

## Tribunal du travail, 19 décembre 2019, Monsieur v. G. c/ La société A

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	19 décembre 2019
<i>IDBD</i>	18679
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/12-19-18679>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Contrat de travail – Licenciement – Article 6 de la loi n° 729 – Caractère abusif (oui) – Rémunération – Égalité de traitement – Temps de travail – Heures supplémentaires – Conditions – Congés payés

## Résumé

En application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968. L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable). Toutefois, l'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729, au même titre qu'une rupture revêtant une forme abusive (Cour de révision du 9 mai 2003 P c/ S.A.M. T). Il appartient à Monsieur v.G. de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté. Alors en effet que la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève en effet du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect du motif de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté. À ce titre, la jurisprudence monégasque considère que le licenciement fondé sur un faux motif ou un motif fallacieux constitue un abus. Par ailleurs la jurisprudence civile relative à l'abus de droit en caractérise également l'existence en l'absence de motif légitime à exercer le droit. Pour autant 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. En l'espèce, Monsieur v.G. n'invoque aucun motif fallacieux susceptible de permettre une indemnisation d'un préjudice matériel et financier. Il apparaît que l'employeur a agi avec une précipitation et une légèreté blâmable en licenciant Monsieur v.G. le jour même de l'entretien préalable, démontrant ainsi que le licenciement était déjà acquis. Cependant, eu égard aux éléments repris ci-dessus (essais de plusieurs chefs de cuisine en l'espace de quelques mois), Monsieur v.G. ne peut être surpris de la mesure prise à son encontre, l'employeur ayant opté pour une rupture sans motif, ce qui ne saurait constituer un abus. La dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de Direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire ; le contexte précité dans laquelle elle est intervenue n'étant en aucune manière abusive. Monsieur v.G. ne démontre pas plus en quoi ladite dispense de préavis serait fautive. Les circonstances entourant ladite rupture sont dès lors abusives, justifiant l'allocation à Monsieur v.G. de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral. En effet, il est de principe que toute demande de dommages et intérêts formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, et non d'un abus dans la prise de décision, ne peut être admise qu'en ce qui concerne le préjudice moral qui résulte du contexte ayant présidé à sa mise en œuvre, et ce, à l'exclusion du préjudice matériel qui serait résulté d'un licenciement abusif dans son principe. En l'état de l'analyse qui précède et des éléments d'appréciation produits, le préjudice moral apparaît devoir être justement évalué à la somme de 5.000 euros, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

Si le principe d'égalité de traitement en matière de salaires n'est certes pas formellement consacré sur un plan général par le législateur monégasque, l'article 2-1 de la loi n° 739 sur le salaire ne prohibant expressément que les discriminations fondées sur le sexe, il résulte toutefois des dispositions de l'article 7 du Pacte International relatif aux droits civiques et politiques, fait à New-York le 16 décembre 1966 et rendu exécutoire en Principauté de Monaco par l'Ordonnance n° 13.330 du 12 février 1998, que tous les salariés doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un travail égal ou de valeur égale, la rémunération s'entendant non seulement du salaire proprement dit, mais également des divers avantages et accessoires y afférents. La généralité du champ d'application du principe de non-discrimination en matière de salaires, en droit social monégasque, se trouve en outre et en tout état de cause illustrée :

- tant par les débats qui ont précédé l'adoption par le Conseil National, lors de la séance du 8 avril 1974, de l'article 2-1 de la loi n° 739 sur le salaire, lesquels traduisent très clairement la volonté du législateur monégasque de transposer d'une « *manière plus large et plus explicite* », dans le domaine du droit social, le principe d'égalité des monégasques devant la loi édictée par l'article 17 de la Constitution du 17 décembre 1962,
- que par la formulation employée par la Cour de révision dans ses arrêts en date du 9 juin 2005 (P. et autres demandeurs contre S.B.M.), érigeant le principe « *à travail égal salaire égal* » au rang de règle.

