillet 2016, date de l'injonction de communication qui a contraint l'appelante à remettre de nouvelles pièces 41 à 43,
- les pièces adverses 30 à 34, reprises en pièce 52 sont manifestement tronquées,
- ces nouvelles pièces sont en contradiction avec les précédentes,
- les attestations adverses n°48 à 51 sont nulles sur la base de l'article 324 -3° du Code de procédure civile,
- elles sont toutes rédigées de manière identique et par des salariées de la société hormis pour l'une d'entre elles,
- elles portent toutes un effacement au même endroit relatif au sujet du lien de subordination,
- les trois salariées auraient toutes fait la même erreur en mentionnant l'absence de lien de subordination et en effaçant au même endroit cette mention erronée,
- l'attestation de Madame F. ne mentionne pas l'existence d'un lien de subordination au moment des faits,
- les quatre attestations comportent la référence à des faits matériellement inexacts, ce qui constitue une infraction pénale,
- il s'agit de témoignages de complaisance inspirés par un rédacteur unique ;

sur la procédure d'appel abusive :

- la procédure d'appel est abusive dès lors qu'un an après son acte d'appel, l'appelante n'avait pas déposé de conclusions,
- la durée de procédure de cinq années est anormale et est provoquée par le comportement de l'appelante,
- par sa procédure d'appel, celle-ci a démontré sa volonté de se soustraire à l'injonction du tribunal après avoir fait mine du contraire en mentant au tribunal ;

sur la discrimination :

- conformément à l'article 1162 du Code civil, elle a présenté les éléments de fait permettant de caractériser une inégalité de rémunération avec n. F.
- la loi n° 739 du 16 mars 1963 prohibe la discrimination salariale homme/femme,
- elle a été recrutée au même coefficient que n. F.
- la preuve de la discrimination à l'embauche doit être établie à la date du 1er décembre 2009, date de son recrutement, en comparant les contrats et les fonctions avec ceux de n. F. et en comparant leurs coefficients hiérarchiques respectifs,
- l'attestation de travail, qui lui a été délivrée le 20 mai 2013 par d. F. P. D. G. de la SAM A. mentionne qu'elle a été employée en qualité de responsable développement export,
- n. F. est intervenu à un séminaire en qualité de « *Responsable Export BANANA MOON* »,
- les formulations « *Responsable Développement Export* » et « *Responsable Export* » correspondaient à une seule et même réalité,
- ses attributions détaillées dans son contrat de travail apparaissent identiques à celles figurant dans le contrat de travail de n. F.
- sur une période identique, n. F. a perçu une rémunération fixe supérieure de 100 euros nets par mois et une rémunération mensuelle nette de 12% à l'embauche,
- au 31 décembre 2009, n. F. a perçu une prime exceptionnelle très supérieure à la sienne et une prime de développement export qu'elle n'a pas eue,
- n. F. bénéficiait d'une prime de résultat avec un coefficient supérieur au sien et il en est de même concernant le minimum garanti, ce dernier étant d'un montant de 7.000 euros pour ce dernier alors qu'elle en est exclue,

- si elle avait bénéficié des mêmes modalités de rémunération que n. F. elle aurait perçu annuellement un montant de 17.178 euros de plus,
- dès lors que l'inégalité de traitement est constatée objectivement, c'est à l'employeur de justifier la différence par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination,
- elle ne démontre pas que des tâches additionnelles développement ont été confiées à n. F.
- dans les deux cas, l'employeur n'a pas tenu compte de l'expérience professionnelle antérieure des deux salariés,
- l'employeur n'a pas justifié du quantum de primes qui lui ont été allouées malgré l'injonction du tribunal,
- le faux des pièces 30 à 34 a empêché la manifestation de la vérité jusqu'au 28 juillet 2016, date de l'injonction de communication du tribunal qui l'a contraint à remettre les pièces 41 à 43,
- les primes de résultats ne peuvent être connues qu'après réalisation effective du travail qui a été fait par la salariée,
- il n'est nullement démontré qu'elle aurait tenté de s'attribuer le bénéfice du travail de n. F.
- les primes contractuelles de résultats ne peuvent être qualifiées de primes d'encouragement ;

sur les heures supplémentaires :

- il existe deux catégories d'heures supplémentaires réclamées, celles faites au bureau et celles au cours des salons et missions à l'étranger,
- les heures réellement effectuées dépassent le maximum autorisé de 46 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives, sans repos compensateur et sans aucun règlement des heures supplémentaires,
- l'appelante a volontairement détruit toutes les pièces en sa possession concernant les heures supplémentaires qu'elle est tenue de produire contradictoirement,
- l'existence d'une rémunération forfaitaire ou le statut de cadre n'exclut pas par définition l'application du régime des heures supplémentaires,
- elle produit les pièces démontrant la réalité des heures supplémentaires réclamées, effectuées à la demande de l'employeur,
- le pointage des heures de bureau pour tous les personnels, y compris les cadres était une formalité obligatoire indispensable,
- elle apporte la preuve de l'existence de trente-cinq salons et missions en produisant des billets d'avion, pris en charge par l'employeur,
- le jugement est parfaitement motivé en droit et en fait pour les années 2010 et 2011,
- c'est à l'employeur de démontrer que les heures supplémentaires calculées forfaitairement mentionnées dans les attestations en pièces 18 et 18 bis n'ont pas existé,
- pour l'année 2012, ce point n'a pas été tranché dans le dispositif du jugement et fait l'objet d'une mesure avant dire droit et la Cour à titre subsidiaire, pourrait l'examiner,
- il est inexact de soutenir qu'elle n'était pas soumise à l'horaire collectif de l'entreprise de 9h à 12h et de 13h45 à 17h45 et les pointages y étaient obligatoires,
- les heures supplémentaires de bureau correspondent à un surcroît d'activité,
- il y a lieu de se référer pour la détermination des heures supplémentaires à la jurisprudence GIBOWSKI,
- il lui est dû au total par l'employeur 1.699,98 heures supplémentaires,
- dès lors que le travail dissimulé est une infraction pénale en droit monégasque, il y a lieu d'assimiler la situation à celle de la région voisine dont la législation prévoit une indemnité forfaitaire de six mois de salaire,
- subsidiairement, il est dans l'intérêt d'une saine justice, de demander à la Cour de se saisir du montant dû au titre des heures supplémentaires ;

sur la nullité du forfait prévu dans le contrat de travail :

- le forfait figurant dans le contrat de travail ne comporte aucune clause de durée du travail,
- les fiches de paie ne font aucune référence à un quelconque forfait,
- tout « forfait » qui porte atteinte au Droit constitutionnel et fondamental à la santé du salarié - Droit fondamental également reconnu par le droit européen - est juridiquement nul,
- ce « forfait » illégal a entraîné une année supplémentaire de travail effectuée à la demande de l'employeur,
- si la SAM A. n'avait pas eu, dès l'origine, l'intention de frauder les heures supplémentaires, le contrat de travail et la déclaration d'embauchage auraient été rédigés en des termes identiques ;

sur l'atteinte au droit fondamental à la santé :

- la violation délibérée des lois monégasques par la SAM A. est directement à l'origine de son état d'épuisement constaté le 4 juillet 2012 par la D. R. H. et le préjudice ainsi causé, est distinct de la rupture abusive ;

sur le licenciement :

- le jugement contient sur ce point des contrariétés de motifs puisque ce sont les conditions de travail illégales qui ont entraîné son licenciement,
- sa maladie a été provoquée par une atteinte à son droit fondamental à la santé,
- elle a été licenciée onze jours ouvrables après la reprise de son travail consécutif à son arrêt maladie,
- elle a subi une modification substantielle et unilatérale de son contrat de travail pour ce qui concerne les attributions, le rang hiérarchique, la qualification, les responsabilités et la rémunération pendant son arrêt maladie,
- elle a fait l'objet d'un licenciement hâtif, brutal, vexatoire et humiliant,
- elle n'a pas bénéficié d'un délai raisonnable avant l'entretien préalable,
- l'employeur ne lui a laissé aucune chance de préparer sa défense,
- elle a été licenciée trois jours après l'entretien préalable pour un faux motif,
- l'employeur a voulu la sanctionner après son arrêt maladie,

la perte de confiance invoquée est un motif fallacieux,

- il y a eu une exécution fautive et déloyale du contrat de travail,
- elle a été licenciée alors qu'un déplacement en Fédération de Russie était déjà planifié, l'employeur précipitant la rupture avant ce déplacement,
- elle s'est vue rétrograder du jour au lendemain, dans des conditions particulièrement humiliantes et vexatoires,
- le 25 janvier 2013, Monsieur D. annonce, en sa présence, sans même l'avoir préalablement informée, que les fonctions d'encadrement lui sont immédiatement retirées,
- le même jour, Monsieur D. lui fait interdiction immédiate de prendre le moindre contact avec les «Agents et Distributeurs»,
- il y a un triple préjudice moral et il y a lieu de s'inspirer de l'arrêt CAUDALIE rendu par la Cour d'appel de Paris pour déterminer le montant de ce préjudice.

Par conclusions en date du 17 décembre 2019, la SAM A. sollicite de la Cour de :

- « - CONFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame m. S. ne revêtait aucun caractère abusif,
 - CONFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame m. S. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
 - CONFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame m. S. sa demande de dommages et intérêts pour travail dissimulé,
 - INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a estimé que la différence de traitement entre Madame m. S. et Monsieur F. est illicite en ce qu'elle n'est pas justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute volonté de discrimination,
 - INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a jugé que la société A. est redevable envers Madame m. S. d'heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures pour l'année 2011 et a travaillé dix dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n° 822 du 23 juin 1967,
 - INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société A. à payer à Madame m. S. les sommes suivantes :
 - 3.000 euros (trois mille euros) en réparation du préjudice subi au titre de l'atteinte à la santé,
 - 5.000 euros (cinq mille euros) en réparation de son préjudice moral,
- Et, statuant à nouveau,
- DIRE ET JUGER que la différence de traitement entre Madame m. S. et Monsieur F. est licite et justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination,
 - DIRE ET JUGER qu'aucune heure supplémentaire n'est due à Madame m. S.
 - DIRE ET JUGER que A. n'a commis aucune faute au regard des dispositions relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire, de sorte qu'aucune atteinte au droit à la santé n'est caractérisée,
 - DIRE ET JUGER infondée en son principe et injustifiée en son montant la demande de rappel d'heures supplémentaires formulée par Madame m. S.

- DIRE ET JUGER infondée en son principe et injustifiée en son montant la demande de rappel de rémunération variable formulée par Madame m. S.
- DIRE ET JUGER que Madame m. S. a été entièrement remplie de ses droits au titre de l'exécution de son contrat de travail,
- En conséquence,
- DÉBOUTER Madame m. S. de toutes demandes, fins et conclusions à cet égard,
- En tout état de cause,
- DIRE ET JUGER que Madame m. S. a commis un abus de droit justifiant une condamnation s'élevant à 10.000 € de dommages-intérêts au bénéfice de A.,
- CONDAMNER Madame m. S. aux entiers dépens distraits au profit de Maître Olivier MARQUET, Avocat défenseur, sous sa due affirmation ».

