

Tribunal du travail, 23 janvier 2014, J-P ME c/ La société anonyme monégasque Société Générale d'Hôtellerie, en abrégé SOGETEL

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	23 janvier 2014
<i>IDBD</i>	11823
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Décision postérieure</i>	Cour d'appel, 17 mars 2015 ^[1 p.7]
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Relations collectives du travail ; Professions - général ; Tourisme - Général

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2014/01-23-11823>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Conventions collectives - Convention collective de travail du personnel des hôtels, restaurants et débits de boissons - Travail de nuit - Interprétation

Résumé

L'article 12 de la convention collective des hôtels, restaurants et débits de boissons du 1er juillet 1968, étendue par arrêté ministériel n° 68-367 du 22 novembre 1968, est rédigé comme suit : " *Le travail de nuit est celui compris entre 23 heures et 6 heures, sauf pour les ouvriers et employés dont le contrat d'engagement stipule qu'ils ont été spécialement engagés pour le travail de nuit. Chaque heure de travail effectuée entre 23 heures et 6 heures sera comptée double pour le calcul de la durée de la semaine de travail définie à l'article 10 de la présente convention et ne sera pas majorée. (...)*". La question qui se pose en l'espèce est celle de savoir ce que recouvre la formulation " *spécialement* ", étant relevé que l'objectif de l'article 12 n'était manifestement pas de protéger les travailleurs de nuit et plus précisément ceux " *dont le contrat d'engagement stipule qu'ils ont été spécialement engagés pour le travail de nuit* " mais de compenser le préjudice subi par les salariés qui étaient soumis à une contrainte supplémentaire (travail de nuit) non prévue par le contrat de travail. L'adverbe " *spécialement* " ne signifie pas " *exclusivement* " mais " *d'une manière spéciale* " ou " *particulier* ", alors que l'adjectif spécial se définit comme " *approprié à un but* ". Dans ces conditions, le Tribunal estime que l'exception de l'article 12 alinéa 1 ne peut pas concerner que les seuls employés exclusivement engagés pour une activité nocturne mais vise ceux qui ont spécifiquement accepté, aux termes d'un contrat, la sujétion du travail de nuit (qu'elle soit partielle ou totale), laquelle est en rapport avec l'activité dont s'agit et a été effective dans la réalité de la relation contractuelle, et ce d'autant que la convention collective doit s'interpréter, dans le doute, en faveur des employeurs qui ont contracté l'obligation (plus favorable aux salariés que la loi) de compter double les heures de nuit comprises entre 23 heures et 6 heures pour le personnel concerné.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 23 JANVIER 2014

En la cause de Monsieur J-P ME, demeurant : X à MENTON (06500),

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

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque Société Générale d'Hôtellerie, en abrégé SOGETEL, dont le siège social se situe : 40, Avenue Princesse Grace à MONACO,

défenderesse, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaçant par Maître Hubert FLICHY, avocat au barreau de Paris,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 8 août 2011, reçue le 10 août 2011 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 15 novembre 2011 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur J-P ME, en date des 1er mars 2012, 8 novembre 2012, 11 avril 2013 et 11 juillet 2013 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque Société Générale d'Hôtellerie, en abrégé SOGETEL, en date des 3 mai 2012, 10 janvier 2013, 6 juin 2013 et 16 septembre 2013 ;

Après avoir entendu Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur J-P ME, et Maître Hubert FLICHY, avocat au barreau de Paris, pour la société anonyme monégasque Société Générale d'Hôtellerie, en abrégé SOGETEL, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

J-P ME est employé par la société anonyme monégasque Société Générale d'Hôtellerie, en abrégé SOGETEL, en qualité de chef d'équipe IGH 2.

Celui-ci a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 14 novembre 2011, attiré la SAM SOGETEL devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 50.000 euros à titre de rappel de salaire (notamment heures supplémentaires, heures de nuit),
- 5.000 euros au titre des congés payés afférents,
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-paiement du salaire dû,

avec intérêt de droit.

