

Tribunal du travail, 19 septembre 2019, Monsieur a B. c/ La société C

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	19 septembre 2019
<i>IDBD</i>	18403
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur ; Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/09-19-18403>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Prime - Prime discrétionnaire (oui) - Usage (non) - Licenciement - Article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 - Caractère abusif (oui) - Dommages et intérêts = 40 000 euros

Résumé

Monsieur B. a accepté le principe d'une prime discrétionnaire. Il ne justifie pas que ce versement présente le caractère d'un usage dans l'entreprise en ne rapportant pas la preuve du caractère général, constant et fixe du versement de cette prime à d'autres salariés de la même catégorie d'emplois. Il est donc débouté de sa demande à ce titre.

L'employeur soutient que Monsieur B. a fait l'objet d'un licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, suivant courrier en date du 17 novembre 2016. Lorsque la rupture émane de l'employeur, l'acte de rupture se situe au moment où ce dernier a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail ; et en présence d'une lettre de licenciement, c'est l'envoi de cette lettre qui emporte, de la part de l'employeur, manifestation de sa volonté de rompre le contrat de travail. En l'espèce, l'employeur produit un courrier de licenciement daté du 17 novembre 2016 que le salarié soutient n'avoir jamais reçu. Il en résulte que la société C ne pouvait procéder à la rupture du contrat de travail que par le biais d'un courrier recommandé avec accusé de réception, ce dont elle ne pouvait ignorer. S'agissant d'une lettre simple, il appartient à l'employeur de démontrer que Monsieur B. en a été destinataire, ce dernier ne pouvant rapporter la preuve d'un fait négatif. Or la société C est défaillante à ce titre. La manifestation de volonté de la société C de rompre le contrat de travail ne ressort donc que de l'expédition des documents de fin de contrat intervenue en décembre 2016, documents dont le salarié indique qu'il les a reçus le 22 décembre 2016 et qu'ils ne lui laissaient aucun doute sur la rupture, le reçu pour solde de tout compte étant daté du 16 décembre 2016 et l'attestation Pôle Emploi daté du 13 décembre 2016. Par ailleurs, et contrairement aux affirmations de la société C, il ne peut en aucune manière s'agir d'un licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 dans la mesure où les deux attestations Pôle Emploi mentionnent expressément qu'il s'agit d'un licenciement pour insuffisance de résultat. Enfin, il n'y a pas lieu de s'interroger sur la validité de la rupture, l'employeur ayant versé au salarié l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968. En effet, la sanction prévue par ces dispositions dans l'hypothèse d'un licenciement qui ne serait pas justifié par un motif jugé valable est la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de licenciement. Cette dernière ayant été réglée spontanément par l'employeur, aucune conséquence juridique ne peut dès lors être retenue en conclusion d'un débat sur la validité du motif de rupture.

Les pièces du dossier montrent que la rupture est intervenue de manière brutale, dans la mesure où Monsieur B. n'a pas pu anticiper la rupture qui n'a été portée à sa connaissance que par l'envoi des documents de fin de contrat. Il apparaît encore que le licenciement de Monsieur B. a été décidé suite à la rupture de son contrat de travail par la société D. En effet, l'employeur considère que le contrat a été rompu dès le 12 octobre 2016, date d'envoi par la société D de la lettre de licenciement au demandeur. Pour autant, le contrat de travail conclu entre la société C et Monsieur B. prévoit que « *le licenciement opéré par la structure locale pour faute grave ou lourde entraîne corrélativement la rupture du contrat avec la société C.* ». Monsieur a B. a été licencié par la structure gabonaise pour insuffisance de résultat, ce qui ne constitue en aucune manière une faute grave. L'abus de l'employeur est dès lors caractérisé, puisqu'il n'entendait pas « *reprendre* » Monsieur B. suite à la rupture du contrat de travail conclu avec la société D, et ce en méconnaissance totale des règles régissant les contrats d'expatriés. Ainsi, le salarié est recruté à Monaco pour travailler à l'étranger pour une durée déterminée ou indéterminée et son contrat de travail monégasque est suspendu le temps de sa mission. Un contrat de droit local est alors mis en place entre le salarié et l'entreprise étrangère. Pendant toute la durée de sa mission à l'étranger, il se substitue au contrat de travail originel et est utilisé comme référence en cas de litige. Le contrat de travail monégasque suspendu est automatiquement réactivé à l'issue de la mission, lors du retour en Principauté de Monaco. Néanmoins, la société C s'affranchit de ces règles protectrices pour les salariés expatriés en les licenciant dès leur retour sur le territoire monégasque. Il s'agit de la part de l'employeur d'une volonté de nuire au salarié. La fausseté du motif invoqué (insuffisance de résultat) doit également être retenue en raison du paiement de l'indemnité de licenciement par l'employeur, lequel reconnaît ainsi que le grief reproché au salarié n'est pas avéré.