En application de ce principe, la S.C.P. A a donc l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les employés de son entreprise qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale. Conformément aux dispositions de l'article 1162 du Code civil, il incombe ainsi au salarié, qui invoque une atteinte à ce principe, de présenter au Juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part que cette différence est justifiée par des éléments objectifs. S'agissant d'un différend de nature individuelle, le litige opposant Monsieur v.G. à son employeur ne peut être appréhendé, sous l'angle de la preuve, sur le terrain purement théorique de

la disparité de traitement existant entre telle ou telle catégorie de salariés mais requiert nécessairement un examen individualisé de chaque situation. Il appartient donc au demandeur de soumettre au Tribunal du travail des éléments précis et concrets, déduits des activités effectivement exercées par les employés concernés, de nature à établir que :

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

Une différence de diplômes entre salariés effectuant un même travail constitue une raison objective et pertinente justifiant une inégalité de rémunération à condition, d'une part, que ces diplômes sanctionnent des formations professionnelles de niveaux et durées inégaux et, d'autre part, qu'ils soient utiles à l'exercice des fonctions occupées.

S'agissant des avantages catégoriels de prévoyance, le principe d'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés d'une même catégorie professionnelle, de sorte que des différences de traitement peuvent être instituées entre cadres et non-cadres en matière de protection sociale complémentaire ; ce qui est le cas en l'espèce, Monsieur v.G. ayant le statut de cadre contrairement à Madame b. L. De plus, cette dernière bénéficie également d'un avantage en nature logement d'un montant de 1.000 euros. L'égalité de traitement suppose un travail identique ou de valeur égale, ce qui est le cas en l'espèce, Monsieur v.G. et Madame b.L. exerçant des fonctions identiques, de l'aveu même de l'employeur ; et ce, alors que la dénomination de l'emploi de la salariée de comparaison est différente, à savoir « *assistante responsable de réception* », catégorie « *employée* ». Ce faisant, il appartenait à l'employeur d'apporter au Tribunal tous les éléments démontrant ses allégations à ce titre, et ce, sans renverser la charge de la preuve puisque reconnaissant la différence de salaire. Force est de constater que la société A ne produit aucune pièce permettant de justifier la différence de salaire entre les deux salariés considérés, de sorte que la discrimination salariale est avérée. La société A sera dans ces circonstances condamnée à payer à Monsieur v.G. la somme de 31.779,62 euros correspondant au rappel de salaire pour la période suivante : juin 2016 à avril 2018, fin du préavis, outre celle de 3.177,96 euros pour les congés payés afférents.

Il appartient au salarié de rapporter la preuve de l'existence des heures supplémentaires dont il revendique le paiement et, ce préalable étant rempli, à l'employeur de fournir les éléments qu'il détient et qui sont de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Seules les heures supplémentaires accomplies avec l'accord de l'employeur peuvent donner lieu à rémunération. Pour pouvoir prétendre au paiement, dans le cadre de la présente instance, des heures supplémentaires effectuées par ses soins, Monsieur v. G. doit produire un décompte établi par semaine civile et mentionnant, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'Ordonnance-Loi du 2 décembre 1959, pour chacune des semaines couvertes par sa réclamation :

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

Il convient de préciser que les parties ont conclu le 4 septembre 2015, une Convention de forfait mensuelle, ainsi libellée : « *La durée du travail de Monsieur v.G. est de 182 heures par mois en ce compris 13 heures supplémentaires.* ». La Convention individuelle de forfait est un accord écrit entre l'employeur et le salarié dont le seul objet est de fixer une rémunération forfaitaire, incluant le paiement d'un nombre d'heures supplémentaires prédéterminées car régulières. Pour être valable, elle nécessite l'accord écrit du salarié et doit comporter le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait, ce qui est le cas en l'espèce. Si le salarié réalise des heures supplémentaires au-delà des durées prévues par la Convention de forfait, il a droit à un paiement supplémentaire au taux majoré.