Elle fait essentiellement valoir que :

Sur la recevabilité de l'appel :

- elle n'a nullement fait état d'une volonté claire et non équivoque d'exécuter le jugement avant dire droit du 12 avril 2018 et n'a pas acquiescé à ce jugement,
- elle s'est bornée à exécuter l'injonction de la juridiction,
- l'article 423 du Code de procédure civile est invoqué à tort par l'intimée puisqu'il s'agit d'un jugement mixte,
- elle conteste le principe même d'un rappel d'heures supplémentaires et non son quantum qui n'a pas été tranché,
- sa demande visant à constater qu'aucune somme ne lui est due à ce titre, ne se heurte pas aux dispositions de l'article 423 du Code de procédure civile ;

Sur l'effet dévolutif de l'appel :

- la demande de l'intimée formée par voie d'appel incident visant à ce que la Cour se prononce sur l'injonction de communication de pièces ordonnée par le Tribunal du Travail n'est pas reprise dans les dernières conclusions du 15 octobre 2019 et a été visiblement abandonnée ;

Sur les demandes de suppression de passages en pages 18 et 19 de l'acte d'appel et de rejet des attestations adverses n° 48 à 51 :

- les attestations n°41 et 52 qualifiées de faux portant la signature de Jean-Paul SAMBA ne sauraient être remises en cause,
- la pièce n°52 correspond en tout point à l'injonction du tribunal,
- plusieurs salariées ont confirmé (attestations n° 48 à 51) avoir reçu, tout comme l'intimée, les mêmes attestations du service comptable de la société,
- ces attestations ne doivent pas être considérées comme un décompte précisant le nombre d'heures supplémentaires ;

Sur les heures supplémentaires :

- il appartient au salarié d'apporter la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires, à la demande de l'employeur,
- les attestations ont été remises à la salariée pour les seuls besoins de l'exonération d'impôts sur le revenu en France et ne peuvent pas constituer une preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de la 39ème heure,
- il s'agit uniquement d'un document permettant d'attester la différence entre les durées légales de travail entre les deux pays,
- elle n'a jamais attesté d'un nombre d'heures supplémentaires qui auraient été effectuées au-delà de la 39ème heure,
- elle n'est pas la seule à avoir bénéficié de cette pratique comme l'ont confirmé quatre autres salariées,
- il ne s'agit pas d'un décompte précisant le nombre d'heures supplémentaires effectuées par la salariée au regard du droit monégasque mais d'un document permettant d'attester de différence entre les durées légales de travail française et monégasque pour les besoins du traitement fiscal des salaires en France,
- de plus, les attestations établies par Monsieur D. du service de comptabilité mentionnent un calcul erroné et il ne saurait lui être reproché d'avoir mal interprété les dispositions fiscales françaises,
- sur ce point, le tribunal a inversé la charge de la preuve et a commis une erreur d'interprétation en retenant comme volume d'heures supplémentaires, la différence entre la 35ème heure et la 39ème heure de travail,

- la salariée ne démontre pas avoir été dans l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires à la demande de l'employeur,
- elle n'était pas soumise à un horaire collectif de travail, à cet égard, la seule attestation de Mme V. est sujette à caution,
- les 215 mails produits aux débats n'établissent rien dès lors qu'elle pouvait les envoyer et recevoir de son domicile ou à l'étranger,
- les cadres exerçant des responsabilités et bénéficiant d'un salaire conforme à l'importance de leur mission disposent d'une rémunération forfaitaire,
- cette rémunération forfaitaire se justifie notamment par le fait que le temps réel passé par ces cadres n'est pas déterminable du fait de l'impossibilité de rattacher directement le temps qu'ils consacrent à leur fonction à une durée de travail,
- ces cadres ne sont pas fondés à demander le paiement d'heures majorées au titre des heures supplémentaires,
- le décompte hebdomadaire établi par m. S. ne correspond pas aux 1.699,98 heures supplémentaires qui sont réclamées au titre de sa demande de rappel d'heures supplémentaires,
- celle-ci n'apporte aucun élément matériel objectif qui démontrerait qu'elle aurait accompli un temps de travail supérieur à celui sur la base duquel sa rémunération a été effectivement calculée,
- m. S. bénéficiait d'une rémunération forfaitaire et était libre d'organiser son temps de travail,
- m. S. disposait d'un accès à distance à sa messagerie professionnelle, celui-ci ayant été mis en place à sa demande et pouvait donc recevoir et envoyer des courriels à distance, que cela soit de son domicile ou depuis l'étranger,
- m. S. ne prend pas en compte dans ses tableaux les décalages horaires lorsque celle-ci adressait des courriels depuis l'étranger et ce aux fins de tenter d'augmenter le quantum d'heures supplémentaires prétendument réalisées,
- m. S. ne démontre pas avoir effectué une quelconque prestation de travail pour le compte et à la demande de l'employeur entre 17h45 et ses prétendues heures de départ du bureau,
- elle ne démontre pas que l'envoi de ces 215 courriels répondait à une quelconque demande de sa Direction,
- elle n'a jamais sollicité pendant l'exécution du contrat de travail, le paiement d'une seule heure supplémentaire et ce n'est qu'à la suite de l'entretien d'évaluation de juin 2012, que ses réclamations ont vu le jour,
- le temps passé sur le lieu de sa mission par un salarié en déplacement professionnel à l'étranger n'est pas, en dehors des périodes où il exerce ses fonctions, du temps de travail effectif s'il est en mesure de vaquer à des occupations personnelles,
- lorsque m. S. se rendait à l'étranger pour assister à des salons, celle-ci était libre, en dehors des horaires de salons, d'organiser son emploi du temps comme elle le souhaitait,
- elle était libre de décider de son repos hebdomadaire ainsi que de son éventuelle compensation ce qui explique que ses bulletins de paie n'y fasse pas référence,
- concernant les neuf dimanches auxquels elle a été condamnée pour absence de repos compensateur, elle n'a jamais réalisé de contrôle des heures qui auraient été effectuées au cours de déplacement professionnel ;

Sur l'atteinte au droit à la santé :

- la salariée ne rapporte pas la preuve du harcèlement managérial qu'elle invoque,
- elle ne démontre pas s'être vue imposer les horaires de travail qu'elle allègue,
- les arrêts de travail n'indiquent pas qu'ils seraient liés au travail,

ses allégations ne sont pas démontrées ;

Sur le travail dissimulé :

- aucune disposition similaire à l'article L. 8223-1 du Code du travail français n'existant en droit monégasque, m. S. ne peut prétendre à une indemnité forfaitaire inconnue du droit monégasque ;

Sur la modification du contrat de travail :

- il n'existe pas de circonstances abusives ayant précédé le licenciement,
- le changement de l'intitulé de poste figurant sur ses fiches de paie résulte d'une erreur du gestionnaire de paie lors du renouvellement des fichiers opéré à chaque début d'année civile,
- m. S. a toujours bénéficié des mêmes attributions, qualification, rémunération, rang hiérarchique et responsabilités dans le cadre de ses fonctions,

- la réduction temporaire du champ d'intervention de m. S. avait été effectuée afin de lui permettre de se mettre à jour sur l'activité réalisée par son service pendant son absence au sein des différents secteurs dont elle avait la charge,
- cette réduction temporaire d'activité a permis à m. S. de reprendre progressivement ses fonctions et de ne pas être surchargée dès son retour ;

Sur la discrimination salariale :

- le principe à « *travail égal, salaire égal* » suppose que les fonctions comparées soient identiques et exercées au sein de la même entreprise,
- la seule différence entre deux modes de calcul de rémunération variable ne peut caractériser de facto, une discrimination salariale,
- n. F. percevait lors de son embauche une rémunération mensuelle fixe de 3.000 euros nets, soit une différence de salaire en faveur de m. S. de 200 euros nets par mois,
- si n. F. était financièrement intéressé à la progression du chiffre d'affaires sur les clients existants et nouveaux clients, m. S. était quant à elle financièrement intéressée à la progression du chiffre d'affaires sur les réassorts (Commandes dites « C. R. ») uniquement,
- cette différence de modalités de rémunération variable s'expliquait principalement par le fait qu'en 2005, l'activité de la société à l'export connaissait une croissance importante et se devait d'être encadrée par une personne disposant d'une expérience certaine dans le secteur du textile,
- n. F. a été recruté en qualité de « *responsable développement export* »,
- m. S. a été recrutée en qualité de Responsable Export dont le rôle consistait, à non plus développer, mais maintenir le chiffre d'affaires export sur les mêmes bases chiffrées que celles précédemment enregistrées,
- le poste proposé à m. S. était différent de celui occupé par n. F. puisque celui-ci n'avait plus de mission inhérente au développement du chiffre d'affaires du département export,
- les critères de recrutement n'étaient donc plus les mêmes à l'embauche de m. S. que ceux qui avaient été arrêtés pour n. F.
- la prime d'un minimum garantie de 7.000 euros n'était allouée à n. F. que dans l'hypothèse où le chiffre d'affaires export de l'année N était en progression par rapport à l'exercice N-1 ; à défaut, aucune prime ne lui était versée,
- l'écart de rémunération variable constaté entre n. F. et m. S. ne se justifiait pas seulement par des modalités de calcul différentes mais également par ses résultats obtenus,
- le chiffre d'affaires du secteur export n'a cessé de baisser lorsque m. S. était en activité,
- si elle s'était vue appliquer les modalités de rémunération de n. F. la rémunération qu'elle a perçue était supérieure,
- elle produit une nouvelle attestation de M. SAMBA laquelle fait état des chiffres d'affaires client export et de nouveaux clients exports et il apparaît qu'aucune prime ne lui était due à ce titre au vu de ses résultats,
- en affirmant que les commandes de n. F. devaient générer le paiement d'une prime pour la salariée est maladroit et particulièrement malvenu ;

Sur le licenciement :

- le tribunal a parfaitement considéré qu'il avait demandé à la salariée de reprendre progressivement et que la réduction de ses activités n'était pas une modification de son contrat de travail,
- le tribunal a fait une analyse exacte en ce qu'il a considéré que le licenciement n'était aucunement hâtif ou vexatoire ou encore fallacieux,
- le licenciement de m. S. a été précédé par un entretien préalable le 12 février 2013,
- suite à la notification de son licenciement intervenu trois jours après l'entretien préalable, le 15 février 2013, m. S. a bénéficié normalement de son préavis de trois mois qu'elle a été dispensée d'exécuter,
- à l'issue de son préavis, elle s'est vue remettre les documents afférents à la rupture,
- aucune légèreté blâmable n'est démontrée pas plus qu'une brutalité dans la décision de rompre le contrat,
- elle ne démontre aucunement le préjudice invoqué,
- celle-ci a retrouvé un emploi équivalent à Monaco au sein de la société D., laquelle exerce une activité de commercialisation de joaillerie et horlogerie.

Instance n° 2019/00036

Par acte en date du 2 novembre 2018, m. S. a formé appel *parte in qua* de ce jugement en ces termes :

« Sur l'irrecevabilité de l'appel limité formé le 3 octobre 2018 par la SAM A.

- DÉCLARER l'appel limité formé le 03 octobre 2018 par la SAM A. irrecevable, sur tous les chefs de demande, dans la mesure où celle-ci continue de reconnaître la compétence du Tribunal du travail de Monaco, et demande contradictoirement à celui-ci, de ne pas prononcer l'exécution provisoire de griefs qu'elle soumet dans le même temps à l'appréciation de la Cour d'appel,
- DIRE ET JUGER qu'il y a lieu d'opposer à l'appel formé le 03 octobre 2018 par la SAM A., une fin de non-recevoir sur le fondement de l'article 426 du Code de Procédure Civile, laquelle a accepté le 17 mai 2018 de déférer à la mesure d'instruction ordonnée par le Juge et simplement demandé un délai supplémentaire pour pouvoir répondre, puis, par la suite, s'est contredite au détriment d'autrui,
- DÉCLARER irrecevables les attestations en pièces adverses 48, 49, 50 et 51,
- DÉCLARER irrecevables les chiffres d'affaires avancés par la partie adverse en pages 18 et 19 de l'Appel et assignation, aucune référence à un numéro de pièce ne figurant dans ses écritures,
- DÉCLARER recevable l'appel limité formé par Mademoiselle S.