Outre le préjudice moral résultant notamment des conditions particulièrement vexatoires et brutales dans lesquelles son licenciement lui a été notifié, Monsieur B. peut également prétendre à l'indemnisation de son préjudice matériel, lequel sera limité en l'absence de pièce produite par le demandeur sur ce point ; ce dernier reconnaissant avoir retrouvé un emploi rapidement. Ce faisant, compte tenu de son âge au moment de son licenciement (42 ans), de son ancienneté au service de la société C (2 ans) et des divers éléments analysés ci-dessus, le préjudice matériel et moral subi par le salarié à la suite de son licenciement abusif sera indemnisé en totalité par l'allocation à son profit de la somme de 40 000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 19 SEPTEMBRE 2019

En la cause de Monsieur a B., demeurant c/o Monsieur K. « X1 », X1 à CARCASSONE (11000) ;

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

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée C, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Florent ELLIA, avocat au barreau de Nice ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance reçue le 18 avril 2017 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 82-2016/2017 ;

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 16 mai 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur au nom de Monsieur a B. en date des 7 décembre 2017 et 4 octobre 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Sophie LAVAGNA, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. C, en date du 20 juin 2018 ;

Après avoir entendu Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice pour Monsieur a B. et Maître Florent ELLIA, avocat au barreau de Nice pour la S. A. M. C, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Monsieur a B. a été embauché par la société anonyme monégasque C (ci-après C) suivant contrat de travail expatrié en date du 26 mars 2015, à effet du 12 avril 2015.

Le salarié a été détaché au sein de la société D en qualité de Chef de Département Produits Frais à la société E le 15 mai 2016.

Par courrier de la société D en date du 26 septembre 2016, Monsieur a B. a été convoqué à un entretien préalable prévu le 3 octobre 2016 en raison d'une insuffisance de résultat. Par lettre en date du 12 octobre 2016, la société D a licencié le salarié pour ce même motif.

Monsieur a B. devait ensuite recevoir de la société C un reçu pour solde de tout compte daté du 16 décembre 2016, ainsi qu'une attestation Pôle Emploi datée du 13 décembre 2016.

Le salarié a reçu un nouveau reçu pour solde de tout compte, ainsi qu'une nouvelle attestation Pôle Emploi datée du 13 décembre 2016, tous deux datés du 13 janvier 2017.

Par requête reçue au greffe le 18 avril 2017, Monsieur a B. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- rappel de salaire - prime variable sur objectif : 10.060 euros,
- congés payés sur rappel de salaire : 1.060 euros,
- complément indemnité de préavis : 15.000 euros,
- congés payés sur complément de préavis : 1.500 euros,
- indemnité de congédiement : 3.000 euros,
- indemnité de licenciement (après déduction de l'indemnité de congédiement) : 4.100 euros,
- dommages et intérêts pour licenciement abusif : 65.000 euros,
- intérêts au taux légal,
- exécution provisoire.

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

Monsieur a B. a déposé des conclusions les 7 décembre 2017 et 4 octobre 2018 dans lesquelles il demande au Tribunal de :

- condamner la S. A. M. C à lui régler la somme de 10.060 euros à titre de rappel de salaire relatif à la prime variable sur objectif, outre les congés payés y afférents pour la somme de 1.060 euros,
- condamner la S. A. M. C à lui régler la somme de 14.312,39 euros au titre du complément d'indemnité de préavis, outre les congés payés y afférents pour la somme de 1.431,23 euros,

- constater que le licenciement ne repose sur aucun motif valable,

par conséquent :

