

Tribunal du travail, 14 février 2019, Monsieur v. B. c/ La SAM A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	14 février 2019
<i>IDBD</i>	17784
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/02-14-17784>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Exécution du contrat de travail - Salaires et accessoires du salaire - Recevabilité des demandes non soumises préalablement à la phase obligatoire de tentative de conciliation (non) - Défaut de paiement de l'intégralité du salaire - Dommages et intérêts (oui)

Résumé

Le salarié, engagé en qualité de conducteur de pompes à béton et de chauffeur poids lourds, sollicite le paiement d'un rappel de salaire (prime ancienneté, paniers, primes vacances, retenues indues...), un complément de congés payés et de congés payés sur rappel de salaire ainsi que le versement de dommages et intérêts pour non-paiement salaire dû. Le salarié a augmenté devant le bureau de jugement le quantum de ses prétentions. La quote-part non soumise à la tentative obligatoire de conciliation est donc irrecevable.

La demande en paiement d'un rappel de salaires formulée à concurrence de la somme de 10 000 euros dans la requête introductive d'instance du salarié recouvre nécessairement le rappel de salaire de base et l'indemnité monégasque de 5 % prévue légalement. Il en aurait été autrement si les sommes réclamées par le demandeur avaient eu pour objet de compenser une sujétion ou rembourser des frais dans la mesure où ces primes ne font pas partie du salaire d'un point de vue juridique, le terme notamment n'ayant aucune influence à ce titre vu la nature juridique de ces primes qui ne constituent pas un complément de salaire. La demande d'irrecevabilité soulevée par l'employeur est ainsi rejetée.

Le salarié demande le paiement de panier repas. Aucun document contractuel ne fait référence à un tel avantage, octroyé dans le cadre d'un usage d'entreprise régulièrement dénoncé par l'employeur. Aucune somme n'est donc due au salarié à ce titre.

Le salarié demande également le paiement d'un rappel de prime d'ancienneté. Cette dernière a toutefois été calculée conformément aux dispositions de l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, qui s'appliquent aux ouvriers (I.D.C.C. 87) et aux employés, techniciens et agents de maîtrise (E.T.A.M., I.D.C.C. 135). Le salarié est ainsi débouté de sa demande.

La prime de camion et d'entretien versée mensuellement doit être prise en compte pour le calcul du salaire mensuel du salarié afin de le comparer avec le salaire minimum garanti de sa catégorie professionnelle. L'indemnité monégasque exceptionnelle de 5 % n'est toutefois pas due lorsque le salarié a perçu des salaires supérieurs au salaire minimum déterminé conformément à l'article 6 à l'accord du 10 juillet 2008. Il lui est ainsi dû un rappel, au titre de l'indemnité monégasque de 5 %, d'un montant total de 2 764,02 euros, outre 276,40 euros au titre des congés payés afférents.

L'employeur lui est encore redevable d'un solde de 153,60 euros au titre de la prime de vacances.

L'intéressé a fait l'objet d'un arrêt maladie pour lequel l'assureur-loi n'est pas intervenu et qui a été pris en charge à ce titre par l'organisme de prévoyance de l'employeur. Par la suite, cet arrêt maladie a été requalifié en maladie professionnelle par le Tribunal de première instance, ce qui a entraîné une régularisation des indemnités devant être versées au salarié par l'assureur-loi. Il a ainsi perçu indûment la somme de 1 503,28 euros qu'il doit rembourser, ce qui explique les prélèvements opérés par l'employeur. Toutefois, ce dernier ne démontre pas suffisamment qu'il a payé la somme litigieuse à l'organisme de prévoyance. Le Tribunal ordonne en conséquence la réouverture des débats et enjoint à l'employeur de produire le justificatif du paiement qu'il prétend avoir réalisé et la quittance subrogative établie par l'organisme de prévoyance à la suite de ce paiement.

En application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, seules les périodes de suspension de travail due à un accident du travail ou de maladie professionnelle supérieure à une durée ininterrompue d'un an sont considérées comme périodes de travail effectif et génératrices ainsi de congés.

Le compteur « congés » du salarié est passé de huit jours en août 2015 à trente-huit jours en septembre 2015. Aucune revendication du salarié sur ce point ne saurait dès lors aboutir. L'arrêt de travail s'est poursuivi jusqu'au 31 août 2015, période qui ne peut donner lieu à congé conformément à l'article 3 susvisé qui limite la durée d'arrêt de travail génératrice de congé à un an. Le salarié est en conséquence débouté de toute demande au titre des congés payés.

Le défaut de paiement intégral du salaire par l'employeur entraîne nécessairement un préjudice pour le salarié. Ce préjudice s'avère cependant limité en l'espèce puisque les contestations de l'employeur étant en partie justifiées. Le Tribunal lui alloue ainsi 500 euros à titre de dommages et intérêts.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 14 FÉVRIER 2019

En la cause de Monsieur v. B., demeurant X1 à CARROS (06510) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaçant par Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée A, dont le siège social se situe « Y », X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Sophie MARQUET, avocat près la même Cour ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance reçue le 6 mai 2016 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 91-2015/2016 ;

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 7 juin 2016 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur v. B. en date des 3 novembre 2016, 5 octobre 2017 et 8 mars 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur au nom de la SAM A, en date des 2 mars 2017, 7 décembre 2017 et 17 mai 2018 ;

Après avoir entendu Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice pour Monsieur v. B. et Maître Sophie MARQUET, avocat près la Cour d'appel de Monaco pour la SAM A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Monsieur v. B. est entré au service de la société anonyme monégasque A, le 1er mai 2003 en qualité de Conducteur de pompes à béton et Chauffeur poids lourds, en contrat à durée indéterminée, avec un salaire de 1.465,70 euros brut versé sur treize mois, outre diverses primes.

Par requête reçue au greffe le 6 mai 2016, Monsieur v. B. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- rappel de salaire (notamment prime ancienneté, paniers, primes vacances, retenues indues...) : 10.000 euros,
- complément congés payés et congés payés sur rappel de salaire : 2.000 euros,
- dommages et intérêts pour non-paiement salaire dû : 1.000 euros,
- intérêts au taux légal,
- exécution provisoire.

Aucune conciliation n'ayant pu aboutir, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le Bureau de Jugement.