Si par extraordinaire la Cour de Céans devait rejeter l'exception d'irrecevabilité et devait ouvrir le débat au fond :

- PRONONCER dans un esprit de saine justice, la jonction de l'appel et assignation limité, formé le 3 octobre 2018 par la SAM A. et de l'appel et assignation limité, formé par Mademoiselle S.

Sur l'interdiction absolue de toute discrimination entre hommes et femmes :

- CONFIRMER le jugement avant-dire droit rendu en premier ressort le 12 avril 2018 en ce qu'il dit que l'inégalité de traitement que subit Madame m. S. en comparaison avec son collègue masculin Monsieur n. F. n'est pas justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, et revêt donc un caractère illicite,

Sur l'injonction de communication de pièces :

- CONSTATER qu'il ressort des deux contrats de travail de Monsieur F. homme, de Mademoiselle S. femme, de la lettre du 27 juin 2005 et des motivations du jugement avant-dire droit du 12 avril 2018 que les primes de résultats doivent être versées en deux fois, d'une part pour la saison hiver et d'autre part pour la saison été,
- CONSTATER que les chiffres d'affaires export produits en pièces 30 et 34 adverses, concernant le contrat de travail de Monsieur F. sont formellement contredits par les chiffres d'affaires export et primes de résultats versés en pièces 41, 42 et 43 adverses, sur injonction du Tribunal du travail du 28 juillet 2016,
- CONSTATER que les pièces adverses 30 et 34, ainsi que les chiffres d'affaires produits par la société A. en pages 18 et 19 de l'Appel et assignation, n'ont jamais servi à calculer les primes de résultats de Monsieur F. telles que mentionnées en pièces adverses 41 et 42 et figurant réellement sur ses fiches de paie produites en pièce adverse 43 par A.,
- DIRE ET JUGER en conséquence, dans le respect du principe d'interdiction absolu de non-discrimination homme /femme, que les primes de résultats de Mademoiselle S. pendant toute la durée de son contrat de travail du 1er décembre 2009 au 20 mai 2013, doivent être calculées et payées selon les mêmes modalités, sur les mêmes bases et conduire aux mêmes résultats que ceux ayant conduit aux primes de résultats versées à Monsieur F. résultant des pièces adverses 41, 42, et 43,
- DIRE ET JUGER que A. est tenue de produire aux débats tous les éléments détaillant les chiffres d'affaires des clients export et les chiffres d'affaires des nouveaux clients export pour la totalité des exercices concernés relevant du contrat de travail de Mademoiselle S. du 1er décembre 2009 au 20 mai 2013, c'est-à-dire notamment ceux mentionnés dans le jugement avant-dire droit rendu :

Pour la saison Été :

- du 1er mars 2008 au 31 août 2008
- du 1er mars 2009 au 31 août 2009
- du 1er mars 2010 au 31 août 2010
- du 1er mars 2011 au 31 août 2011
- du 1er mars 2012 au 31 août 2012
- du 1er mars 2013 au 31 août 2013

Pour la saison Hiver :

- du 1er septembre 2008 au 29 février 2009
- du 1er septembre 2009 au 28 février 2010
- du 1er septembre 2010 au 28 février 2011
- du 1er septembre 2011 au 28 février 2012

- du 1er septembre 2012 au 29 février 2012
- du 1er septembre 2013 au 28 février 2013

Le contrat de la salariée couvre la période du 1er décembre 2009 au 20 mai 2013 et les primes de résultats doivent être versées à ceux qui sont en fonction au cours de l'exercice concerné, les primes de résultats étant matérialisées par la progression du chiffre d'affaires pour chaque saison commerciale,

L'attestation devra être produite sur les mêmes bases et sur le même périmètre que l'attestation versée en pièce adverse 42 (SAM A. & SAM B. selon des critères d'édition identiques à Monsieur F. sur la totalité des commandes : commandes initiales dites « CI », commandes initiales retard dites « CIR » et commandes de réassort dites « CR », non seulement sur la base d'un exercice, mais également par saison commerciale, en les détaillant comme pour Monsieur F. avec le détail par pays et par clients y compris les boutiques export et en appliquant les pourcentages nécessaires en fonction des nouveaux clients ou clients export en général sur les saisons Été 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et Hiver 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013,

- DIRE ET JUGER qu'à défaut pour l'employeur de produire aux débats les pièces demandées, le jugement sera prononcé sur le fondement des pièces 61 et 61bis versées par la salariée, qui permettent de calculer le montant exact des primes de résultats dues à celle-ci selon des critères d'édition identiques à Monsieur F. (pièce adverse 42),

Sur les heures supplémentaires effectuées par la salariée :

- DÉCLARER l'appel limité formé le 03 octobre 2018 par la société A. irrecevable sur les 414,75 heures supplémentaires pour l'année 2010 et 421 heures supplémentaires ainsi que les dix dimanches reconnus à la salariée par jugement avant-dire-droit du 12 avril 2018 sur la base de l'article 278-1 du Code de Procédure Civile,
- CONSTATER que de son propre aveu, A. reconnaît avoir eu connaissance des dispositions de la loi TEPA qui lui ont été communiquées par la salariée au moment de la délivrance des attestations et qu'il est avéré que les dispositions de cette loi TEPA se réfèrent, pour les salariés travaillant à Monaco, à des heures supplémentaires effectuées à Monaco, à partir de 39 heures et non aux 35 heures de la législation française,
- CONFIRMER le jugement avant-dire droit du 12 avril 2018 rendu en premier ressort en ce qu'il dit, que la SAM A. est redevable envers Madame m. S. d'heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures pour l'année 2011 et a travaillé dix dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°822 du 23 juin 1967, réservant le surplus des demandes pour les heures supplémentaires effectuées à l'occasion des 35 salons et missions, majorées au taux en vigueur prévu par la loi,
- CONDAMNER A. à la totalité de la demande formulée au titre des heures supplémentaires dues à la salariée du fait de la destruction de tous éléments permettant de contribuer au débat, soit 1.699,98 heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur non payées, majorées des taux en vigueur prévus par la Loi, dont le montant ne peut être déterminé à ce stade, tant que le Juge de premier ressort ne s'est pas prononcé sur les primes de résultats et sur la valorisation des heures supplémentaires,

Sur les heures supplémentaires effectuées « au bureau » :

- CONFIRMER le jugement avant-dire droit du 12 avril 2018 en ce qu'il attribue à la salariée 414,75 heures supplémentaires au titre de l'année 2010 et 421 heures supplémentaires au titre de l'année 2011,
- DIRE ET JUGER que dans le respect du principe « *Nemo Auditur Suam propriam Turpitudinem allegans* », A. ne saurait tirer un avantage quelconque du fait que, de son propre aveu, elle a illégalement détruit les preuves en sa possession que constituent les pointages d'heures de bureau obligatoires, applicables à tout le personnel y compris à Mademoiselle S.
- DIRE ET JUGER que l'employeur ayant illégalement procédé à une destruction de preuves en sa possession, en détruisant les pointages obligatoires d'heures de bureau, applicables à tout le personnel de l'entreprise, cette destruction illégale de preuves, ne saurait en aucune manière, porter un quelconque préjudice à la salariée et que les preuves ayant été illégalement détruites, les conditions de travail ayant, de surcroît, été aggravées en 2012 et ayant entraîné l'atteinte au droit à la Santé de la salariée ayant lui-même provoqué son arrêt maladie, les heures supplémentaires bureau de 2012 doivent être calculées au *pro rata temporis*, sur la base de la moyenne des heures supplémentaires reconnues par le jugement avant-dire droit du 12 avril 2018 au titre des années 2010 et 2011,
- CONDAMNER A. et attribuer à Mademoiselle S. le bénéfice de 244 heures supplémentaires bureau au titre de l'année 2012, dont le quantum ne peut être déterminé tant que le Juge de premier ressort ne s'est pas prononcé sur les primes de résultats et sur la valorisation des heures supplémentaires,

Sur les heures supplémentaires effectuées à l'occasion des 35 salons et missions :

- CONSTATER que de son propre aveu l'employeur reconnaît avoir « effacé » les preuves en sa possession concernant les 35 salons et missions, et que les 35 billets d'avion produits en pièce 41 par la salariée constituent une preuve pertinente attestant de la réalité de ces 35 salons et missions, contredisant les fiches de paie de Mademoiselle S. versées aux débats du 1er décembre 2009 au 20 mai 2013 qui ne mentionnent aucune mission, aucun déplacement à l'étranger et aucune heure supplémentaire (pièce 82),
- CONSTATER que pendant 12 de ces 35 salons et missions, Monsieur b. D. Directeur général de la SAM A. était personnellement présent,
- DIRE ET JUGER que dans le respect du principe «*Nemo Auditor Suam propriam Turpitudinem allegans*», A. ne saurait tirer un avantage quelconque du fait que, de son propre aveu, elle a illégalement « effacé » les preuves en sa possession concernant les 35 salons et missions effectuées par la salariée, dans le cadre de ses fonctions, à la demande de l'employeur,
- DIRE ET JUGER que la salariée ne saurait supporter un quelconque préjudice, du fait de la destruction illégale de preuves par l'employeur concernant les heures supplémentaires effectuées lors des 35 salons et missions et qu'il convient en conséquence, de juger sur le fondement des pièces justificatives versées au dossier par la salariée,
- DIRE ET JUGER sur le fondement de l'article premier de la Convention n°106 ratifiée le 02 décembre 1949, relative à l'aide mutuelle judiciaire entre la France et la Principauté de Monaco, que la présente Cour d'appel est compétente pour juger du litige sur le territoire de la Principauté de Monaco, mais que s'agissant des temps de travail effectif, des temps de trajet et des temps d'attente, pour des salons et missions effectués au départ et au retour, à partir de l'aéroport de Nice, les points du litige concernant les conditions et la durée du travail, les heures supplémentaires, le travail du samedi et du dimanche, le non-paiement et la non déclaration des heures supplémentaires, le travail dissimulé, effectués au départ et au retour de l'aéroport de Nice, doivent être tranchés dans le respect de l'ordre public français, sur le fondement des lois françaises, du Code du travail français et de la jurisprudence de la Cour de cassation,
- DIRE ET JUGER qu'il convient de tirer toutes conséquences de la destruction illégale de preuves par l'employeur et juger en conséquence sur le fondement des pièces produites par la salariée, notamment les pièces 20, 21, 21bis, et 21ter, ainsi que 24, 38 et 41,
- CONDAMNER A. à verser à Mademoiselle S. au titre des heures supplémentaires effectuées à l'occasion de ses 35 salons et missions, 1.699,98 heures supplémentaires- (835,75 heures + 244 heures) soit : 619,23 heures supplémentaires,

Sur les primes de résultats, dans le respect du principe absolu d'égalité homme/femme entre Mademoiselle S. et Monsieur F.