- condamner la S. A. M. C à lui régler la somme de 7.099,68 euros au titre de l'indemnité de licenciement, et après déduction de l'indemnité de congédiement la somme de 2.874,48 euros,
- condamner la S. A. M. C à lui régler la somme de 65.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- dire que la décision à intervenir sera exécutoire en toutes ses dispositions et que les sommes auxquelles la S. A. M. C sera condamnée devront être payées avec intérêts au taux légal à compter de la demande en justice pour le rappel de salaire et à compter du jugement qui sera rendu pour les autres,
- condamner la S. A. M. C en tous les dépens distraits au profit de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

Monsieur a B. fait essentiellement valoir que :

sur la prime variable sur objectif :

- cette prime est prévue dans le contrat de travail,
- il a perçu une prime exceptionnelle un an après son embauche d'un montant de 9.147,30 euros brut,
- le versement de cette prime n'est aucunement conditionné à l'ancienneté,

sur le licenciement :

- suite à son licenciement par la société Gabonaise, il se tenait à la disposition de la société C dès le 11 novembre 2016, en attente d'une nouvelle affectation,
- il n'a jamais reçu la moindre lettre de licenciement et encore moins au visa de l'article 6 de la loi n° 729,
- la rupture du contrat de travail au Gabon n'entraînait pas *de facto* la rupture du contrat de travail avec la société C,
- il ne peut avoir été licencié sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 dans la mesure où il n'a pas reçu l'indemnité de licenciement, laquelle doit obligatoirement être versée pour une rupture sans motif,
- la S. A. M. C a manifestement usé abusivement de son droit de licencier,
- aucune explication ne lui a été fournie et il s'est trouvé du jour au lendemain sans emploi,
- il a découvert son licenciement en recevant par courrier les documents de fin de contrat.

La société C a déposé des conclusions le 20 juin 2018 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et soutient essentiellement que :

- le licenciement opéré par la structure du Gabon n'a d'effet et d'objet, tout comme l'embauche, qu'au regard de la législation locale,
- une fois sorti de son affectation, Monsieur a B. était au service de la société C,
- à ce moment, elle a choisi de procéder à son licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963,
- le salarié a reçu à deux reprises les documents de fin de contrat dans la mesure où il s'agit de documents rectificatifs au regard de ses demandes,
- Monsieur a B. ne peut prétendre à un rappel de prime sur objectif dans la mesure où il a une ancienneté de moins de deux ans,
- le demandeur a été rempli de ses droits.

SUR CE,

Sur la prime variable :

Le contrat de travail prévoit en son annexe B :

« (...)

B) PRIME VARIABLE SUR OBJECTIFS :

Des objectifs seront définis à l'issue de la période d'essai ou de tout autre changement d'affectation.

Une prime variable avec un maximum de DEUX mois de salaire NET pourra être éventuellement payée par la Direction Générale en fonction des objectifs atteints (paiement annuel). ».

Il résulte des termes clairs de ce document que le principe du versement d'une prime n'était pas acquis chaque année, de par l'utilisation du verbe « *pourra* » et de l'adverbe « *éventuellement* », son montant étant en outre variable et dépendant des divers facteurs précités.

Il est de convention expresse entre les parties que cette prime sur objectifs demeure totalement discrétionnaire et qu'il n'existe aucun engagement de la part de la société, tant en ce qui concerne le montant de la part variable que son existence, au cours de chaque année concernée.

Monsieur a B. a par ailleurs accepté le principe d'une prime discrétionnaire.

Enfin, il ne justifie pas que ce versement présente le caractère d'un usage dans l'entreprise en ne rapportant pas la preuve du caractère général, constant et fixe du versement de cette prime à d'autres salariés de la même catégorie d'emplois.

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

Sur le complément d'indemnité compensatrice de préavis :

Monsieur a B. soutient qu'il aurait dû percevoir la somme de 25.356 euros à ce titre, alors qu'il n'a perçu que 11.043,61 euros.

Il n'est pas contestable que Monsieur a B. bénéficiait d'un préavis de trois mois. Il aurait ainsi dû percevoir la somme brute de 15.090 euros (5.030 euros x 3).

Dès lors, il lui reste dû un solde de 4.046,39 euros en brut, avec intérêts au taux légal à compter du 18 avril 2017, date de réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire.

Sur le licenciement :

Monsieur a B. se considère comme licencié à la suite de l'envoi par l'employeur au mois de décembre 2016 des documents suivants :

- attestation Pôle Emploi datée du 13 décembre 2016,
- reçu pour solde de tout compte daté du 16 décembre 2016.