Il a également sollicité la délivrance de bulletins de salaire conformes ainsi que le prononcé de l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

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

Puis, après 11 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 24 octobre 2013 et le jugement mis en délibéré a été prononcé le 23 janvier 2014.

Aux termes de ses écritures judiciaires, J-P ME sollicite la somme de 40.804,92 euros à titre de rappel de salaire, la somme de 4.080,49 euros au titre des congés payés afférents ainsi que la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts, les intérêts au taux légal à compter de chaque mois où les sommes auraient dû être payées ainsi que le prononcé de l'exécution provisoire de la décision à intervenir, en faisant valoir que :

- l'article 12 de la convention collective des hôtels, restaurants et débits de boissons du 1er juillet 1968 comporte une disposition particulière relative à la rémunération des heures de nuit (comptées double, alinéa 2), laquelle entraîne indirectement le règlement d'heures supplémentaires mais n'a pas été appliquée à son cas (paiement d'une prime de nuit dérisoire non prévue au contrat de travail),
- l'expression de l'alinéa 1 relative aux employés « *spécialement engagés pour le travail de nuit* » (pour lesquels l'application de l'alinéa 2 est exclue) ne peut concerner que les salariés travaillant uniquement la nuit,
- l'adverbe « *spécialement* » étant synonyme de « *spécifiquement* » qui signifie « *exclusivement propre à une espèce* », les rédacteurs de la convention collective n'ont pas pu vouloir exclure de l'article 12 tous les employés pour lesquels il est mentionné, dans leur contrat de travail, qu'ils pourraient être amenés à travailler en tout ou partie la nuit,
- l'objectif de l'article 12 était d'apporter, en contrepartie d'un horaire « *anormal* » (de nuit), une rémunération supérieure à celle accordée pour un horaire « *normal* » (de jour),
- il est cependant prévu une exception pour ceux qui travaillent de façon habituelle (c'est-à-dire chaque journée de 24 heures) la nuit,
- l'exclusion du bénéfice de la contrepartie légitime prévue par l'article 12 ne peut valoir pour tout le personnel qui serait amené à travailler tantôt de jour et tantôt de nuit, comme cela est son cas,
- en tout état de cause, l'employeur ne peut choisir de faire travailler un salarié tantôt de jour, tantôt de nuit, sans que ce dernier puisse percevoir une rémunération à la mesure des difficultés d'adaptation qu'entraîne un changement constant d'horaires,
- en effet, la défenderesse fait pratiquer à des employés exerçant la même activité des horaires différents, et ce, en les alternant constamment (alternance entre un travail de jour et de nuit, jours de repos et horaires modifiés d'une semaine à l'autre), ce qui complique considérablement l'organisation de la vie privée et les rythmes,
- la précision dans son contrat de travail « *agent de sécurité IGH 2 tournant jour/nuit* » ne peut signifier, tout au plus, qu'il ne pouvait refuser de travailler la nuit, sans que cette considération ait un quelconque lien avec la rémunération,
- la décision de la présente juridiction du 20 janvier 2011 retient que l'article 12 protège tout salarié susceptible d'effectuer de manière non habituelle un travail entre 23 heures et 6 heures et que la notion d'« *employé spécialement engagé pour le travail de nuit* » ne peut être entendue restrictivement comme recouvrant la seule situation d'un salarié engagé pour effectuer son activité entre 23 heures et 6 heures mais doit englober les postes dont les critères de rattachement ramènent à une activité nocturne,
- or, il n'a jamais exercé une activité nocturne puisque pour le mois de juin 2010, par exemple, les heures de nuit ne représentent que 31,41% de son temps de travail, pour le mois d'août 2006, 45,83%, pour le mois de septembre 2006, 25%, etc.,
- il ne réalise en réalité qu'une minorité d'heures de travail entre 23 heures et 6 heures et ne travaille ainsi pas « *habituellement* » la nuit, et ce d'autant qu'il était bien employé comme agent tournant jour/nuit,
- il n'était pas spécialement engagé pour le travail de nuit, alors que le contrat de travail ne peut pas déroger aux dispositions d'une convention collective dans un sens défavorable au salarié,