- CONFIRMER le jugement avant-dire-droit du 12 avril 2018 en ce qu'il dit, s'agissant des primes de résultats, que dans le respect du principe absolu d'égalité hommes/femmes entre Mademoiselle S. et Monsieur n. F. les primes de résultats doivent être « versées semestriellement et calculées de la façon suivante pour chaque saison commerciale (automne/hiver et printemps/été) conformément au contrat de travail de Monsieur n. F. et à la lettre du 27 juin 2005 (pièce 2) :
 - 1% du différentiel de progression du chiffre d'affaires clients export,
 - 1% du différentiel de progression du chiffre d'affaires des nouveaux clients export,
 - déduction de 0,5% du différentiel de pester clients export en général,
 - objectif de vente vieux stocks 500 € par nouveau client et pour un volume supérieur à 30.000 € hors taxe,

Aucun plafond n'est fixé aux primes et un minimum de 7.000 € nets en deux versements (saison été, saison hiver) est garanti,

- DIRE ET JUGER que l'interdiction de discrimination entre hommes et femmes concernant le paiement des primes de résultats doit s'appliquer pendant toute la durée du contrat de Mademoiselle S. du 1er décembre 2009 au 20 mai 2013 et concerne donc en particulier les résultats obtenus par la salariée *prorata temporis* en 2009, en 2010, en 2011 et en 2012 et au *prorata temporis*, au titre de l'année 2013,
- CONSTATER et tirer toutes conséquences du fait que les attestations produites par l'expert-comptable Monsieur Jean-Paul SAMBA en pièces adverses 30 et 34 sur la base d'éléments non sincères et non véritables destinés à tromper la religion du Tribunal, n'ont jamais servi à calculer les primes de résultats de Monsieur F. et sont formellement contredites par les pièces adverses 41, 42 et 43 que A. a été contrainte de produire sur injonction du Tribunal de premier ressort du 28 juillet 2016,
- CONSTATER qu'en violation du jugement avant-dire droit rendu le 12 avril 2018 et des éléments figurant au contrat de travail de Monsieur F. et en pièces adverses 41, 42 et 43, les primes de résultats doivent être calculées et versées semestriellement, en distinguant la saison hiver qui débute le 1er septembre et finit fin février et la saison printemps/été qui débute au 1er mars et finit le 31 août de chaque exercice,
- CONSTATER et tirer toutes conséquences du fait que les chiffres tronqués, destinés à tromper la religion du Tribunal, communiqués en pièces adverses 30 et 34, indiquent une progression de chiffre d'affaires export de

13,06%, et que cette attestation attribuant fallacieusement à Monsieur F. le bénéfice des résultats, est formellement contredite par les déclarations du Président fondateur de la société A., Monsieur d. F. versées en pièce 58, qui indiquent une progression de chiffre d'affaires pour cet exercice 2010 par rapport à 2009, de 35% pour la saison hiver, et de 40% pour la saison été, et que cette progression est due au travail de Mademoiselle S. et non au travail de Monsieur F. qui avait quitté l'entreprise au 31 décembre 2009,

- CONSTATER que ce qu'écrivait Monsieur Jean-Paul SAMBA en pièce adverse 34, à savoir :

«Monsieur F. est concerné par le chiffre d'affaires jusqu'en 2009/2010 puisque les commandes pour cette période sont prises courant 2009 et il nous a quitté le 31 décembre 2009» constitue une déclaration fondamentalement contraire aux dispositions du contrat de travail de Monsieur F.(pièce 2) et aux déclarations de Monsieur F. s'agissant de Mademoiselle S. en pièce 58,

- CONSTATER que Monsieur F. ayant cessé ses fonctions ou 31 décembre 2009, cette cessation se situant pendant la saison d'hiver qui finit au 28 février 2009, ne peut en aucune manière être concerné par les résultats de la saison printemps/été 2010 qui débute au 1er mars 2010 et s'achève au 31 août 2010, longtemps après que Monsieur F. ait quitté l'entreprise,
- CONDAMNER la SAM A. à verser à Mademoiselle S. des primes de résultats, calculées de manière égale à celles attribuées à Monsieur F. dans le strict respect du principe absolu d'interdiction de toute discrimination homme/femme, dont le montant ne peut être déterminé à ce stade, tant que le Juge de premier ressort ne s'est pas prononcé sur les primes de résultats et sur la valorisation des heures supplémentaires,

Sur l'atteinte au droit fondamental à la Santé :

- CONSTATER que le jugement de premier ressort, reconnaissant que les agissements répétés de A. au cours du contrat de travail, ont porté atteinte au droit fondamental de la salariée à la Santé, peut s'analyser conformément à la loi 1457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement,
- INFIRMER le jugement de premier ressort en ce qu'il n'accorde qu'une indemnité de 3.000 € à la salariée en réparation du préjudice subi,
- CONDAMNER A. au versement d'une indemnité de réparation de 6 mois de rémunération, heures supplémentaires et primes de résultats comprises, pour atteinte grave au Droit Constitutionnel à la Santé de la salariée, dont le montant ne peut être déterminé à ce stade, tant que le Juge de premier ressort ne s'est pas prononcé sur les primes de résultats et sur la valorisation des heures supplémentaires,

Sur le préjudice moral :

- CONFIRMER le jugement de premier ressort du 12 avril 2018 en ce qu'il reconnaît l'existence d'un préjudice moral subi par la salariée,
- INFIRMER le jugement de premier ressort, en ce qu'il n'accorde qu'une indemnité de 5.000 € à la salariée en réparation du préjudice moral subi,
- CONDAMNER A. au versement d'une indemnité de réparation pour préjudice moral de 40.000 € pour discrimination et inégalité de traitement, le préjudice moral subi par Mademoiselle S. devant être justement réparé,

Sur le travail dissimulé :

- CONSTATER que le Ministre des affaires sociales Monsieur GAMERDINGER déclare avec la plus grande force « que le travail dissimulé n'a pas sa place à Monaco », que le travail dissimulé constitue une concurrence déloyale, que ce travail dissimulé lèse les intérêts des Autorités compétentes de la sécurité sociale qui ne perçoivent pas les cotisations retraite et maladie normalement dues, que le travail dissimulé, non déclaré aux Autorités compétentes constitue un délit pénal, dans lequel le salarié est victime au plan civil, puisqu'en contrepartie du travail effectué, il ne perçoit aucun salaire et ne bénéficie pas des cotisations sociales découlant de ces heures non déclarées illégalement,
- DIRE ET JUGER que dans le respect du principe «Nemo Auditur Suam propriam Turpitudinem allegans», A. ne saurait tirer un avantage quelconque du fait que la déclaration d'embauche (pièce 56) qu'il a faite auprès des Autorités compétentes monégasques et la totalité des bulletins de salaire qu'il a produits (pièces adverses 3 et 44) ne sont pas conformes à la vérité et à la matérialité des faits,
- INFIRMER le jugement en ce qu'il a rejeté, en premier ressort, la demande de la salariée concernant le travail dissimulé illégal imposé à celle-ci par A., que l'on peut également appeler travail au noir ou travail illégalement non déclaré,
- DIRE ET JUGER sur le fondement de l'article 11 de la loi 739 du 16 mars 1963, que les salariés de la « région économique voisine », percevant en cas de licenciement consécutif lié à un travail dissimulé, une indemnité forfaitaire de six mois de salaire, la même indemnité de six mois de salaire doit être attribuée

à Mademoiselle S. victime pendant toute la durée de son contrat de travail, de travail non déclaré aux Autorités compétentes de la Sécurité sociale monégasque, travail qui n'a fait l'objet, d'aucune cotisation sociale, ni d'aucun versement en argent, ni d'une quelconque récupération en temps pendant toute la durée du contrat de travail, qu'il convient de tirer toutes conséquences du fait que l'indemnité forfaitaire de six mois de salaire pour travail dissimulé « ne fait pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire avec les indemnités de toute nature auxquelles un salarié a droit en cas de rupture de sa relation de travail » (Cass. Soc du 6 février 2013 n°11.23738 et Cour de Cass du 15 mai 2013 n°11 - 22396), le cumul de l'indemnité forfaitaire de six mois de salaire brut pour travail dissimulé étant fondé sur la nature de la sanction civile de cette indemnité forfaitaire,

- CONDAMNER A. à déclarer aux Service compétents de la Sécurité sociale, les heures supplémentaires reconnues par le jugement de premier ressort et celles qui viendraient à être reconnues pour les chefs de demande sur lesquelles le juge de premier ressort a reporté sa décision,
- CONDAMNER A. sur le fondement de l'article 11 de la loi 739 du 16 mars 1963, au versement au bénéfice de Mademoiselle S. d'une indemnité de six mois de salaire, égale à l'indemnité de six mois de salaire forfaitaire versée dans les mêmes conditions aux salariés de la région économique voisine, pour travail dissimulé, non déclaré aux Autorités compétentes, calculée sur la totalité de la rémunération mensuelle de la salariée comprenant le salaire de base, les primes de résultats et les heures supplémentaires calculées dans le respect du principe absolu d'égalité homme/femme, dont le montant ne peut être déterminé à ce stade, tant que le Juge de premier ressort ne s'est pas prononcé sur les primes de résultats et sur la valorisation des heures supplémentaires,

Sur le licenciement abusif et la rupture abusive :

- CONSTATER la contrariété des motifs figurant dans le jugement de premier ressort, qui d'une part reconnaît que l'employeur a porté atteinte au droit à la Santé de la salariée et lui accorde également une réparation pour préjudice moral, et contradictoirement, dit que le licenciement n'est pas abusif, alors que ce licenciement a été provoqué par les conditions de travail illégales imposées par l'employeur à la salariée pendant toute la durée de son contrat, avec aggravation au cours de l'année 2012, qui a entraîné un état d'épuisement de la salariée, constaté par la DRH le 04 juillet 2012, et par les Autorités compétentes de la Sécurité sociale, état d'épuisement qui a entraîné un congé de maladie directement lié à ces conditions de travail illégales, et que c'est dans ces conditions que le licenciement abusif de la salariée a été prononcé par l'employeur, 11 jours ouvrables après son retour de maladie, de surcroît sans respecter les procédures légales,
- INFIRMER le jugement de premier ressort en ce qu'il dit que le licenciement de Madame m. S. par la société A. n'est pas abusif,
- DIRE ET JUGER que le licenciement de la salariée repose sur un faux motif de «perte de confiance»,
- CONSTATER que les conditions de travail illégales imposées par l'employeur à la salariée pendant toute la durée du contrat de travail, la violation à l'embauche et pendant toute la durée du contrat de travail du principe absolu d'égalité homme/femme, relèvent du champ d'application de la loi 1457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement, la salariée ayant également subi, de manière répétée jusqu'à épuisement, des conditions de travail violant les dispositions fondamentales du droit monégasque ayant porté atteinte à ses droits fondamentaux, que ces faits graves sont directement à l'origine de son congé maladie et de son licenciement et qu'en conséquence, ce licenciement revêt donc un caractère abusif,
- CONDAMNER la société A. au versement au bénéfice de Mademoiselle S. d'une indemnité de six mois de rémunération brute pour rupture abusive, calculée sur la totalité de la rémunération mensuelle de la salariée comprenant le salaire de base, les primes de résultats et les heures supplémentaires calculées dans le respect du principe absolu d'égalité homme/femme, dont le montant ne peut être déterminé à ce stade, tant que le Juge de premier ressort ne s'est pas prononcé sur les primes de résultats et sur la valorisation des heures supplémentaires,
- CONDAMNER la société A. à verser à Mademoiselle S. une indemnité de rectification à due concurrence, de l'indemnité de congédiement prévue par la Loi n°846, dont le montant ne peut être déterminé à ce stade, tant que le Juge de premier ressort ne s'est pas prononcé sur les primes de résultats et sur la valorisation des heures supplémentaires,

CONDAMNER la société A. à verser à Mademoiselle S. une rectification d'indemnité de congés payés, dont le montant ne peut être déterminé à ce stade, tant que le Juge de premier ressort ne s'est pas prononcé sur les primes de résultats et sur la valorisation des heures supplémentaires,

- CONDAMNER la société A. à remettre à Mademoiselle S. sous astreinte de 100 euros par jour de retard, ses nouveaux bulletins de paie rectifiés, certificat de travail et attestation Pôle emploi conformes,
- CONDAMNER la société A. au versement des intérêts légaux pour les chefs de demande sur lesquels elle est, ou sera condamnée, à compter de la date du fait générateur, c'est-à-dire de la date à laquelle ces montants auraient dû être versés,

- *CONDAMNER la société A. au paiement de dommages et intérêts de 10.000 euros à Mademoiselle S. pour résistance abusive dans la production des pièces demandées et procédure abusive par devant la Cour d'Appel,*
- *CONDAMNER la société A. aux entiers frais et dépens de l'instance, lesquels comprendront notamment les frais d'huissiers, d'expertises, traductions éventuelles dont distraction au profit de Maître Hervé CAMPANA, Avocat-Défenseur, sous sa due affirmation ».*

À la suite de son dépôt de conclusions le 30 avril 2019 comportant 130 pages dont 9 d'entre elles, étaient composées de prétentions mélangées à ses moyens et des demandes de l'intimée de voir synthétiser les écritures adverses, la Cour, par arrêt avant dire droit en date du 9 juillet 2019, a ordonné au visa des articles 178 et 435 du Code de procédure civile, le dépôt par m. S. de conclusions additionnelles de synthèse tant sur les moyens que les demandes présentés en complément de son acte d'appel.