Monsieur v. B. a déposé des conclusions les 3 novembre 2016, 5 octobre 2017 et 8 mars 2018 dans lesquelles il demande au Tribunal de :

« Faire droit aux demandes présentées par Monsieur v. B. en sa requête introductive d'instance et les présentes écritures,

En conséquence, condamner la SAM A, à lui régler, sauf à parfaire, les sommes suivantes :

1/ à titre de rappel de salaire :

- 4.522,41 euros d'indemnité de paniers,*
- 1.210,91 euros pour prime d'ancienneté,*
- 149,31 euros de salaire de base,*
- 3.297,96 euros d'indemnité monégasque 5 %,*
- 937,53 euros de prime de vacances,*
- 1.503,28 euros de retenue non justifiée,*

2/ à titre de congés payés :

- 559,57 euros afférents au rappel de salaire dû,*
- 2.931,25 euros pour solde dû pendant la durée de l'arrêt maladie professionnelle,*

3/ 1.000 euros à titre de dommages et intérêts.

Dit que ces sommes seront réglées avec intérêts au taux légal à compter de la demande en justice.

Débouter la SAM A de sa demande reconventionnelle.

Ordonner l'exécution provisoire.

Condamner enfin la SAM A, en tous les dépens distraits au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat défenseur, sous sa due affirmation. ».

Monsieur v. B. fait essentiellement valoir que :

sur la recevabilité des demandes au titre de l'indemnité 5 % et du salaire minima :

- il a saisi le Tribunal du travail d'une demande de rappel de salaire avec le terme « *notamment* »,
- cette demande a bien été soumise au préliminaire de conciliation,
- aucune disposition de la loi n° 446 n'exige que soient précisés les divers moyens de la demande,
- sa demande est bien spécifiée quant à sa nature (rappel de salaire), son montant (10.000 euros) et sa demande n'a pas été modifiée devant le Bureau de Jugement,

sur les paniers repas :

- il a reçu cette indemnité panier jusqu'au mois de février 2012,
- la lettre d'engagement du 31 mars 2003 prévoit en son point 4 un « *panier repas en sus 10,25 euros par jour* »,
- l'autorisation d'embauchage ne fait référence qu'au salaire de base et ne mentionne pas les différentes primes prévues à l'embauche,
- il s'agit d'un engagement contractuel et non d'un engagement unilatéral de l'employeur,
- l'employeur a unilatéralement supprimé la prime de panier en faisant passer la pause repas de midi de 1 heure à 2 heures, ce qui a été vigoureusement contesté par les délégués du personnel qui n'ont pas été consultés à ce titre,
- il s'agit d'une modification de sa rémunération qui ne pouvait lui être imposée,

sur la prime d'ancienneté :

- la convention collective des mines et carrières est visée dans la lettre d'engagement,
- il s'agit de la convention collective française en l'absence de convention monégasque dans le secteur concerné,
- l'employeur conteste seulement la base de calcul de la prime,
- sur le salaire minima :
- l'employeur n'a pas respecté les salaires minima de la convention collective applicable,

sur l'indemnité monégasque de 5 % :

- l'Arrêté Ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963 distingue les montants minima des salaires d'une part, des primes d'autre part et il n'est question d'aucun cumul,
- la comparaison doit se faire avec ce qui se pratique dans la région économique voisine,

sur la prime de vacances :

- cette prime est prévue par la convention collective,
- il l'a perçue en juillet 2011, 2012, 2014 et 2015,
- l'employeur reconnaît son erreur mais la limite aux années 2012 et 2013,

sur le prétendu trop versé :

- l'employeur a retenu chaque mois sur son salaire une somme de 150,33 euros du mois d'octobre 2015 au mois de juillet 2016,
- en raison de son refus de reconnaître sa maladie professionnelle, l'employeur l'a placé dans une situation complexe vis-à-vis de sa prise en charge par les assurances,

sur les congés payés :

- il s'agit des congés payés sur les rappels de salaire ainsi que sur la période de mars 2012 à août 2013, soit quarante-cinq jours.

La SAM A a déposé des conclusions les 2 mars 2017, 7 décembre 2017 et 17 mai 2018 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et sollicite la somme d'un euro de dommages et intérêts pour procédure abusive et injustifiée.

Elle soulève l'irrecevabilité des demandes additionnelles de Monsieur v. B. relatives à un prétendu rappel de salaires de base et d'indemnités de 5 % non soumises au préliminaire de conciliation.

Elle indique être redevable envers Monsieur v. B. de la somme de 474,06 euros correspondant au solde de la prime de vacances 2012 pour un montant de 72,06 euros et de la prime de vacances 2013 d'un montant de 402 euros.

Elle ajoute avoir réglé la somme de 474,06 euros au demandeur.

Elle estime avoir versé à Monsieur v. B. un trop-perçu de rémunération d'un montant de 1.503,28 euros.

Elle fait essentiellement valoir que :

sur l'irrecevabilité des demandes nouvelles :

- des prétentions insuffisamment précises ne peuvent être modifiées par voie de conclusions,
- les nouvelles demandes relatives au paiement de 149,31 euros de rappel de salaire de base et de 3.297,96 euros d'indemnité monégasque 5 % sont dès lors irrecevables,

sur l'indemnité de panier :

- la demande d'autorisation d'embauchage signée par le salarié et l'employeur ainsi que son permis de travail constituent l'accord des parties et ces documents ne font mention d'aucune indemnité de panier,
- par la signature conjointe de la demande d'autorisation d'embauchage, les parties ont procédé volontairement d'un commun accord à la novation des termes du contrat de travail quant à la rémunération du salarié, en excluant toute indemnité de panier,
- le versement de cette indemnité ne constituait qu'un engagement unilatéral de l'employeur,
- la direction a informé les délégués du personnel le 18 janvier 2013 de la suppression de cette indemnité de panier à l'issue d'un délai de prévenance de huit mois,
- la procédure de dénonciation d'un engagement unilatéral ne requiert d'une simple information des délégués du personnel et non leur consultation,
- l'information a ensuite été donnée à chaque salarié le 21 janvier 2013 et aucun des quatorze salariés présents lors de la réunion n'a contesté la dénonciation de l'engagement unilatéral,
- Monsieur v. B. étant absent le 21 janvier 2013 pour cause de maladie, il lui a été envoyé un courrier recommandé le 22 janvier 2013 aux mêmes fins,
- malgré ce et face à l'insistance de Monsieur v. B. l'Inspection du Travail a été sollicitée par l'employeur, laquelle lui a confirmé le bienfondé de sa position,
- le salarié a également saisi l'Inspection du Travail qui lui a confirmé que ses revendications sur ce point étaient infondées,
- depuis la dénonciation, les salariés bénéficient de deux heures pour prendre leur repas et d'un réfectoire mis à leur disposition,

sur la prime d'ancienneté :