- en conséquence, ses heures de travail réalisées entre 23 heures et 6 heures doivent être considérées comme des heures de nuit et comptées double,
- le seul accord versé aux débats date du 3 avril 2012 est postérieur au présent litige, en sorte qu'il ne peut concerner ses prétentions,
- par ailleurs, la référence à l'arrêté ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960 sur le régime des équivalences pour tout le personnel occupé à des opérations de gardiennage, de surveillance ou d'incendie n'a été envisagée qu'en parade à la présente demande,
- en effet, son permis de travail porte sur une durée hebdomadaire de 39 heures, sa rémunération lui a été réglée pour 169 heures de travail mensuelles, alors qu'il ne lui a jamais été demandé de travailler plus de 169 heures par mois, si bien que le régime des équivalences n'a jamais été appliqué,
- en outre, ses fonctions de surveillance en continu, notamment par rondes ou du PC sécurité, excluent les périodes d'inaction,
- sa fiche de poste établit également que ses tâches ne se limitaient pas à la surveillance au service incendie qui seule justifierait l'application de l'arrêté 60-004,
- ses tableaux de synthèse accompagnés des plannings et des bulletins de salaire permettent de déterminer le montant des sommes réclamées et les erreurs commises ont été rectifiées.

En réponse, la SAM SOGETEL soutient pour l'essentiel que :

- si le demandeur a été embauché en qualité d'agent de sécurité IGH2 tournant jour/nuit, il exerce aujourd'hui les fonctions de chef d'équipe IGH2 tournant jour et nuit au sein du service sécurité incendie,
- à sa rémunération de base, s'ajoute une prime de nuit versée pour chaque vacation de nuit,
- l'article 12 de la convention collective de l'industrie hôtelière n'est pas applicable au salarié,
- en effet, par référence à la décision du Tribunal du Travail du 20 janvier 2011, il apparaît que l'employé « *spécialement engagé pour le travail de nuit* » est celui effectue un travail de nuit de manière habituelle et dont le poste présente des critères de rattachement ramenant à une activité nocturne,
- l'expression « *spécialement engagé pour le travail de nuit* » ne signifie nullement que le salarié doit avoir été engagé « *exclusivement* » ou « *uniquement* », ni même « *majoritairement* » pour le travail de nuit, mais simplement qu'il doit avoir été expressément prévu, aux termes du contrat de travail, que l'employé serait amené à travailler, en tout ou partie, la nuit,
- la lecture de la convention collective par la partie adverse conduirait à imposer d'avoir des contrats ne prévoyant que le travail de nuit, dont la définition est donnée à l'alinéa 1er, à savoir des horaires de travail exclusivement compris entre 23 heures et 6 heures (ce qui n'est a priori jamais le cas),
- l'article 12 alinéa 2 ne doit ainsi trouver à s'appliquer que lorsque le salarié n'a pas, dès l'origine, prévu de travailler la nuit,
- dans cette hypothèse, le décompte des heures de nuit sur une base double permet de compenser le préjudice résultant de cette contrainte, non prévue initialement,
- contrairement à ce que soutient J-P ME, elle n'impose aucunement un travail par relais ou roulement,
- les horaires sont identiques pour tous les salariés, à savoir 7 heures/19 heures et 19 heures/ 7 heures, dans la mesure où pour des raisons de sécurité, le service incendie doit fonctionner 24 heures sur 24,
- le demandeur ne peut soutenir que cette organisation compliquerait l'organisation de la vie privée des employés et leurs rythmes de vie, alors qu'il a lui-même signé un accord confirmant la mise en place d'un tel système,
- en tout état de cause, J-P ME travaille habituellement la nuit et son poste présente plusieurs critères de rattachement ramenant à une activité nocturne,
- cette activité de nuit a été contractuellement prévue par les parties (contrat initial « *tournant jour/nuit* » et pour l'exercice de fonctions « *de jour ou de nuit* » ; avenant du 24 juin 2010 pour des fonctions « *tournant jour et nuit* »),
- les plannings versés aux débats démontrent que le salarié travaillait tous les mois en partie de jour et en partie de nuit, effectuait en général un nombre équivalent de permanences de jour et de nuit, voire même régulièrement