Par conclusions récapitulatives en date du 15 octobre 2019 et responsives en date du 18 février 2020, m. S. sollicite de la Cour de :

« Sur la procédure :

- *ATTRIBUER à Mademoiselle S. dans le cadre de la présente procédure l'entier bénéfice des conclusions et pièces qu'elle a antérieurement déposées,*

Sur la recevabilité :

- *DÉCLARER irrecevable l'appel formé le 3 octobre 2018 par la SAM A. sur la base de l'article 426 du Code de Procédure Civile,*
- *CONDAMNER la SAM A. à payer à Mademoiselle S. une somme de 10.000 euros de dommages et intérêts pour appel dilatoire, destruction et « effacement » de pièces essentielles à la manifestation de la vérité, résistance abusive dans la production des pièces demandées et procédure manifestement abusive et dilatoire par devant la Cour d'Appel,*

À titre subsidiaire, si la Cour venait à accueillir la SAM A. en son exploit d'appel et assignation du 3 octobre 2018,

Sur la demande de jonction :

- *PRONONCER la jonction, dans l'intérêt d'une saine justice, de l'appel et assignation formé le 3 octobre 2018 par la SAM A. et de l'appel limité formé le 2 novembre 2018 par Mademoiselle S.*

Sur la recevabilité :

- *DÉCLARER irrecevable l'appel formé le 3 octobre 2018 par la SAM A. sur la question des 414,75 heures supplémentaires de l'année 2010, celle des 421 heures supplémentaires de l'année 2011 ainsi que celle des dix dimanches travaillés,*
- *ÉCARTER DES DÉBATS les chiffres d'affaires figurant en pages 18 et 19 de l'appel et assignation, aucune référence à un numéro de pièce ne figurant dans les écritures de la partie adverse,*
- *ÉCARTER DES DÉBATS les attestations mentionnées par la SAM A. en pages 10 et 14 de l'appel et assignation, aucune référence à un numéro de pièce ne figurant dans ses écritures,*

Sur l'interdiction absolue de toute discrimination entre homme et femme :

- *CONFIRMER le jugement avant-dire-droit rendu en premier ressort le 12 avril 2018 en ce qu'il considère que l'inégalité de traitement qu'a subi Madame m. S. en comparaison avec son collègue masculin Monsieur n. F. n'est pas justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, et revêt donc un caractère illicite,*

Sur le rappel d'heures supplémentaires effectuées au bureau en 2010 et 2011 :

- *CONFIRMER le jugement avant-dire-droit du 12 avril 2018 rendu en premier ressort en ce qu'il considère que la SAM A. est redevable envers Madame m. S. d'heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures supplémentaires pour l'année 2011 et reconnaît qu'elle a travaillé dix dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°822 du 23 juin 1967,*

Sur l'atteinte au droit fondamental à la Santé :

- *CONFIRMER le jugement de premier ressort du 12 avril 2018 en ce qu'il reconnaît une atteinte à son droit fondamental à la Santé,*

- *INFIRMER le jugement de premier ressort en ce qu'il n'accorde qu'une indemnité de 3.000 € à la salariée en réparation du préjudice subi,*

Sur le préjudice moral :

- *CONFIRMER le jugement de premier ressort du 12 avril 2018 en ce qu'il reconnaît à la salariée un préjudice moral,*
- *INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il n'accorde à la salariée qu'une indemnité de 5.000 € en réparation de son préjudice moral,*

Sur le licenciement abusif :

- *INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il considère que le licenciement de Madame m. S. par la SAM A. n'est pas abusif,*
- *INFIRMER pour contrariété des motifs, le jugement avant-dire droit du 12 avril 2018, en ce que, d'une part, il reconnaît à la salariée un préjudice moral provoqué par les agissements de l'employeur et lui reconnaît également une indemnité pour atteinte au droit fondamental à la Santé et refuse, contradictoirement, de reconnaître l'illégalité du licenciement, alors que, le Juge de premier ressort reconnaît que l'atteinte au droit à la Santé a été provoquée par les conditions illégales de travail imposées par l'employeur à la salariée, celles-ci ayant entraîné un arrêt de travail du 31 juillet 2012 au 23 janvier 2013, et que c'est dans ces conditions que le licenciement abusif de la salariée a été prononcé, 11 jours ouvrables après son retour de maladie, de surcroît sans respecter les procédures légales,*

Et statuant de nouveau :

Sur l'atteinte au droit fondamental à la Santé :

- *CONDAMNER la SAM A. au versement d'une indemnité de réparation de 6 mois de rémunération brute, heures supplémentaires et primes de résultats comprises, pour atteinte grave au droit constitutionnel à la Santé. Montant : 50.519,34 euros,*

Sur le préjudice moral :

- *CONDAMNER la SAM A. à verser à la salariée une indemnité de 40.000 € en réparation du préjudice moral découlant de la discrimination et de l'inégalité de traitement dont elle a été victime, ce préjudice moral devant être justement réparé,*

Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive :

- *CONDAMNER la SAM A. au versement au bénéfice de Mademoiselle S. d'une indemnité de six mois de rémunération brute pour rupture abusive, égale à celle perçue dans la «Région économique voisine», calculée sur la totalité de la rémunération mensuelle de la salariée comprenant le salaire de base, les primes de résultats et les heures supplémentaires calculées dans le respect du principe absolu d'égalité homme/femme. Montant : 50.519,34 euros,*

En conséquence,

DÉBOUTER la SAM A. de toutes demandes, fins et conclusions à cet égard,

À titre subsidiaire si la Cour venait à se prononcer sur l'entière du litige :

Sur le rappel d'heures supplémentaires effectuées au bureau en 2012 :

- *CONDAMNER la SAM A. et attribuer à Mademoiselle S. le bénéfice de 244 heures supplémentaires effectuées au bureau au titre de l'année 2012,*

Sur la totalité du rappel d'heures supplémentaires effectuées «bureau» et à l'occasion des 35 salons et missions :

- *CONDAMNER la SAM A. à la totalité de la demande au titre des heures supplémentaires dues à la salariée du fait de la destruction de tous éléments permettant de contribuer au débat, soit 1.699,98 heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur non payées, majorées des taux en vigueur prévus par la loi. Montant : 116.207,51 euros,*
- *ENJOINDRE à la SAM A. de déclarer aux Services compétents de la Sécurité sociale, les heures supplémentaires reconnues par le jugement de premier ressort et celles qui viendraient à être reconnues pour les chefs de demande sur lesquels le juge de premier ressort a reporté sa décision,*

Sur le rappel de primes de résultats dans le respect du principe absolu d'égalité homme/femme entre Mademoiselle S. et Monsieur F. :

- CONDAMNER en conséquence la SAM A. à verser à Mademoiselle S. des primes de résultats calculées, de manière égale, pendant toute la durée de son contrat de travail du 1er décembre 2009 au 20 mai 2013, sur les mêmes bases, selon les mêmes modalités, et selon le même périmètre et conduisant aux mêmes résultats que ceux ayant conduit aux primes de résultats versées à Monsieur F. résultant des pièces 41, 42, et 43 versées au débat par la SAM A., sur injonction du Tribunal du Travail du 28 juillet 2016, dans le respect du principe absolu d'interdiction de toute discrimination homme/femme. Montant : 74.000,36 euros,

En conséquence,

- CONDAMNER la SAM A. à verser à Mademoiselle S. une indemnité de rectification à due concurrence, de l'indemnité de congédiement prévue par la Loi n° 846,

Montant : 12.562,11 euros,

- CONDAMNER la SAM A. à verser à Mademoiselle S. une rectification d'indemnité de congés payés,

Montant : 9.454,59 euros,

- CONDAMNER la SAM A. à remettre à Mademoiselle S. sous astreinte de 100 euros par jour de retard, ses nouveaux bulletins de paie rectifiés, certificat de travail et attestation Pôle emploi conformes,
- CONDAMNER la SAM A. au versement des intérêts légaux pour les chefs de demande sur lesquels elle est, ou sera condamnée, à compter de la date du fait générateur, c'est-à-dire de la date à laquelle ces montants auraient dû être versés,

En tout état de cause,

- CONDAMNER la SAM A. aux entiers dépens distraits au profit de Maître Patricia REY, Avocat- Défenseur, sous sa due affirmation ».

Elle développe les mêmes moyens que ceux présentés dans l'instance précédente.

Par conclusions en date des 29 janvier et 17 décembre 2019, la SAM A. sollicite de la Cour de :

- « - CONFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame m. S. ne revêtait aucun caractère abusif,
- CONFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame m. S. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- CONFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame m. S. sa demande de dommages et intérêts pour travail dissimulé,
- INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a estimé que la différence de traitement entre Madame m. S. et Monsieur F. est illicite en ce qu'elle n'est pas justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute volonté de discrimination,
- INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a jugé que la société A. est redevable envers Madame m. S. d'heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures pour l'année 2011 et a travaillé dix dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n° 822 du 23 juin 1967,
- INFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société A. à payer à Madame m. S. les sommes suivantes :
- 3.000 euros (trois mille euros) en réparation du préjudice subi au titre de l'atteinte à la santé,
- 5.000 euros (cinq mille euros) en réparation de son préjudice moral,

Et, statuant à nouveau,

- DIRE ET JUGER que la différence de traitement entre Madame m. S. et Monsieur F. est licite et justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination,
- DIRE ET JUGER qu'aucune heure supplémentaire n'est due à Madame m. S.
- DIRE ET JUGER que la société A. n'a commis aucune faute au regard des dispositions relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire, de sorte qu'aucune atteinte au droit à la santé n'est caractérisée,
- DIRE ET JUGER infondée en son principe et injustifiée en son montant la demande de rappel d'heures supplémentaires formulée par Madame m. S.
- DIRE ET JUGER infondée en son principe et injustifiée en son montant la demande de rappel de rémunération variable formulée par Madame m. S.

DIRE ET JUGER que Madame m. S. a été entièrement remplie de ses droits au titre de l'exécution de son contrat de travail,

En conséquence,

DÉBOUTER Madame m. S. de toutes demandes, fins et conclusions à cet égard,

En tout état de cause,

DIRE ET JUGER que Madame m. S. a commis un abus de droit justifiant une condamnation s'élevant à 10.000 € de dommages-intérêts au bénéfice de la société A.,

CONDAMNER Madame m. S. aux entiers dépens distraits au profit de Maître Olivier MARQUET, Avocat défenseur, sous sa due affirmation ».

Elle développe les mêmes moyens que ceux présentés dans l'instance précédente.