- les dispositions invoquées par le demandeur ont été modifiées par l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels (étendu par Arrêté du 27 avril 2009),
- la base de calcul de la prime a ainsi été modifiée,

sur la demande de rappel de l'indemnité de 5 % :

- la rémunération perçue par Monsieur v. B. est supérieure au salaire minimum conventionnel applicable à sa catégorie (pour 169 heures de travail) et majoré de l'indemnité de 5 % (1.666,03 euros),

sur le rappel de salaire de base :

- Monsieur v. B. s'est vu verser une rémunération supérieure au minima conventionnel majoré de l'indemnité de 5 %,

sur la prime de vacances :

- ladite prime ne peut être calculée sur une indemnité de congés payés supérieure à vingt-quatre jours ouvrables. Or, Monsieur v. B. sollicite une somme calculée sur une indemnité de congés payés correspondant à trente jours ouvrables,
- une régularisation est intervenue pour les années 2012 et 2013,

sur le trop-perçu de Monsieur v. B. :

- il s'agit d'un trop-perçu versé par l'organisme de prévoyance lors de son arrêt de travail pour maladie professionnelle,
- par courrier recommandé du 17 septembre 2015, elle a informé le salarié que la requalification de sa maladie en maladie professionnelle avait eu pour conséquence d'entraîner un trop-perçu d'indemnisation par la société B,
- dans la mesure où elle avait fait l'avance des indemnités journalières versées par la société B pendant l'arrêt de travail de Monsieur v. B. elle informait ce dernier qu'elle allait procéder à des retenues sur salaire jusqu'à complet remboursement du trop-perçu,

sur la demande de rappel de congés payés :

- les rappels de salaires étant infondés, les congés afférents ne sont pas dus,
- Monsieur v. B. a reconnu que la période d'arrêt de travail de mars à août 2013 n'était pas génératrice de congés payés,
- il s'est vu restituer trente jours de congés payés pour la période de février 2012 à février 2013,

sur la demande de dommages et intérêts pour non-paiement du salaire :

- Monsieur v. B. n'a subi aucun préjudice et ne motive d'ailleurs pas cette demande.

À l'audience de plaidoirie, le Tribunal a soulevé le moyen de droit tenant à la recevabilité des demandes suivantes figurant dans les dernières écritures du demandeur :

- la somme de 11.621,40 euros à titre de rappel de salaire alors que la somme figurant dans la requête introductive d'instance s'élève à 10.000 euros,
- la somme de 3.490,82 euros à titre de congés payés alors que la somme figurant dans la requête introductive d'instance s'élève à 2.000 euros,
- et a invité les parties à présenter leurs observations sur ce point.

Le conseil de Monsieur v. B. a indiqué sur ces points que les sommes réclamées primitivement étaient bien de 10.000 euros et de 2.000 euros et qu'il était tenu par ces montants, sans pouvoir les augmenter.

Le conseil de la défenderesse estime que ces demandes ne sont pas recevables pour ne pas avoir été soumises au préliminaire obligatoire de conciliation.

SUR CE,

- *Sur la recevabilité des demandes portant sur les sommes de 11.621,40 euros et 3.490,82 euros :*

En application de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifiée, le Bureau de Jugement du Tribunal du travail ne peut connaître que des demandes soumises préalablement à la tentative obligatoire de conciliation, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur quantum.

Si le demandeur peut, en vertu des dispositions de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifier ses demandes devant le Bureau de Conciliation, la possibilité d'augmenter ses prétentions ou d'en formuler de nouvelles, en l'absence d'une disposition identique contenue dans cette même loi, ne lui est pas ouverte devant le Bureau de Jugement, lequel ne peut connaître que des demandes soumises préalablement à la tentative obligatoire de conciliation, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur quantum, en application de l'article 1er précité.

En l'espèce, Monsieur v. B. a sollicité dans sa requête initiale la somme de 10.000 euros de rappel de salaires.

La demande nouvelle tendant au paiement de la somme de 11.621,40 euros à ce titre formulée aux termes des écritures judiciaires déposées par Monsieur v. B. devant le Bureau de Jugement les 3 novembre 2016, 5 octobre 2017 et 8 mars 2018 doit ainsi être déclarée irrecevable.

Il convient de statuer sur la première demande formée par le demandeur qui demeure tenante, soit sur la somme de 10.000 euros.

Monsieur v. B. a également porté sa demande concernant les congés payés réclamés à la somme de 3.490,82 euros alors que la requête initiale portait sur la somme de 2.000 euros.

Cette nouvelle demande doit être déclarée irrecevable en ce qu'elle excède le quantum initial.

Il convient de statuer sur la première demande formée par le demandeur qui demeure tenante, soit sur la somme de 2.000 euros.

Sur la recevabilité des demandes tenant au paiement des sommes de 149,31 euros et 3.297,96 euros :

L'irrecevabilité soulevée par l'employeur concerne le rappel de salaire de base (149,31 euros) et l'indemnité monégasque de 5 % (3.297,96 euros).

En droit du travail, le salaire englobe les sommes versées au salarié en contrepartie ou à l'occasion de son travail dans le cadre de l'entreprise.

L'article 1er de la loi n° 739 du 16 mars 1963 prévoit à ce titre que « *le salaire est la rémunération contractuellement due au travailleur placé sous l'autorité d'un employeur, en contrepartie du travail ou des services qu'il a accomplis au profit de ce dernier.* ».

Aux termes de l'article 2 de l'Arrêté Ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963 fixant les taux minima des salaires, en son alinéa 1er :

« Les rémunérations minimales, telles que définies à l'article premier du présent arrêté, sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5 % de leur montant. ».

En offrant au demandeur la faculté, lors de sa comparution devant le Bureau de Conciliation, d'expliquer et même d'augmenter sa demande, l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946 suppose implicitement mais nécessairement que le montant de cette demande, soit ait été préalablement déterminé, soit s'avère, à tout le moins, aisément déterminable au vu des éléments fournis à cet effet.