un nombre supérieur de permanences de nuit (août 2006 : 9 de nuit, 5 de jour ; novembre 2006 : 11 de nuit, 2 de jour ; janvier 2007 : 7 de nuit, 2 de jour...), si bien qu'il ne fait aucun doute que J-P ME travaillait de nuit de façon habituelle,

- rien de ne justifie dans ces conditions que les heures travaillées de nuit soient comptées double, et ce d'autant que le contrat de travail précise expressément, afin d'éviter toute difficulté, « *chaque heure de travail effectuée de jour ou de nuit [est] décomptée de façon identique* »,
- le Tribunal ne saurait donner au jugement précité du 20 janvier 2011 le sens retenu par le demandeur puisque dans cette affaire, l'employeur n'avait pas démontré que l'employée travaillait régulièrement la nuit, aucun contrat de travail n'ayant été établi, alors qu'un seul planning sur lequel apparaissaient des heures de nuit minoritaires était versé aux débats,
- à titre subsidiaire, il apparaît que les heures supplémentaires ne peuvent être décomptées qu'à partir de la 51^e de travail et non de la 40^e, par application de l'arrêté ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960 fixant le régime des équivalences, dans la mesure où la mission principale du salarié était d'assurer la surveillance des biens et des personnes au sein du service sécurité incendie,
- les fonctions visées dans cet arrêté supposent des périodes d'inaction, en sorte que 40 heures équivalent à 50 heures de travail,
- or, les tâches de J-P ME impliquent nécessairement des périodes d'inaction et le fait qu'il ait été embauché sur la base de 39 heures hebdomadaires et sans incidence (décompte des heures supplémentaires à partir de la 51^e heure),
- la partie adverse a commis plusieurs erreurs s'agissant du taux horaire à retenir, en de telle sorte qu'elle a pris le soin de refaire les calculs (19.143,70 euros et non 41.158,74 euros, outre les congés payés afférents),
- l'exécution provisoire ne peut être ordonnée que dans les cas d'urgence.

SUR QUOI,

Conformément à l'article 2092 bis du Code civil, la demande en paiement d'un rappel de salaire et des congés payés afférents peut être examinée depuis le 1^{er} août 2006, la date de la convocation en conciliation interruptive de prescription étant le 10 août 2011.

En vertu de l'article 1011 du Code civil, « *on doit rechercher dans les conventions quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes* ».

L'article 1017 de ce même code prévoit que « *dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé, et en faveur de celui qui a contracté l'obligation* ».

L'article 12 de la convention collective des hôtels, restaurants et débits de boissons du 1^{er} juillet 1968, étendue par arrêté ministériel n° 68-367 du 22 novembre 1968, est rédigé comme suit :

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

Chaque heure de travail effectuée entre 23 heures et 6 heures sera comptée double pour le calcul de la durée de la semaine de travail définie à l'article 10 de la présente convention et ne sera pas majorée. (...)».

Le Tribunal ne se référera pas à sa décision du 20 janvier 2011 qui comporte une différence majeure (absence d'un support écrit) avec le présent litige, dans la mesure où le contrat de travail initial de J-P ME du 24 août 2005 et l'avenant du 24 juin 2010 impliquent respectivement qu'il pourra travailler la nuit (tournant jour/ nuit, fonctions de jour ou de nuit) et travaillera le jour et la nuit (tournant jour et nuit).