L'employeur soutient que Monsieur a B. a fait l'objet d'un licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, suivant courrier en date du 17 novembre 2016.

Lorsque la rupture émane de l'employeur, l'acte de rupture se situe au moment où ce dernier a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail ; et en présence d'une lettre de licenciement, c'est l'envoi de cette lettre qui emporte, de la part de l'employeur, manifestation de sa volonté de rompre le contrat de travail.

En l'espèce, l'employeur produit un courrier de licenciement daté du 17 novembre 2016 que le salarié soutient n'avoir jamais reçu.

Les pièces des dossiers des parties montrent que :

- le courrier en date du 17 novembre 2016 notifiant à Monsieur a B. son licenciement sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 aurait été adressé en lettre simple,
- le courrier en date du 13 janvier 2017 transmettant à Monsieur a B. un nouveau reçu pour solde de tout compte, un chèque et les bulletins de salaires (d'avril 2015 à décembre 2016) a été envoyé en recommandé avec accusé de réception,
- le contrat de travail conclu entre la société C et Monsieur a B. prévoit en son article 9-1 que le licenciement doit se faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il en résulte que la société C ne pouvait procéder à la rupture du contrat de travail que par le biais d'un courrier recommandé avec accusé de réception, ce dont elle ne pouvait ignorer.

S'agissant d'une lettre simple, il appartient à l'employeur de démontrer que Monsieur a B. en a été destinataire, ce dernier ne pouvant rapporter la preuve d'un fait négatif.

Force est de constater que la société C est défailante à ce titre.

Dans ces circonstances, la manifestation de volonté de la société C de rompre le contrat de travail conclu avec Monsieur a B. ne ressort donc que de l'expédition des documents de fin de contrat intervenue en décembre 2016, documents dont le salarié indique qu'il les a reçus le 22 décembre 2016 et qu'ils ne lui laissent aucun doute sur la rupture, le reçu pour solde de tout compte étant daté du 16 décembre 2016 et l'attestation Pôle Emploi portant la date du 13 décembre 2016.

Par ailleurs, et contrairement aux affirmations de la société C, il ne peut en aucune manière s'agir d'un licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 dans la mesure où les deux attestations Pôle Emploi mentionnent expressément qu'il s'agit d'un licenciement pour insuffisance de résultat.

Enfin, il n'y a pas lieu de s'interroger sur la validité de la rupture, l'employeur ayant versé au salarié l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

En effet, la sanction prévue par ces dispositions dans l'hypothèse d'un licenciement qui ne serait pas justifié par un motif jugé valable est la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de licenciement.

Cette dernière ayant été réglée spontanément par l'employeur, aucune conséquence juridique ne peut dès lors être retenue en conclusion d'un débat sur la validité du motif de rupture.

Le Tribunal relève que la somme versée à Monsieur a B. telle que figurant sur le bulletin de salaire du mois de décembre 2016 au titre de l'indemnité de licenciement est conforme à la somme devant revenir au salarié.

La fiche de paie du mois de novembre 2016 fait apparaître un salaire brut mensuel de 5.030 euros.

Conformément à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, l'indemnité de licenciement à laquelle peut prétendre le salarié est égale à autant de journées de salaire (soit 25) que le travailleur compte de mois de service dans l'entreprise (soit 21 en l'espèce) :

$$5.030 / 25 \times 21 \text{ (nombre de mois d'ancienneté)} = 4.225,20 \text{ euros (somme versée à Monsieur a B..)}$$

Sur le caractère abusif du licenciement :

Constitue un licenciement abusif l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister notamment dans l'allégation d'un motif de rupture fallacieux ; qu'il appartient au salarié qui se prévaut du caractère abusif de la rupture d'en rapporter la preuve.

Il appartient à celui qui réclame des dommages et intérêts, de prouver outre le préjudice subi, l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister dans l'allégation d'un motif de rupture fallacieux ou dans la précipitation, la brutalité ou la légèreté blâmable avec lesquelles le congédiement a été donné.

En application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts.

Le licenciement qui ne repose pas sur un motif valable n'ouvre droit à la réparation du préjudice matériel en résultant que lorsque l'employeur a commis un abus dans la prise de décision, soit par exemple en invoquant des motifs fallacieux ou encore en prononçant la rupture malgré l'absence de tout fondement légal, ce qui ne s'avère pas être le cas en l'espèce.