Cette interprétation se trouve confortée, d'une part, par les dispositions de l'article 37 de la loi susvisée, qui définit le contenu de la convocation en conciliation, et, d'autre part, par la finalité de l'audience de conciliation et la place importante qu'entend réserver, à ce mode autonome de résolution des conflits individuels du travail, le législateur monégasque.

Aux termes dudit article 37, la convocation en conciliation adressée par le Secrétaire du Tribunal du travail doit en effet contenir, outre les jour, mois et an, nom, profession et domicile du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, c'est-à-dire l'énoncé, soit de la chose matérielle réclamée, soit du droit revendiqué.

En l'espèce, Monsieur v. B. a sollicité dans sa requête introductive d'instance un rappel de salaire pour la somme globale de 10.000 euros portant « *notamment* » sur les points suivants : « *prime d'ancienneté, paniers, prime vacances, retenues indues* ».

L'objet de la demande est ainsi précisé en ce qu'il vise un rappel de salaire, lequel recouvre plusieurs notions.

En effet, le salaire de base représente la contrepartie directe et stricte du travail, auquel on oppose les satellites (primes et accessoires) qui s'y ajoutent et ne rémunèrent pas nécessairement le travail.

Les accessoires du salaire (ou primes diverses) appartiennent aussi à la catégorie juridique du salaire et sont soumis aux règles d'ordre public qui le régissent (protection, prescription, égalité de traitement, non-discrimination par exemple...).

Toutes les primes font partie du salaire, sauf si elles compensent une sujétion ou ont pour objet de rembourser des frais. Tenant ces principes, Monsieur v. B. a détaillé les primes et accessoires visés dans le cadre de son rappel de salaire, dont certains ne font pas partie intégrante du salaire.

Cependant, la demande en paiement d'un rappel de salaires formulée à concurrence de la somme de 10.000 euros par Monsieur v. B. dans sa requête introductive d'instance recouvre nécessairement le rappel de salaire de base et l'indemnité monégasque de 5 % prévue légalement.

Il en aurait été autrement si les sommes réclamées par le demandeur avaient eu pour objet de compenser une sujétion ou rembourser des frais dans la mesure où ces primes ne font pas partie du salaire d'un point de vue juridique, le terme notamment n'ayant aucune influence à ce titre vu la nature juridique de ces primes qui ne constituent pas un complément de salaire.

La demande d'irrecevabilité soulevée par la défenderesse sera dans ces circonstances rejetée.

Sur les paniers repas :

Monsieur v. B. a été embauché suivant une lettre d'engagement en date du 31 mars 2003 prévoyant au titre du salaire :

« 3. Votre salaire mensuel sera de 1.465,70 euros brut sur 13 mois.

À cela s'ajoutera :

- une prime de camion : 61 euros 00 brut par mois,*
- une prime de pompage de 11 euros 43 brut par pompage,*
- une prime pour pose et dépose de tuyauteries (diamètre 100 ou 125 mm) : 0 euro 76 par mètre linéaire*

4. Conditions particulières :

(...)

- Panier-repas en sus : 10.25 euros par jour. ».*

Une demande d'autorisation d'embauchage a par la suite été formalisée et signée des deux parties prévoyant :

- nature de l'emploi : conducteur pompe à béton chauffeur PL,*

- horaire : 39 heures,
- date d'entrée : 02/05/03,
- période d'essai : 3 mois,
- fin de contrat : C. D. I.,
- salaire : 1.465,70 euros,
- indemnités : prime camion.

L'autorisation d'embauchage et le permis de travail correspondants étaient établis le 30 juin 2003.

Il apparaît ainsi que si les parties ont dans un premier temps envisagé des conditions de travail différentes, en ce qui concerne les primes et l'avantage nourriture, il n'en demeure pas moins que leur accord a été ultérieurement matérialisé sur d'autres bases, ainsi qu'il résulte de la demande d'autorisation d'embauchage et de permis de travail reprise supra .

À cet égard, la demande d'autorisation d'embauchage, qui n'est qu'un document administratif, ne constitue nullement un contrat de travail mais un simple élément de preuve de ses conditions essentielles, lequel peut, le cas échéant, être contredit par d'autres éléments de preuve.

Cependant, en ayant signé la demande d'autorisation d'embauchage qui ne reprend pas, notamment, l'avantage nourriture telle que précédemment prévue dans l'offre d'engagement du 31 mars 2003, Monsieur v. B. a accepté l'ensemble des conditions ainsi prévues tenant notamment à sa rémunération et accessoires de son salaire.

Aucune mention relative à un quelconque avantage nourriture n'étant ainsi prévue, le versement volontaire par l'employeur de l'indemnité correspondante ne peut être d'origine contractuelle mais relève dès lors d'un usage.

L'usage d'entreprise s'impose à l'employeur qui est tenu de l'appliquer tant qu'il ne l'a pas régulièrement dénoncé, dans les conditions suivantes :

- informer l'institution représentative du personnel,
- informer individuellement chaque salarié,
- respecter un délai de prévenance suffisant.

Ces trois conditions sont cumulatives.

Il résulte des pièces du dossier que l'employeur a :

lors de la réunion des délégués du personnel en date du 18 janvier 2013, informé ces derniers « *de sa décision d'augmenter la durée de pause déjeuner pour les conducteurs de 1 h à 2 h à compter du 1er septembre 2013. Cette disposition permettra aux salariés concernés de rentrer chez eux s'ils le souhaitent. De ce fait, la prime de panier sera supprimée pour les conducteurs à compter du 1er septembre 2013.*

(...)

M. C. Délégué du Personnel prend acte des décisions prises par la Direction. Il précise qu'il n'a pas d'objection à émettre sur ces décisions. ».

L'obligation de l'employeur est de :

- procéder à l'information des délégués du personnel et non à une consultation,

informer l'ensemble des salariés lors de la réunion d'information et d'expression des salariés du 22 janvier 2013 de cette mesure, chacun ayant apposé sa signature sur la feuille d'émargement.

Monsieur v. B. étant absent pour cause de maladie, un compte-rendu de la réunion en deux exemplaires lui a été adressé par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 22 janvier 2013.

Le salarié en a retourné un exemplaire signé, portant la date du 24 janvier 2013 et laissé un délai de prévenance de huit mois et demi avant la mise en œuvre de la suppression envisagée, ce qui constitue un délai suffisant.

Ce délai a pour finalité de permettre l'engagement d'une négociation collective.