La question qui se pose en l'espèce est celle de savoir ce que recouvre la formulation « *spécialement* », étant relevé que l'objectif de l'article 12 n'était manifestement pas de protéger les travailleurs de nuit et plus précisément ceux « *dont le contrat d'engagement stipule qu'ils ont été spécialement engagés pour le travail de nuit* » mais de compenser le préjudice subi par les salariés qui étaient soumis à une contrainte supplémentaire (travail de nuit) non prévue par le contrat de travail.

L'adverbe « *spécialement* » ne signifie pas « *exclusivement* » mais « *d'une manière spéciale* » ou « *particulier* », alors que l'adjectif spécial se définit comme « *approprié à un but* ».

Dans ces conditions, la présente juridiction estime que l'exception de l'article 12 alinéa 1 ne peut pas concerner que les seuls employés exclusivement engagés pour une activité nocturne mais vise ceux qui ont spécifiquement accepté, aux termes d'un contrat, la sujétion du travail de nuit (qu'elle soit partielle ou totale), laquelle est en rapport avec l'activité dont s'agit et a été effective dans la réalité de la relation contractuelle, et ce d'autant que la convention collective doit s'interpréter, dans le doute, en faveur des employeurs qui ont contracté l'obligation (plus favorable aux salariés que la loi) de compter double les heures de nuit comprises entre 23 heures et 6 heures pour le personnel concerné.

En l'espèce, il apparaît que le demandeur a donné son accord en vue d'une telle sujétion (contrat initial et avenant susvisés ; en lien avec la surveillance des biens et des personnes) avec la stipulation que « *chaque heure de travail*

effectuée de jour ou de nuit [sera] décomptée de façon identique » et a régulièrement accompli un travail de nuit, en réalisant plusieurs fois par mois des horaires nocturnes, si bien que l'article 12 alinéa 2 ne lui est pas applicable.

La notion de « *travail habituel* », outre qu'elle pose une difficulté de définition, n'est pas évoquée par la convention collective, en sorte qu'elle n'a pas à être examinée dans le cadre du présent litige.

La seule question qui pourrait se poser à cet égard est la référence à une sujétion partielle au travail de nuit dans le contrat de travail, pour éviter l'application de l'article 12 alinéa 2 de la convention collective, lorsqu'un salarié, dont le poste n'implique pas nécessairement une activité nocturne, effectue exceptionnellement ou irrégulièrement des heures de nuit, ce qui n'est pas le cas dans le présent litige.

Si le Tribunal du Travail est sensible aux arguments d'équité développés par J-P ME (montant modique de la prime de nuit ; contraintes liées à l'alternance d'horaires de jour et de nuit), il n'en demeure pas moins qu'il ne peut se substituer aux partenaires sociaux pour adapter la convention collective ancienne dont s'agit à l'évolution de l'industrie hôtelière et ne peut que constater que cet accord collectif, pas plus que la loi, ne protège, par des dispositions particulières, les employés qui ont accepté de travailler la nuit aux termes de leur contrat de travail (les salariés concernés ne pouvant que négocier le taux horaire).

En définitive, J-P ME doit être débouté de l'intégralité de ses demandes, sans qu'il soit nécessaire de répondre aux moyens subsidiaires développés par la défenderesse.

Le demandeur, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Déboute J-P ME de l'intégralité de ses demandes ;

Condamne J-P ME aux dépens du présent jugement.

Ainsi jugé par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Jean DESIDERI et Daniel CAVASSINO, membres employeurs, Messieurs Bruno AUGÉ et Lionel RAUT, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt trois janvier deux mille quatorze, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Jean DESIDERI et Bruno AUGÉ, Messieurs Daniel CAVASSINO et Lionel RAUT étant empêchés, assistés de Mademoiselle Sylvie DA SILVA ALVES, Secrétaire-Adjoint.

Notes

Liens

1. Décision postérieure

^ [p.1] <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2015/03-17-13043>