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,

Attendu que dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il convient d'ordonner la jonction des deux instances n°2019/00033 et n°2019/00036 qui concernent le même litige ;

Attendu que l'appel régulièrement formé par m. S. est recevable ;

Attendu que m. S. soulève l'irrecevabilité de l'appel formé par la SAM A. en opposant une fin de non-recevoir tirée de l'acquiescement par celle-ci au jugement mixte rendu le 12 avril 2018 par application des dispositions de l'article 426 du Code de procédure civile et soulève également l'irrecevabilité partielle de cet appel en ce qu'il porte sur les heures supplémentaires, ce en vertu des dispositions de l'article 423 du Code de procédure civile ;

Attendu qu'aux termes de l'article 423 du Code de procédure civile, un jugement mixte par lequel le Tribunal tranche une partie du principal et ordonne une mesure d'instruction à l'égard d'autres chefs de demandes, peut faire l'objet d'un appel immédiat, ce qui est le cas en l'espèce ;

Attendu en outre, que le fait que l'appelante ait pu exécuter une injonction du Tribunal portant sur la production de pièces pour déterminer les montants des rappels de primes et d'heures supplémentaires dus à la salariée n'emporte pas acquiescement implicite à la totalité de la décision dès lors que cette disposition du jugement n'a ordonné une mesure d'instruction que pour certaines des demandes de m. S. et que par ailleurs, la SAM A. ne s'est pas soumise volontairement aux autres chefs de condamnation relatifs aux autres demandes qui ont été tranchées par les premiers juges ;

Que s'agissant du rappel d'heures supplémentaires, il est constant que cette demande a été tranchée par le Tribunal en son principe, lequel a considéré que la SAM A. était redevable envers m. S. d'heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures pour l'année 2011 et avait travaillé dix dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°822 du 23 juin 1967 ;

Qu'il a été ordonné avant-dire-droit sur le montant des sommes susceptibles d'être allouées à m. S. à titre de rappel de primes, à la SAM A., la production d'une attestation de Jean-Paul SAMBA, Expert-Comptable, détaillant les chiffres d'affaires des clients export et les chiffres d'affaires des nouveaux clients export du 01.10.2010 au 30.09.2013 et sursis à statuer sur le montant des sommes dues au titre d'heures supplémentaires par la SAM A. dans l'attente du calcul des primes éventuellement dues à la salariée ;

Attendu que seule l'exécution sans réserves par une partie, de certaines dispositions du jugement non exécutoire peut valoir acquiescement partiel, qu'au cas d'espèce, l'intimée qui affirme que l'appelante a démontré une volonté d'exécuter le jugement, n'établit pas pour autant lorsque l'affaire est revenue devant le premier juge, que l'employeur ait exécuté volontairement sans réserve l'injonction de production de pièce délivrée par le Tribunal relativement aux demandes de rappel de prime et d'heures supplémentaires alors que ce jugement non assorti de l'exécution provisoire, n'était pas exécutoire ;

Qu'au contraire, il apparaît que l'appelante loin d'exécuter cette injonction, a sollicité, par voie de conclusions, qu'il soit sursis à statuer dans l'attente de la décision de la Cour d'appel devant statuer sur son appel formé le 3 octobre 2018 ;

Que dans ces conditions, l'appel de la SAM A. doit être déclaré recevable ;

Sur la demande de suppression de passages dans l'acte d'appel et les conclusions :

Attendu que la présente demande ne peut s'inscrire que dans le cadre de l'application de l'article 34 de la loi n° 1.299 du 15 juillet 2005 sur la liberté d'expression publique, même si m. S. n'invoque aucun fondement légal à sa demande ;

Que pour voir ordonner la suppression par le juge saisi de la cause, de passages dans les écritures produites par une partie, encore faut-il que ceux-ci soient qualifiés d'injurieux, d'outrageants ou de diffamatoires ;

Que le simple fait d'alléguer que les extraits litigieux reproduisent des éléments des pièces adverses n° 30 à 34, qui font état d'énonciations inexacts ne constitue pas un motif légal pouvant fonder cette demande de suppression ;

Qu'il convient par conséquent, de débouter m. S. de cette demande ;

Sur la demande de nullité d'attestations :

Attendu en premier lieu, qu'il convient de constater que m. S. qui critique âprement les pièces adverses n° 30 à 34 ainsi que la pièce n° 52 qu'elle qualifie de manifestement tronquées ou encore de faux, n'en a demandé le rejet des débats, qu'au détour de la page 23 de ses conclusions récapitulatives en date du 15 octobre 2019 ;

Que celle-ci ne justifie, ni n'allègue d'ailleurs, avoir déposé une plainte contre l'expert-comptable, auteur des attestations litigieuses qu'elle n'hésite pas pourtant à qualifier de faux ;

Que dans ces conditions, sa demande sera rejetée ;

Attendu en second lieu, en ce qui concerne les attestations n° 48 à 51 produites par l'employeur, celles-ci sont soumises au formalisme prévu, à peine de nullité, par les dispositions de l'article 324-3° du Code de procédure civile ;

Que l'attestation doit ainsi mentionner l'existence ou l'absence de liens de subordination ou d'intérêt avec les parties ;

Qu'au cas d'espèce, m. S. soutient que les attestations établies par Mesdames V. F. et B. ont toutes été rédigées de manière identique par des salariées de la société sans que la mention du lien de subordination ne figure et portent toutes un effacement au même endroit relatif au sujet du lien de subordination et qu'en outre, l'attestation de Madame F. qui a quitté l'entreprise, ne mentionne pas l'existence d'un lien de subordination au moment des faits ;

Qu'à l'examen des attestations rédigées par Mesdames V. F. et B. il apparaît que chacune d'elle, a bien fait état de sa situation de salariée au sein de la SAM A. et qu'il est inexact de soutenir que celles-ci ont été établies par un rédacteur unique alors qu'elles comportent toutes un contenu textuel distinct ;

Que s'agissant de l'attestation rédigée par Madame F. il apparaît que celle-ci comporte la mention de sa qualité d'ancienne salariée de la SAM A. ;

Que le simple fait qu'une mention ait été effacée sur chaque attestation n'est pas susceptible d'entraîner la nullité des attestations litigieuses dès lors que cet effacement n'en modifie en rien la compréhension ;

Que dans ces conditions, la demande de nullité de ces attestations sera rejetée ;

Sur la discrimination et l'atteinte au principe d'égalité de rémunération hommes/femmes :

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article 7 du Pacte International relatif aux droits civiques et politiques, fait à New York le 16 décembre 1966 et rendu exécutoire à Monaco par l'Ordonnance n° 13.330 du 12 février 1998, que tous les salariés doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un travail égal ou de valeur égale, la rémunération s'entendant non seulement du salaire proprement dit, mais également des divers avantages et accessoires y afférents ;

Que l'article 15 de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée à New York le 18 décembre 1979 et rendue exécutoire à Monaco par l'Ordonnance Souveraine n°96 du 16 juin 2005 prévoit la reconnaissance à la femme de l'égalité avec l'homme devant la loi, et l'engagement des Etats parties pour « éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier :

- (...)

b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi (...)

c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi..., à la stabilité de l'emploi (...) (article 11) » ;

Attendu que les dispositions de l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 prohibe une telle discrimination en matière de salaires en ces termes :

« Tous les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale ; cette rémunération s'entend du salaire défini à l'article premier, ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèces ou en nature, y afférents.

Les différents éléments composant la rémunération visée à l'alinéa précédent doivent être établis selon les normes identiques pour tout salarié sans distinction de sexe.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de ladite rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes. » ;

Attendu qu'en application du principe « à travail égal, salaire égal », la SAM A. a l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les employés de l'entreprise (hommes/femmes) qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale ;

Que conformément aux dispositions de l'article 1162 du Code civil, il appartient au salarié, qui invoque une atteinte à ce principe, de présenter les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part que cette différence est justifiée par des éléments objectifs ;

Attendu que ces éléments doivent être précis et concrets, déduits des activités effectivement exercées par les salariés concernés, de nature à établir que :

- le travail qu'il accomplit est égal ou de valeur égale à celui qu'effectue un collègue de travail clairement désigné, disposant d'un niveau de connaissances professionnelles, de qualification et de responsabilités comparable au sien,
- la rémunération qui lui est versée en contrepartie de ce travail par l'employeur est inférieure à celle dont bénéficie le salarié de référence ;

Attendu que la notion de valeur égale n'étant pas prévue par la législation monégasque, le droit français la définit comme suit à l'article L 3221-4 du Code du travail : des « *travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse.* » ;

Attendu qu'en l'espèce, m. S. a comparé sa situation à celle de son prédécesseur n. F. qu'elle a remplacé en faisant valoir qu'elle exerçait les mêmes fonctions que ce dernier ;

Que le contrat de travail mentionne que m. S. a été embauchée en qualité de Responsable Export avec les attributions suivantes :

- * « *prospecter et développer de nouveaux pays dans le cadre du développement export de nos différentes lignes,*
 - * *suivre et développer notre clientèle existante à l'export,*
 - * *surveiller et améliorer les réseaux d'agents et distributeurs actuels, et développer ces mêmes réseaux dans les nouveaux pays,*
 - * *définir le cadre juridique et commercial des agents distributeurs,*
 - * *mettre en place tous les outils nécessaires au bon développement de l'export,*
 - * *organiser les réunions agents et distributeurs,*
 - * *organiser les salons tant en France qu'à l'étranger,*
 - * *étudier les tarifs selon les pays,*
 - * *mettre en place une organisation administrative au sein de l'entreprise afin de suivre le développement de vos implantations,*
 - * *établir des rapports hebdomadaires de l'évolution de l'implantation export,*
 - * *l'ensemble de ces tâches devra respecter la politique commerciale définie par la Direction Générale.*
- Il est évident que cette définition de fonction ne saurait être considérée comme exhaustive, et vous devrez participer à toutes autres tâches nécessaires à l'avancement du service. » ;*

Que l'employeur soutient quant à lui que n. F. n'avait pas les mêmes fonctions en sa qualité de « *Responsable Développement Export* » ;

Qu'à cet égard, son contrat de travail mentionnait effectivement la fonction de « *Responsable Développement Export* », avec un descriptif des attributions identique à celui de m. S. ;

Attendu qu'il y a lieu de prendre en considération les tâches réellement accomplies par m. S. et les fonctions qui ont été les siennes, la qualification du poste occupé n'étant qu'indicative ;

Que sur ce point, l'employeur n'apporte aucun élément permettant de démontrer que n. F. exerçait effectivement des tâches différentes de celles de la salariée telles qu'elles figurent dans leur contrat de travail respectif ;

Attendu que l'existence d'une identité de tâches et de fonctions entre les deux salariés apparaît ainsi établie ;

Attendu que s'agissant des éléments composant la rémunération, ceux-ci doivent être établis selon des normes identiques, les catégories, les critères de classification professionnelle, toutes les bases de calcul, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs ;

Que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes concerne l'ensemble du salaire et de ses accessoires et notamment les primes ;

Qu'il est constant que m. S. bénéficiait d'un salaire fixe légèrement supérieur à celui de n. F. à l'embauche ;

Que cependant, les deux salariés bénéficiaient d'un mode de calcul de leurs primes distinct :

Que celui appliqué à n. F. prévoyait :

« Des primes seront calculées selon des objectifs chaque année, le minimum ne saurait être inférieur à 7.000 euros par an en deux versements (saison été, saison hiver) » ;

Que par courrier en date du 27 juin 2005, l'employeur lui détaillait les conditions de sa rémunération, comme suit :

*« Salaire fixe : 2.700 euros net par mois plus 300 euros net par mois de clause de non concurrence
Salaire variable : primes versées semestriellement et calculées de la façon suivante pour chaque saison commerciale (automne/hiver et printemps/été) :*

*1% du différentiel de progression du chiffre d'affaire des clients export,
1% du différentiel de progression du chiffre d'affaire des nouveaux clients export,
déduction de 0,5% du différentiel de baisse des clients export en général,
objectif de vente de vieux stocks : 500 euros par nouveau client et pour un volume supérieur à 30.000 euros
hors taxe ;*

*Aucun plafond n'est fixé aux primes et un minimum de 7.000 euros net en deux versements (saison été, saison
hiver) est garanti par an » ;*