Le 13 mai 2013, « *une lettre ouverte des délégués du personnel, titulaire et suppléant* » était adressée à Monsieur é. H. Directeur Général, dans laquelle il est fait état de l'illégalité de la décision prise par l'employeur dans la mesure où ils n'ont pas été consultés et que la prime panier est obligatoirement due « *constituant forcément un droit contractuel dès lors qu'elle figure sur le contrat de travail.* ».

Le Tribunal renvoie à son argumentation développée à ce titre supra, aux termes de laquelle la prime de panier n'est pas contractualisée et il n'existe aucune obligation préalable de consultation des délégués du personnel.

Le demandeur produit une attestation établie par Monsieur C. dans laquelle il fait état de pressions et menaces de la part de Monsieur é. H. pour obtenir sa signature et son accord sur les mesures proposées et notamment la suppression de la prime de panier. Il ajoute qu'il ne comprenait pas ce qui était dit lors des réunions.

Il convient de relever dans un premier temps que cette attestation a été rédigée postérieurement au licenciement de Monsieur C.

Ensuite, l'employeur produit un compte-rendu de réunion des délégués du personnel du 24 juin 2013, en présence de Monsieur C. Délégué Suppléant.

Il apparaît à la lecture de ce document que Monsieur C. s'exprime très clairement et revendique certaines mesures.

Il est par ailleurs mentionné :

« M. H. fait à M. C. qu'une lettre ouverte des délégués du personnel, titulaire et suppléant, lui a été adressée reprenant et contestant les différents sujets abordés lors de la réunion d'informations du 21 janvier 2013. M. C. découvre lors de la réunion l'existence de ce courrier et informe M. H. qu'à aucun moment il n'a été associé à sa rédaction et qu'en conséquence, il se désolidarise de cette action. ».

Cette déclaration est confirmée par l'absence de signature de Monsieur C. sur la lettre ouverte visée ci-dessus alors que son nom apparaît à la fin du document.

L'attestation rédigée par Monsieur C. doit dans ces circonstances être regardée avec la plus grande réserve.

Enfin, aucune tentative de négociations n'a été formalisée par les institutions représentatives du personnel, la lettre ouverte ne pouvant s'analyser de la sorte puisque Monsieur M. dénie à l'employeur toute possibilité de supprimer la prime de panier.

S'il en était ainsi, il ne peut être reproché à l'employeur dénonçant un usage de ne pas être parvenu à un accord à l'issue du délai de prévenance. En effet, l'exigence d'un accord de substitution à l'usage priverait de toute portée le droit de dénonciation unilatéral.

L'employeur a dans ces circonstances régulièrement et valablement dénoncé l'usage litigieux de sorte qu'aucune somme n'est due à Monsieur v. B. à ce titre.

Sur la prime d'ancienneté :

Monsieur v. B. fonde sa demande sur les dispositions de l'article 11 alinéa 2 de l'avenant du 24 avril 1974 à la convention collective française des industries de carrières et matériaux de construction, aux termes desquelles :

« La prime d'ancienneté sera calculée sur la rémunération minimale de l'emploi dans lequel est classé l'intéressé et proportionnellement à l'horaire de travail. Les coefficients de majoration pour heures supplémentaires ne lui seront pas applicables. ».

L'employeur ne conteste pas l'existence de ladite prime mais estime que le mode de calcul opéré par le salarié est erroné.

La SAM A vise les dispositions de l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, qui modifie en son article 11 les modalités de calcul de la prime d'ancienneté.

Il apparaît que l'avenant en date du 24 avril 1974 fait référence à la convention collective nationale relative aux conditions de travail des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (IDCC 87) alors que Monsieur v. B. a été embauché dans la classification des employés et non des ouvriers.

Il existe à ce titre une convention collective « spéciale » employés :

« Convention collective nationale relative aux conditions de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955. Etendue par arrêté du 13 décembre 1960. ».

Seule cette dernière convention collective doit s'appliquer dans les relations entre Monsieur v. B. et la SAM A.

Cela est d'ailleurs confirmé par l'accord de méthode du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions collectives des ouvriers et des E. T. A. M. qui dispose en préambule :

« Suite au constat partagé des partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction de la nécessité de fusionner la convention collective des ouvriers du 22 avril 1955 (IDCC 87) avec la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 12 juillet 1955 (IDCC 135), il a été décidé de procéder à une réécriture de l'ensemble des dispositions conventionnelles afin d'offrir ainsi une meilleure lisibilité du dispositif applicable aux ouvriers et aux ETAM. En effet, du fait des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, il est devenu nécessaire de permettre aux entreprises de la branche et à leurs salariés d'avoir un accès plus facile au socle des règles sociales applicables.

Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif gouvernemental d'une rationalisation des conventions collectives.

C'est dans ce contexte qu'il a été envisagé de constituer un groupe de travail paritaire, mandaté par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), afin de procéder à ce travail que les partenaires sociaux ont voulu à droit constant.

Afin de faciliter les travaux de ce groupe de travail paritaire, les partenaires sociaux ont souhaité, par un accord de méthode, fixer les règles les encadrant et se donner comme objectif d'aboutir dans un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur. ».

La convention collective des E. T. A. M. prévoit en son article 5 paragraphe 14 « Ancienneté » :

« a) Définition :

L'ancienneté se définit différemment suivant qu'il s'agit de la durée des congés payés légaux ou selon que l'on applique les autres dispositions de la convention.

Pour les congés payés légaux, l'ancienneté donnant droit à une augmentation de leur durée s'entend des services continus ou non dans la même entreprise, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour maladie, accident du travail, chômage, étant assimilées à des périodes de travail effectif.

En ce qui concerne l'application des autres dispositions de la présente convention, l'ancienneté s'entend de la durée des services continus dans la même entreprise.

Sont considérés comme temps de présence, et comptent dès lors dans la durée des services continus :

- *le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu d'accord avec l'employeur,*
- *la durée des interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles que captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc. ; périodes militaires obligatoires, maladies, accidents, maternité, congés annuels payés ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.*

Le service militaire obligatoire ou les congés d'allaitement ne comptent pas dans la durée des services continus, mais dans cette hypothèse les périodes successives passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Si un collaborateur a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté, sauf dans les cas où le licenciement a été prononcé pour faute grave.

b) Prime d'ancienneté :

Les parties contractantes se déclarent d'accord pour maintenir en vigueur les dispositions de l'arrêté du 7 juillet 1946 par lesquelles il est attribué aux collaborateurs ayant plus de trois ans d'ancienneté, telle qu'elle est définie ci-dessus, une prime dont le taux est rappelé ci-après :

- *3 % après 3 ans d'ancienneté,*
- *6 % après 6 ans d'ancienneté,*
- *9 % après 9 ans d'ancienneté,*
- *12 % après 12 ans d'ancienneté,*
- *15 % après 15 ans d'ancienneté.*

Cette prime est calculée sur les appointements minima de l'emploi dans lequel est classé l'intéressé, et proportionnellement à l'horaire de travail. ».