Le motif fallacieux se caractérise par la fausseté du grief invoqué combinée à la volonté de tromperie et de nuisance de celui qui l'invoque.

Au cas particulier, Monsieur a B. sollicite d'être indemnisé à hauteur de la somme de 65.000 euros de dommages et intérêts.

Les pièces du dossier montrent que la rupture est intervenue de manière brutale, dans la mesure où Monsieur a B. n'a pas pu anticiper la rupture qui n'a été portée à sa connaissance que par l'envoi des documents de fin de contrat.

Il apparaît encore que le licenciement de Monsieur a B. a été décidé suite à la rupture de son contrat de travail par la société D. En effet, l'employeur considère que le contrat a été rompu dès le 12 octobre 2016, date d'envoi par la société D de la lettre de licenciement au demandeur.

Pour autant, le contrat de travail conclu entre la société C et Monsieur a B. prévoit en son article 9 que « *le licenciement opéré par la structure locale pour faute grave ou lourde entraîne corrélativement la rupture du contrat avec la société C* ».

Monsieur a B. a été licencié par la structure gabonaise pour insuffisance de résultat, ce qui ne constitue en aucune manière une faute grave.

L'abus de l'employeur est dès lors caractérisé, puisqu'il n'entendait pas « *repandre* » Monsieur a B. suite à la rupture du contrat de travail conclu avec la société D, et ce en méconnaissance totale des règles régissant les contrats d'expatriés.

Ainsi, le salarié est recruté à Monaco pour travailler à l'étranger pour une durée déterminée ou indéterminée et son contrat de travail monégasque est suspendu le temps de sa mission. Un contrat de droit local est alors mis en place entre le salarié et l'entreprise étrangère. Pendant toute la durée de sa mission à l'étranger, il se substitue au contrat de travail originel et est utilisé comme référence en cas de litige.

Le contrat de travail monégasque suspendu est automatiquement réactivé à l'issue de la mission, lors du retour en Principauté de Monaco.

Néanmoins, la société C s'affranchit de ces règles protectrices pour les salariés expatriés en les licenciant dès leur retour sur le territoire monégasque.

Il s'agit de la part de l'employeur d'une volonté de nuire au salarié.

La fausseté du motif invoqué (insuffisance de résultat) doit également être retenue en raison du paiement de l'indemnité de licenciement par l'employeur, lequel reconnaît ainsi que le grief reproché au salarié n'est pas avéré.

Outre le préjudice moral résultant notamment des conditions particulièrement vexatoires et brutales dans lesquelles son licenciement lui a été notifié, Monsieur a B. peut également prétendre à l'indemnisation de son préjudice matériel, lequel sera limité en l'absence de pièce produite par le demandeur sur ce point ; ce dernier reconnaissant avoir retrouvé un emploi rapidement.

Ce faisant, compte tenu de son âge au moment de son licenciement (42 ans), de son ancienneté au service de la société C (2 ans) et des divers éléments analysés ci-dessus, le préjudice matériel et moral subi par le salarié à la suite de son licenciement abusif sera indemnisé en totalité par l'allocation à son profit de la somme de 40.000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Sur l'exécution provisoire :

Il n'est pas justifié pour le surplus des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire autre que l'exécution provisoire de droit prévue par les dispositions de l'article 60 de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

Sur les dépens :

Partie succombante, la S. A. M. C sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Condamne la société anonyme monégasque C à payer à Monsieur a B. la somme brute de 4.046,39 euros (quatre mille quarante-six euros et trente-neuf centimes) à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter du 18 avril 2017, date de réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire ;

Dit que le licenciement de Monsieur a B. par la S. A. M. C revêt un caractère abusif ;

Condamne en conséquence la S. A. M. C à payer à Monsieur a B. la somme de 40.000 euros (quarante mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions ;

Condamne la S. A. M. C aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Jean-François MUFRAGGI, Francis GRIFFIN, membres employeurs, Monsieur Thomas BONAFEDE, Madame Alexandra OUKDIM, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le dix-neuf septembre deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Francis GRIFFIN et Thomas BONAFEDE, Madame Alexandra OUKDIM et Monsieur Jean-François MUFRAGGI étant empêchés, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.