Que celui appliqué à m. S. prévoyait :

« Des primes seront calculées selon des objectifs déterminés chaque année par courrier séparé » ;

Attendu que par courrier en date du 1er décembre 2009, l'employeur lui détaillait les conditions de sa rémunération, comme suit :

*« Salaire fixe : 2.900 euros net par mois plus 300 euros net par mois de clause de non concurrence
Salaire variable : primes brutes versées semestriellement et calculées de la façon suivante pour chaque saison
commerciale (automne/hiver et printemps/été) :
0,5% du différentiel de progression du chiffre d'affaire des clients export,
objectif de vente de vieux stocks : 500 euros par nouveau client et pour un volume supérieur à 30.000 euros hors
taxe » ;*

Qu'il appartient dès lors à l'employeur de démontrer que la différence de salaire fondée sur un mode distinct de rémunération variable entre les deux salariés exerçant des fonctions identiques repose sur des éléments contrôlables et de nature à justifier son bien-fondé ;

Qu'à cet égard, la société A. soutient essentiellement que m. S. a été recrutée au départ de n. F. non plus pour développer mais pour maintenir le chiffre d'affaires export ;

Attendu que les premiers juges ont relevé justement que cette allégation était contraire avec les termes du contrat de travail de la salariée et la description de ses attributions, parmi lesquelles figuraient :

- la prospection et le développement de nouveaux pays dans le cadre du développement export des différentes lignes existantes,
- la mise en place de tous les outils nécessaires au bon développement de l'export,
- la mise en place d'une organisation administrative au sein de l'entreprise afin de suivre le développement des implantations de la salariée,
- l'établissement de rapports hebdomadaires de l'évolution de l'implantation export ;

Que l'employeur soutient également que les critères de recrutement entre les deux salariés n'étaient pas similaires, n. F. ayant été embauché en qualité de Responsable Développement Export avec une ancienneté supérieure dans le domaine du textile et m. S. en qualité de Responsable Export alors qu'il s'agissait pourtant de tâches identiques confiées et réellement occupées par les deux salariés ;

Que le *curriculum vitae* de cette dernière lorsqu'elle a postulé auprès de la société A., mentionnait qu'elle était employée en qualité d'export area manager auprès de la société C. ;

Attendu que la fonction d'Export Manager est celle de responsable dont la mission principale consiste à développer la commercialisation des produits et des services de son entreprise sur le marché international, ce qui correspond en tous points aux tâches qui lui ont été confiées et qui relevaient également des attributions confiées à n. F. ;

Que le Tribunal a justement considéré que l'employeur n'établissait pas que la différence constatée était justifiée par des éléments objectifs, l'existence d'une expérience de n. F. dans le domaine du textile de deux années n'étant pas suffisamment significative pour justifier une telle discrimination et a retenu le mode de calcul du salaire variable dû à m. S. tel que figurant dans le contrat de travail de n. F. et le courrier du 27 juin 2005, à savoir :

« Salaire variable : primes versées semestriellement et calculées de la façon suivante pour chaque saison commerciale (automne/hiver et printemps/été) :

*1% du différentiel de progression du chiffre d'affaire des clients export,
1% du différentiel de progression du chiffre d'affaire des nouveaux clients export,
déduction de 0,5% du différentiel de baisse des clients export en général,
objectif de vente de vieux stocks : 500 euros par nouveau client et pour un volume supérieur à 30.000 euros
hors taxe ;*

Aucun plafond n'est fixé aux primes et un minimum de 7.000 euros net en deux versements (saison été, saison hiver) est garanti par an » ;

Attendu que constatant que l'attestation établie par l'expert-comptable de la SAM A. ne détaillait aucune ventilation entre le chiffre d'affaires des clients export et le chiffre d'affaires des nouveaux clients export, alors que m. S. peut prétendre à une prime sur les deux postes, le Tribunal a, à bon droit, sursis à statuer sur la détermination du montant de rappel de salaires et enjoint à la SAM A. de produire une attestation de Jean-Paul SAMBA, Expert-Comptable, détaillant les chiffres d'affaires des clients export et les chiffres d'affaires des nouveaux clients export pour les exercices :

01.10.2010/30.09.2011,
01.10.2011/30.09.2012,
et 01.10.2012/30.09.2013 ;

Que si cette attestation a été produite par l'employeur uniquement en cause d'appel, ce dernier n'a pas donné son accord à une évocation par la Cour d'appel sur ce point, qui n'est d'ailleurs sollicitée qu'à titre subsidiaire, par m. S. en sorte que le jugement sera confirmé intégralement de ce chef ;

Sur les heures supplémentaires :

Attendu qu'il appartient à m. S. de rapporter la preuve de l'existence des heures supplémentaires dont elle revendique le paiement et que seules celles qui sont accomplies avec l'accord de l'employeur peuvent donner lieu à rémunération ;

Attendu que si les parties au contrat de travail peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire, la convention de forfait doit résulter d'un accord particulier entre elles, ne doit pas être défavorable au salarié et doit correspondre à un nombre précis d'heures supplémentaires, étant précisé que les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce nombre d'heures doivent être rémunérées en sus du forfait ;

Qu'en l'espèce, le contrat de travail liant les parties prévoit à ce titre en son paragraphe II - Rémunération :

« En rémunération de vos fonctions, vous bénéficierez des avantages suivants :

- Statut cadre avec un salaire mensuel net de 2.900 euros plus 300 euros net de Clause de Non Concurrence. Des primes seront calculées selon des objectifs déterminés chaque année par courrier séparé.

Les appointements réels des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient ni en fonction de leur horaire personnel, ni en fonction d'heures supplémentaires exceptionnelles et heures de récupération effectuées par le service qu'ils dirigent » ;

Que le forfait de salaire doit impérativement faire référence à un horaire précis et le nombre maximum d'heures mensuelles doit être précisé et connu des parties ;

Attendu que la seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait licite étant précisé que les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce nombre d'heures doivent être rémunérées en sus du forfait ;

Attendu que la clause relative à la fixation de la rémunération de m. S. ne répond à aucun des critères précités et ne peut donc lui être opposée valablement et celle-ci peut donc solliciter le paiement des heures supplémentaires qu'elle aurait accomplies au-delà de l'horaire légal du travail fixé à 39 heures ;

Qu'ayant le statut de cadre, elle n'établit pas qu'elle ait été soumise à l'horaire collectif de l'entreprise, que l'attestation établie à cet effet par Madame V. ex-salariée est insuffisante pour ce faire ;

Attendu que pour pouvoir prétendre au paiement des heures supplémentaires effectuées par ses soins, m. S. doit produire un décompte établi par semaine civile et mentionnant, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'Ordonnance-Loi du 2 décembre 1959, pour chacune des semaines couvertes par sa réclamation :

- le nombre total d'heures de travail effectivement accomplies au cours de la semaine considérée,
- le nombre d'heures effectuées au-delà de 39 heures,
- le taux horaire de base applicable,
- le taux horaire majoré (+ 25% pour les huit premières + 50% pour les heures suivantes) ;

Qu'elle a produit à cet effet, deux attestations établies par l'employeur en pièces n°18 et 18bis, ainsi rédigées :

Pièce n° 18 :

« Nous soussignés,

la société A. SAM dont le siège social est situé au X1MC 98000 MONACO, représentée par monsieur b D. directeur général en exercice,

Attestons par la présente que,

Mademoiselle m. S. embauchée en qualité de responsable export au sein de notre société depuis le 1er décembre 2009,

À perçu au titre de l'année 2011, une rémunération nette de 41.472,93 euros dont 8.610,97 euros correspondant aux 421 heures supplémentaires fixées forfaitairement.

Sa rémunération a été convenue compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées à mademoiselle m. S. et demeure indépendante du temps que la salariée consacre de fait à l'exercice de sa mission.

Établie à MONACO à la demande de l'intéressée pour servir et valoir ce que de droit » ;

Pièce n° 18bis :

« Nous soussignés,

la société A. SAM dont le siège social est situé au X1MC 98000 MONACO, représentée par monsieur b D. directeur général en exercice,

Attestons par la présente que,

Mademoiselle m. S. embauchée en qualité de responsable commercial export au sein de notre société depuis le 1er décembre 2009,

À perçu au titre de l'année 2010, une rémunération nette de 40.875 euros dont 7.916 euros au titre des heures supplémentaires fixées forfaitairement,

Sa rémunération a été convenue compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées à mademoiselle S. et demeure indépendante du temps que la salariée consacre de fait à l'exercice de sa mission,

Etablie à MONACO à la demande de l'intéressée pour servir et valoir ce que de droit » ;

Que l'employeur soutient que ces attestations sont erronées et ne doivent pas être considérées comme un décompte précisant le nombre d'heures supplémentaires effectuées par la salariée au regard du droit monégasque, mais comme un document permettant d'attester de la différence entre les durées légales de travail française (35 heures) et monégasque (39 heures), pour les besoins du traitement fiscal des salaires en France ;

Attendu que force est de constater, que l'employeur se borne à alléguer les conditions dans lesquelles ces attestations ont pu être établies et que la circonstance que d'autres salariées de l'entreprise aient reçu la même attestation est indifférente dès lors qu'il ne ressort pas de ces documents que ceux-ci aient été établis pour des motifs relevant de la législation fiscale française ;

Que si celles-ci ont pu être préparées par le service comptabilité de l'entreprise, il n'en demeure pas moins qu'elles ont été établies et signées par b D. directeur général ;

Que, dans ces conditions, les premiers juges ont retenu, à juste titre, que les heures supplémentaires reconnues par l'employeur devaient être prises en compte à hauteur de 421 heures pour l'année 2011 ;

Que concernant l'année 2010, l'employeur n'ayant pas précisé le nombre d'heures supplémentaires correspondant à la somme versée à ce titre de 7.916 euros, il y a lieu de retenir le décompte hebdomadaire établi par la salariée à hauteur de 414,75 heures ;

Qu'en conséquence, le jugement sera confirmé de ce chef ;

Attendu que pour l'année 2012, m. S. a produit en pièce n° 54ter un ensemble de 215 courriels qu'elle a envoyés dans le cadre de son travail en dehors des heures de travail « normales » ;

Que néanmoins, celle-ci ne prend pas en compte dans ses tableaux les décalages horaires lorsqu'elle adressait des courriels depuis l'étranger et par ailleurs, la seule réception de courriels sur sa messagerie professionnelle après 17h45 est insuffisant à caractériser une activité accomplie pour le compte de l'employeur ;

Que de plus, les heures supplémentaires n'ouvrent droit à rémunération que si celles-ci sont effectuées avec l'accord implicite de l'employeur, ce qui est le cas lorsqu'elles sont rendues nécessaires par l'ampleur des tâches confiées au salarié ;

Que m. S. ne démontre pas que les heures supplémentaires réclamées ont été effectuées à la demande de l'employeur et résultaient d'un surcroît extraordinaire de travail ;

Qu'en effet, s'il est constant qu'elle bénéficiait d'une certaine autonomie en sa qualité de cadre, elle n'établit pas que l'employeur ait réalisé de contrôle dans le cadre de son pouvoir de direction et ainsi avalisé les heures supplémentaires en cause ;

Que dans ces conditions, celle-ci a été justement déboutée de ses prétentions au titre des heures supplémentaires « bureau » pour l'année 2012 ;

Qu'en conséquence, le jugement sera confirmé de ce chef ;

Attendu que m. S. a sollicité également des heures supplémentaires au titre des salons et des missions pour les années 2010 à 2012 ;

Attendu que pour évaluer lesdites heures supplémentaires, la salariée estime que les temps de trajet et d'attente aux aéroports constituent un travail effectif ;