Il a ensuite été régularisé un accord le 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, qui s'appliquent aux ouvriers (I. D. C. C. 87) et aux employés, techniciens et agents de maîtrise (E. T. A. M., I. D. C. C. 135).

Cet accord comporte un titre III « Dispositions conventionnelles relatives au calcul de la prime d'ancienneté » qui s'appliquent aux ouvriers et aux E. T. A. M. au 1er janvier 2010.

Il résulte ainsi des bulletins de salaire de Monsieur v. B. produits par l'employeur et du mode de calcul par ce dernier détaillé dans ses écritures, que les primes d'ancienneté attribuées et versées au salarié ont été calculées conformément aux dispositions de l'accord du 10 juillet 2008.

Monsieur v. B. sera dans ces circonstances débouté de sa demande à ce titre.

Sur le rappel de salaire de base :

Monsieur v. B. fonde sa demande sur le rappel de prime d'ancienneté qui aurait ainsi porté le salaire minima à la somme de 1.680,30 euros pour les années 2014 et 2015 et 1.697,01 euros pour l'année 2016.

Dans la mesure où le demandeur a été débouté de sa prétention au titre d'un rappel de prime d'ancienneté, cette demande ne saurait prospérer.

Sur l'indemnité monégasque de 5 % :

« Attendu que selon l'article 2 de l'arrêté ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963, les rémunérations minimales, telles que définies à l'article premier dudit arrêté, sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5 % de leur montant, laquelle ne donne pas lieu aux versements ou aux retenues prévues au titre de la législation sociale et de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Attendu que les bulletins de salaire de Monsieur t. F. pour la période du 1er septembre 2000 au 31 mars 2003 ne mentionnent pas le versement de l'indemnité exceptionnelle de 5 % prévue par la disposition ci-dessus, alors même que le salaire de base était inférieur au salaire minimum français. ».

Le demandeur fonde ses prétentions sur les dispositions de l'Arrêté Ministériel n° 63.131 du 21 mai 1963 fixant les taux minima des salaires, modifié par l'Arrêté Ministériel n° 84-101 du 16 février 1984.

Ce dernier arrêté dispose en son article 1er : *« les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majoration autre que celle prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail ne peuvent être inférieurs à ceux qui, en vertu de la réglementation ou de conventions collectives, pour des conditions de travail identiques, sont pratiqués dans des professions, commerces ou industries similaires à Nice ou, à défaut, dans le département des Alpes Maritimes ».*

L'article 2 dispose quant à lui, dans son premier alinéa que : *« les rémunérations minimales, telles que définies à l'article 1er du présent arrêté, sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5 % de leur montant ».*

Il est constant en droit qu'en application des articles 1 et 2 de l'Arrêté Ministériel n° 84-101 du 6 février 1984, les montants minima des salaires, primes, indemnités de toutes nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail, doivent être majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5 % de leur montant.

En conséquence, lorsque le salaire effectivement versé dépasse le seuil minimum prévu pour la catégorie concernée, l'employeur n'est pas tenu au paiement de l'indemnité exceptionnelle de 5 %.

L'analyse de ces dispositions démontre à l'évidence que c'est bien chaque élément de rémunération, à savoir :

- le salaire,
- les primes,
- les indemnités de toute nature,
- les majorations,

qui doit être chiffré à un montant au moins équivalent à celui pratiqué à Nice ou, à défaut, dans le département des Alpes-Maritimes et auquel doit s'ajouter la prime de 5 % monégasque.

L'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels prévoit :

« À compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales mensuelles garanties pour les niveaux 1 à 7 compris de la classification professionnelle.

Elles sont définies par niveaux et par échelons.

Ces rémunérations mensuelles garanties constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Elles sont établies sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération mensuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité autre que mensuelle,
- de la prime de vacances conventionnelle,
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires. ».

Il en résulte que la prime de camion et d'entretien versée mensuellement doit être prise en compte pour le calcul du salaire mensuel du salarié à fin de comparaison avec le salaire minimum garanti de sa catégorie professionnelle s'élevant à la somme de 1.666,03 euros pour l'année 2011 (1.586,70 euros + majoration de 5 %).

La lecture des bulletins de salaire produits par les parties montre que Monsieur v. B. a perçu des salaires supérieurs au salaire minima déterminé ci-dessus de sorte que l'indemnité monégasque de 5 % n'est pas due pour les mois d'octobre à décembre 2011.

Monsieur v. B. sera débouté de sa demande de rappel d'indemnité monégasque de 5 % pour le mois de janvier 2016 et l'année 2015 dans la mesure où il fonde sa demande sur un rappel de salaire de base qui n'a pas été retenu.

Le salaire minimum garanti dans la catégorie professionnelle de Monsieur v. B. pour les années 2012 à 2014 s'élève à :

- 2012 : $1.624,59 + 5 \% = 1.705,82$ euros,
- 2013 : $1.655,79 + 5 \% = 1.738,58$ euros,
- 2014 : $1.680,30 + 5 \% = 1.764,31$ euros.

Pour l'année 2012, il apparaît à la lecture des bulletins de salaire du demandeur que ce dernier a perçu pour les mois de février à décembre un salaire inférieur au minima susvisé.

Il lui est dû à ce titre l'indemnité de 5 % sur les mois considérés :

- février 2012 : $1.695 \text{ euros} + 5 \% = 1.779,75$ euros soit une différence de 84,75 euros,
- mars à décembre 2012 : $1.675 \text{ euros} + 5 \% = 1.758,75$ euros soit une différence de 83,75 euros,
- soit un total de : 922,25 euros.

Il en est de même pour l'année 2013 pour laquelle il lui est dû la somme de 1.005 euros qui se décompose comme suit :

- salaire : $1.675 + 5 \% = 1.758,75$ euros soit une différence de 83,75 euros x 12.

Monsieur v. B. sollicitant la somme de 993,47 euros à ce titre, cette dernière sera retenue, le Tribunal ne pouvant statuer *ultra petita*.

Pour l'année 2014, les mois pour lesquels le salaire perçu est inférieur au minima sont les suivants :

- février à août : $1.675 + 5 \% = 1.758,75$ euros soit une différence de 83,75 euros x 7 = 586,25 euros,
- septembre : $1.751 + 5 \% = 1.838,55$ euros soit une différence de 87,55 euros,
- novembre : $1.747 + 5 \% = 1.834,35$ euros soit une différence de 87,35 euros,
- décembre : $1.743 + 5 \% = 1.830,15$ euros soit une différence de 87,15 euros,
- soit un total de : 848,30 euros.

La somme devant revenir à Monsieur v. B. au titre de l'indemnité monégasque de 5 % s'élève à 2.764,02 euros, outre celle de 276,40 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 6 mai 2016, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire.

Sur la prime de vacances :

L'article 5 paragraphe 9 de la convention collective des E. T. A. M. prévoit :

« c) Primes de vacances :

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances est due à tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés.

En cas de rupture du contrat de travail, la prime de vacances est calculée proportionnellement à la durée comprise entre le 1er juin et la date de fin de contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde, la prime de vacances n'est pas due. ».

Pour l'année 2011, Monsieur v. B. a perçu une somme de 248,40 euros.

Il avait acquis pour la période de référence N-1, trente jours de congés.

Il a ainsi droit à une prime de vacances calculée dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables, soit :

- $1.675/30 \times 24 = 1.340 \times 30 \% = 402$ euros,
- soit un solde restant dû de 153,60 euros,

- outre la somme de 15,36 euros au titre des congés payés afférents,

avec intérêts au taux légal à compter du 6 mai 2016, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire.

Pour les années 2012 et 2013, l'employeur a procédé à un rappel à ce titre dont le calcul n'apparaît pas contestable.

Le salarié sollicite en effet un complément de somme sur une base erronée et ne tient pas compte de la limite de 24 jours ouvrables, et ce d'autant plus que pour les années considérées, Monsieur v. B. avait acquis 23,5 jours de congés (constituant la base de calcul).

Sur la retenue sur salaire :

Aux termes des dispositions de l'article 8 alinéa 1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 :

« L'employeur qui fait des avances en espèces autres que celles prévues à la lettre c de l'article précédent (des avances d'argent pour l'acquisition d'outils et instruments nécessaires au travail, de matières ou matériaux dont le salarié a la charge) ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles. ».

La loi n° 636 du 11 janvier 1958 tendant à modifier et codifier la législation sur la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail prévoit en son article 4 que la victime d'un accident du travail a droit :

« 1° Pour l'incapacité temporaire, à partir du premier jour qui suit l'accident (la journée de travail au cours de laquelle il s'est produit étant intégralement à la charge du patron), à une indemnité journalière, sans distinction entre les jours ouvrables et les dimanches et jours fériés, égale à 50 % du salaire journalier défini à l'article ci-dessous.

Le taux de l'indemnité journalière est, à partir du 29^e jour après celui de l'accident, porté de 50 % à 66,66 % du salaire (...) ».

Ces indemnités sont à la charge de l'assureur-loi ainsi qu'il est prévu dans la présente loi.

En l'espèce, Monsieur v. B. a fait l'objet d'un arrêt maladie pour lequel l'assureur-loi n'est pas intervenu et qui a été pris en charge à ce titre par l'organisme de prévoyance de l'employeur, la SAM A.

Les conditions particulières du contrat prévoyance prévoient que dans l'hypothèse d'un arrêt de travail, l'indemnité journalière est fixée à 90 % du salaire de base sous déduction des prestations Sécurité Sociale. En cas d'accident du travail ou de maladie d'origine professionnelle, les conditions particulières renvoient aux conditions générales.

L'employeur produit un document constituant les conditions générales du contrat de prévoyance, le terme « *notice d'information des conditions générales du contrat* » ne laissant planer aucune ambiguïté sur son contenu, contrairement à ce qui est indiqué par le demandeur. En effet, le document précise : « *La notice d'information du contrat souscrit par votre entreprise est constituée de la présente notice des conditions générales et de la notice des conditions particulières.* ».

Il est ainsi prévu en cas d'incapacité temporaire et invalidité permanente consécutives à un accident du travail ou une maladie d'origine professionnelle (article B.2) que les prestations versées sont déterminées de la manière suivantes :

« a) incapacité temporaire :

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire à celle versée par le régime social de base est calculée en pourcentage de la 365^e partie de votre salaire de base tel que défini et limité à l'article 2, sur la base du taux « t » fixé à la notice d'information des conditions particulières en cas d'arrêt de travail non consécutifs à un accident du travail ou une maladie d'origine professionnelle.

L'indemnité journalière est versée au plus tôt à l'issue de la période de franchise prévue à la notice d'information des conditions particulières.

L'indemnité versée par le régime social de base au titre des accidents du travail et maladie d'origine professionnelle est en tout état de cause déduite de celle versée par l'assureur. ».

Le paragraphe C prévoit en outre que le cumul des prestations versées par le régime social de base et l'assureur et le cas échéant des salaires payés par l'employeur ne peut excéder le montant du salaire de base défini à l'article 2.

Il en résulte que les indemnités versées par l'assureur-loi et celles versées par l'organisme de prévoyance ne peuvent être supérieures au salaire de base du salarié. S'il en était ainsi, le trop-perçu devrait être restitué à l'organisme payeur.

En l'espèce, et dans la mesure où Monsieur v. B. a d'abord été indemnisé dans le cadre d'un arrêt maladie, l'organisme de prévoyance a pris en charge les indemnités journalières en complément de celles versées par l'organisme privé chargé de la gestion c'un service public G pour aboutir à 90 % du salaire de base.

Par la suite, cet arrêt maladie a été requalifié en maladie professionnelle par le Tribunal de première instance dans sa décision rendue le 30 septembre 2014, ce qui a entraîné une régularisation des indemnités devant être versées à Monsieur v. B. à ce titre par l'assureur-loi.