Que les temps de déplacements sont exclus du temps de travail effectif, qu'ils se situent à l'intérieur ou en dehors de l'horaire de travail ou qu'ils excèdent ou non le temps de travail habituel de trajet domicile-travail et n'ont pas à être pris en compte pour le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ni à être rémunérés comme heures de travail mais peuvent néanmoins donner lieu à compensation en repos ou argent ;

Qu'en l'espèce, le Tribunal a relevé que m. S. qui a la charge de la preuve, ne produisait pas ses bulletins de salaire correspondant aux déplacements à l'étranger, ce qui ne lui permettait pas de vérifier l'existence d'une éventuelle compensation ;

Attendu pour chacun des salons et missions dont il est fait état par la salariée, soit le salon de la lingerie de Paris du 22 au 25 janvier 2010, le salon Swim show à Miami du 16 au 22 juillet 2010, mission en Autriche et au salon C. I. F. F. au Danemark du 11 au 16 août 2010, le salon Mode City du 3 au 6 septembre 2010, le salon de la lingerie du 21 au 24 janvier 2011, le salon Mode City du 8 au juillet 2011 et Swim show Miami du 14 au 23 juillet 2011, le salon Woh's next du 2 au 6 septembre 2011, le salon de la lingerie du 21 au 23 janvier 2012, le salon Mode city du 5 au 9 juillet 2012, lesquels comprennent neuf dimanches travaillés, l'employeur ne démontre pas que m. S. ait pris un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n° 822 du 23 juin 1967 ;

Qu'en application de l'article 6 alinéa 2 de ce texte, la salariée apparaît fondée à obtenir paiement d'une majoration de 100% pour les heures effectuées au cours de ces dimanches travaillés à l'étranger ;

Attendu que constatant que l'attestation établie par l'expert-comptable de l'employeur ne détaillait aucune ventilation entre le chiffre d'affaires des clients export et le chiffre d'affaires des nouveaux clients export, alors que m. S. peut prétendre à une prime sur les deux postes, le Tribunal a, à bon droit, sursis à statuer sur la détermination du montant des repos compensateurs et enjoint à la SAM A. de produire une attestation de Jean-Paul SAMBA, Expert-Comptable, détaillant les chiffres d'affaires des clients export et les chiffres d'affaires des nouveaux clients export pour les exercices :

01.10.2010/30.09.2011,
01.10.2011/30.09.2012,
et 01.10.2012/30.09.2013 ;

Que si cette attestation a été produite par l'employeur uniquement en cause d'appel, ce dernier n'a pas donné son accord à une évocation par la Cour d'appel sur ce point, qui n'est d'ailleurs sollicitée qu'à titre subsidiaire, par m. S. en sorte que le jugement sera confirmé intégralement de ce chef sauf à préciser qu'il s'agit de neuf dimanches et non de dix ;

Sur la rupture :

Attendu qu'en application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ;

Attendu que cette disposition n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient à la juridiction saisie de vérifier non la cause de la rupture, mais le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (motif illicite ou illégal, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable) ;

Attendu que l'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, au même titre qu'une rupture revêtant une forme fautive est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729 ;

Attendu qu'il appartient à m. S. de rapporter la preuve, au soutien de sa demande indemnitaire, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté ;

Attendu que m. S. n'apporte aucun élément de nature à caractériser un motif fallacieux constitué par la fausseté du grief invoqué combinée à la volonté de tromperie et de nuisance de celui qui l'invoque ;

Qu'elle ne fait pas état de l'existence d'un motif qui rendrait la rupture illicite, pas davantage d'une intention de nuire de l'employeur de nature à rendre le principe même du licenciement abusif ;

Attendu par contre, que m. S. soutient avoir fait l'objet d'un licenciement hâtif et vexatoire ;

Attendu que cette dernière était en arrêt maladie jusqu'au 25 janvier 2013, que par lettre remise en main propre le 12 février 2013, l'employeur convoque la salariée à un entretien préalable pour le jour même à 15 heures, en vue d'un éventuel licenciement, qu'elle a été licenciée par lettre remise en main propre le 15 février 2013, avec dispense d'exécution de son préavis ;

Que la demande de l'employeur à la salariée qui a été en absence prolongée du 31 juillet 2012 au 23 janvier 2013 pour cause de maladie de « reprendre progressivement ses fonctions afin de lui permettre de se mettre à jour sur l'activité réalisée par son service pendant son absence (5 mois et demi) au sein des différents secteurs dont elle avait la charge » ne peut être qualifiée de modification du contrat de travail ;

Attendu que de plus, m. S. ne démontre aucunement ses allégations suivantes relatives au comportement de l'employeur :

- qui lui aurait interdit de prendre contact avec les 58 pays retirés et de prospecter de nouveaux pays et avec son équipe et à son équipe de prendre contact avec elle,
- qui lui aurait immédiatement retirée le 25 janvier 2013 l'équipe qu'elle encadrait,

Attendu qu'il résulte d'un échange de courriels intervenu entre m. S. Monsieur B. Responsable Export, et Monsieur F. entre le 27 et le 31 juillet 2012, que m. S. a répondu au courriel de Monsieur B. directement auprès de l'employeur, Monsieur F. en des termes mettant en cause la gestion et le management de ce dernier ;

Que les explications annoncées par la salariée dans ces courriels n'ont pu avoir lieu, suite à son arrêt maladie à compter du 31 juillet 2012 et celle-ci ne les a pas fournies à l'issue de sa reprise de travail ;

Que le Tribunal a justement considéré que cet échange de courriers électroniques annonçait une détérioration des relations entre les parties et est à l'origine d'une perte de confiance de l'employeur ;

Que la circonstance que ce dernier ait opté pour un licenciement sans motif ne suffit pas à conférer à la rupture un caractère abusif ;

Attendu que, dans ce contexte, le licenciement de m. S. intervenu trois semaines après la reprise de son travail, suite à son arrêt maladie, ne peut à lui seul, caractériser un abus de la part de l'employeur et n'est pas en lien avec son arrêt de travail ;

Attendu qu'en outre, la dispense d'exécution du préavis qui est une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire, dans le contexte précité dans laquelle elle est intervenue n'est en aucune manière abusive ;

Attendu qu'aucune légèreté blâmable de l'employeur n'est ainsi établie, ni de brutalité dans la décision de rompre le contrat de travail ;

Attendu que s'agissant des circonstances dans lesquelles la rupture a été notifiée, il apparaît que l'ensemble des documents légaux a été remis à la salariée et que, à la date du licenciement, celle-ci a été remplie de l'intégralité de ses droits eu égard au contrat de travail existant, dont la clause de forfait n'a été contestée que dans le cadre de la présente procédure ;

Attendu dans ces conditions, que la demande d'indemnisation formée de ce chef par m. S. a justement été rejetée ;

Qu'en conséquence, le jugement sera confirmé de ce chef ;

Sur le travail dissimulé :

Attendu que cette demande d'indemnisation forfaitaire qui se fonde sur des dispositions du Code du travail français est inexistante en droit du for et n'est pas transposable à Monaco au motif que le travail dissimulé est réprimé pénalement, de sorte que m. S. ne peut prétendre à une quelconque indemnisation à ce titre ;

Qu'en conséquence, le jugement sera confirmé de ce chef ;

Sur l'atteinte au droit à la santé :

Attendu que m. S. sollicite une indemnité de six mois de salaire en réparation du préjudice subi ;

Attendu qu'il a été relevé ci-dessus concernant les heures supplémentaires que la durée hebdomadaire de travail de m. S. était de 39 heures mais qu'elle avait effectué des heures supplémentaires à hauteur de 414,75 heures pour l'année 2010 et 421 heures pour l'année 2011 ;

Attendu que le Tribunal a également relevé que lesdites heures supplémentaires ne lui avaient pas été payées, l'employeur se fondant sur une convention de forfait privée d'effet ;

Attendu qu'en outre, ce dernier ne justifie pas, avoir obtenu de l'inspecteur du travail aucune des dérogations exceptionnelles, qu'il s'agisse de la durée maximale hebdomadaire absolue ou de la durée maximale hebdomadaire moyenne prévues par l'article 5 alinéa 2 de l'Ordonnance-Loi n°677 du 2 décembre 1959 ainsi que par l'Ordonnance n° 5.505 du 9 janvier 1975 ;

Attendu que m. S. n'a pas pu bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux neuf dimanches travaillés conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°822 du 23 juin 1967 ;

Attendu que la législation d'ordre public régissant la durée du travail est destinée à préserver non seulement la vie privée du salarié mais aussi sa santé physique et mentale ainsi que son équilibre personnel ;

Qu'il en est résulté pour m. S. un arrêt de travail en partie en lien avec la violation par l'employeur de ces dispositions légales ;

Que le préjudice moral subi par celle-ci a justement été réparé par l'allocation d'une somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts ;

Qu'en conséquence, le jugement sera confirmé de ce chef ;

Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral :

Attendu que m. S. a sollicité la somme de 40.000 euros à ce titre correspondant à « *un triple préjudice moral découlant de la violation par la société A. des droits fondamentaux de la personne et du salarié :*

- *d'une part, la société A. qui a rédigé les deux contrats, a délibérément violé en toute connaissance cause, le principe d'égalité homme/femme,*
- *d'autre part, même si le prédécesseur de mademoiselle S. avait été une femme, il y aurait eu violation du principe fondamental « à travail égal, salaire égal », pour un travail de valeur égale,*
- *en troisième lieu, la société A. a licencié mademoiselle S. illégalement à son retour de congé maladie, alors que l'état d'épuisement et la maladie de la salariée avaient été provoqués par des conditions de travail illégales et imposées par l'employeur » ;*

Attendu que cette dernière a incontestablement subi un préjudice moral en lien avec la violation par l'employeur du principe d'égalité hommes/femmes tel qu'il a été retenu ci-dessus et qui a été justement réparé par les premiers juges par l'octroi de la somme de 5.000 euros ;

Qu'en conséquence, le jugement sera confirmé de ce chef ;

Attendu que ni la SAM A., ni m. S. ne démontrent en quoi, l'exercice de leur appel respectif aurait dégénéré en abus, qu'il convient par conséquent de les débouter chacun de leur demande indemnitaire de ce chef ;

Attendu que chaque partie succombant en ses prétentions, supportera la charge de ses dépens exposés au cours de l'instance d'appel ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Ordonne la jonction des instances n°2019/00033 et n°2019/00036,

Reçoit les appels de la SAM A. et de m. S.

Rejette la fin de non-recevoir tirée de l'acquiescement au jugement du 12 avril 2018 par la SAM A.,

Rejette les demandes de m. S. en suppression de passages dans les écritures de la SAM A. et de rejet de pièces n°30 à 34 et n°52 produites par la SAM A.,

Rejette les demandes de m. S. en nullité des attestations n°48 à 51 produites par la SAM A.,

Confirme le jugement du Tribunal du travail du 12 avril 2018 en toutes ses dispositions sauf à préciser que m. S. a travaillé neuf dimanches sans avoir bénéficié d'un repos compensateur d'une durée égale conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°822 du 23 juin 1967,

Déboute la SAM A. de sa demande indemnitaire pour abus de droit,

Déboute m. S. de sa demande indemnitaire pour résistance abusive,

Dit que chaque partie supportera les dépens afférents à l'instance d'appel,

Vu les articles 58 et 62 de la loi n° 1.398 du 24 juin 2013 relative à l'administration et à l'organisation judiciaires,

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Monsieur Éric SENNA, Conseiller, faisant fonction de Président, Madame Françoise CARRACHA, Conseiller, Madame Claire GHERA, Conseiller, assistés de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint,

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

Lecture étant considérée comme donnée à l'audience publique du 26 MAI 2020, par Monsieur Éric SENNA, Conseiller, faisant fonction de Président, assisté de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef Adjoint, en présence de Madame Sylvie PETIT-LECLAIR, Procureur Général, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais de justice.