La société C a dès lors adressé au salarié une somme de 1.705,80 euros qui se décompose comme suit :

- salaire de référence : 1.788,61 euros,
- prestations espèces indemnisées par l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public G sur 494 jours : 21.520,06 euros,
- indemnités à verser au titre des accidents du travail :
 - * 28 jours x 0,50 : 1.001,62 euros,
 - * 466 jours x 0,6666 : 22.224,24 euros,
 - * total : 23.225,86 euros,
- régularisation : 1.705,80 euros.

Tenant cette régularisation, la SAM A a procédé de son côté à une régularisation conformément aux dispositions contractuelles de la manière suivante :

- décompte de la période régularisée du 1er mars 2013 au 31 août 2013 :
 - * somme versée : 5.227,44 euros,
 - * somme due : 3.724,16 euros,
 - * solde : - 1.503,28 euros.

La compagnie réclame à l'employeur le remboursement de ladite somme par mail en date du 16 octobre 2015

Il résulte de l'ensemble de ces explications que Monsieur v. B. a perçu une somme de 1.503,28 euros indûment qu'il doit rembourser.

L'employeur soutient avoir remboursé celle-ci à la SAM A suite au mèl par lui reçu le 16 octobre 2015, justifiant ainsi les prélèvements qu'il a opérés sur le salaire de Monsieur v. B.

Ce document étant insuffisant à lui seul pour démontrer le paiement par l'employeur de la somme litigieuse à la SAM A, il convient d'ordonner la réouverture des débats et d'enjoindre à la SAM A de produire le justificatif du paiement qu'elle prétend avoir réalisé et la quittance subrogative établie par la SAM A en suite dudit paiement.

La demande de Monsieur v. B. est réservée.

Sur les congés payés :

Monsieur v. B. ayant obtenu en partie satisfaction sur ses demandes de rappels de salaire au titre de l'indemnité monégasque de 5 % et de la prime de vacances, les congés payés afférents lui ont été accordés en conséquence supra pour un total de 283,38 euros.

Le demandeur soutient en outre que dans la mesure où il a été en arrêt maladie professionnelle du 8 février 2012 jusqu'au 31 août 2013, cette période était génératrice de congés.

Or, en application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, seules les périodes de suspension de travail due à un accident du travail ou de maladie professionnelle supérieure à une durée ininterrompue d'un an sont considérées comme périodes de travail effectif et génératrices ainsi de congés.

L'employeur indique avoir restitué au salarié trente jours de congés correspondant à la période d'arrêt de travail de février 2012 à février 2013 sur le bulletin de paie du mois de septembre 2015.

L'examen de ce document et de la fiche de salaire du mois d'août 2015 permet en effet de constater que le compteur « congés » de Monsieur v. B. est passé de huit jours en août 2015 à trente-huit jours en septembre 2015.

Aucune revendication du salarié sur ce point ne saurait dès lors aboutir.

Enfin, il n'est pas contestable que l'arrêt de travail du salarié s'est poursuivi jusqu'au 31 août 2015, période qui ne peut donner lieu à congé conformément à l'article 3 susvisé qui limite la durée d'arrêt de travail génératrice de congé à un an.

Monsieur v. B. sera dans ces circonstances débouté de toute demande à ce titre.

Sur la demande de dommages et intérêts :

Le non-paiement de l'intégralité du salaire par l'employeur entraîne nécessairement un préjudice pour le salarié dont réparation lui est due.

Cependant, dans la mesure où les réclamations de Monsieur v. B. étaient partiellement fondées, son préjudice est limité, les contestations de l'employeur étant en partie justifiées.

Monsieur v. B. sera dans ces circonstances correctement indemnisé par l'allocation d'une somme de 500 euros de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Sur la demande reconventionnelle de la SAM A :

Les prétentions de Monsieur v. B. étant partiellement fondées, la demande en dommages et intérêts présentée par l'employeur ne saurait aboutir.

Sur l'exécution provisoire :

Les conditions requises par l'article 202 du Code de procédure civile pour que l'exécution provisoire puisse être ordonnée n'étant pas réunies en l'espèce la demande à ce titre ne pourra qu'être rejetée.

Sur les dépens :

Les dépens sont réservés en l'état de la réouverture des débats ordonnée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, par jugement mixte, et après en avoir délibéré,

Déclare irrecevable la demande additionnelle présentée par Monsieur v. B. tendant à obtenir paiement de la somme de 11.621,40 euros de rappel salaire, la somme demandée à ce titre et ayant fait l'objet du préliminaire de conciliation étant d'un montant de 10.000 euros ;

Déclare irrecevable la demande additionnelle présentée par Monsieur v. B. tendant à obtenir paiement de la somme de 3.490,82 euros de congés payés, la somme demandée à ce titre et ayant fait l'objet du préliminaire de conciliation étant d'un montant de 2.000 euros ;

Dit que les demandes de rappel de salaire de base et d'indemnité monégasque de 5 % sont recevables ;

Condamne la société anonyme monégasque dénommée A à payer à Monsieur v. B. les sommes suivantes :

- 2.764,02 euros (deux mille sept cent soixante-quatre euros et deux centimes) à titre de rappel d'indemnité monégasque de 5 %, outre 276,40 euros (deux cent soixante-seize euros et quarante centimes) au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 6 mai 2016, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire,
- 153,60 euros (cent cinquante-trois euros et soixante centimes) à titre de rappel de prime de vacances, outre 15,36 euros (quinze euros et trente-six centimes) au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 6 mai 2016, date de la réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaires et accessoires de salaire,
- 500 euros (cinq cents euros) de dommages et intérêts avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

Avant-dire-droit sur la demande de Monsieur v. B. tenant au remboursement par la société anonyme monégasque dénommée A de la somme de 1.503,28 euros ;

Ordonne la réouverture des débats et enjoint à la société anonyme monégasque dénommée A de produire tout justificatif du paiement qu'elle prétend avoir réalisé auprès de la SAM A et la quittance subrogative établie par ce dernier en suite dudit paiement, et ce à l'audience du Jeudi 21 mars 2019 à 14 h 15 ;

Déboute Monsieur v. B. du surplus de ses demandes ;

Déboute la société anonyme monégasque dénommée A de sa demande reconventionnelle ;

Réserve les dépens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Monsieur Nicolas MATILE-NARMINO, Madame Carol MILLO, membres employeurs, Messieurs Michel ALAUX, Silvano VITTORIOSO, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le quatorze février deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Nicolas MATILE-NARMINO, Michel ALAUX et Silvano VITTORIOSO, Madame Carol MILLO étant empêchée, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.