Il faut distinguer la durée de la journée de travail de l'amplitude journalière. Cette dernière correspond au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement. Elle se distingue de la durée journalière maximale de travail par le fait qu'elle inclut les interruptions de travail. L'amplitude de travail prend en compte le moment où le salarié arrive sur les lieux de son travail jusqu'au moment où il en repart. L'amplitude comprend donc le travail effectif, plus les pauses, les interruptions de travail. Le temps de travail est celui pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. L'article 2 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 prévoit que « *la durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industries qui sont déterminés par arrêté ministériel ; (...).* ». Le Tribunal relève encore que certaines journées ne comportaient pas les douze heures de présence/travail « *normales* », alors que d'autres les dépassaient. En l'espèce, les heures supplémentaires revendiquées par Monsieur v.G. ne sont pas démontrées et ce dernier sera débouté de sa demande à ce titre.

Le salarié doit pouvoir disposer de dix heures de repos entre le moment où il quitte son travail et le moment où il reprend son service le lendemain. La limitation de l'amplitude journalière s'inscrit dans les mesures de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs. La législation d'ordre public régissant la durée du travail est destinée à préserver non seulement la vie privée du salarié mais aussi et surtout sa santé physique et mentale ainsi que son équilibre personnel. Le dépassement de l'amplitude est générateur de préjudice (fatigue, tension anormale se reportant sur l'environnement familial) justifiant l'allocation au salarié d'une somme de 8.000 euros de dommages et intérêts, avec

intérêts au taux légal à compter de la présente décision. L'article 2 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 prévoit que « la durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industries qui sont déterminés par arrêté ministériel ; ... ». Cette durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures en application des dispositions de l'article 3 susvisé. Il n'est dès lors pas justifié d'un dépassement de la durée quotidienne de travail effectif. Il en est de même et pour les mêmes motifs concernant la prétendue violation de la durée maximale hebdomadaire de travail effectif.

Il n'est pas contestable que l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de revenir travailler pendant ses congés payés. En effet, le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur pendant ses congés. Dans certaines situations exceptionnelles, l'employeur peut imposer le retour au travail pendant les vacances de ses salariés. Il est possible, dans certaines professions, que seul un salarié soit en mesure d'accomplir une tâche particulièrement importante/urgente/délicate. Dans une telle situation, l'employeur peut demander à son salarié de revenir de vacances pour l'accomplir. Il doit cependant motiver les raisons du rappel. Les congés payés constituent d'abord un droit annuel au repos, à la détente et aux loisirs. La CJUE assigne aux congés payés « une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part » (CJUE, 22 nov. 2011, C-214/10, KHS A.G.). L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré est considéré comme ne donnant pas le congé légal et devra des dommages et intérêts au salarié. Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 19 DÉCEMBRE 2019

En la cause de Monsieur v. G., demeurant X1 à GASSIN (83580) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Marie VENOSINO, avocat au barreau de Lyon ;

d'une part ;

Contre :

La société civile professionnelle dénommée A, dont le siège social se situe 1 bis rue Grimaldi à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'autre part ;

#### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu la requête introductive d'instance en date du 15 juin 2018, reçue le même jour ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 9-2018/2019 ;

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 10 juillet 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur v. G. en date des 4 octobre 2018 et 14 mars 2019 ;

Vu les conclusions de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur au nom de la S. C. P. A, en date des 10 janvier 2019 et 9 mai 2019 ;

Après avoir entendu Maître Marie VENOSINO, avocat au barreau de Lyon pour Monsieur v. G. et Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco pour la S. C. P. A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

Monsieur v. G. a été embauché par la société luxembourgeoise QUALITAS SERVICES COMPANY, par contrat à durée indéterminée en date du 21 juillet 2011, en qualité de Chef de Cuisine, au domicile d'un client de la société (à RAMATUELLE).

Par la suite, le contrat de travail a été transféré au sein de la société civile professionnelle A le 4 septembre 2015, avec reprise d'ancienneté au 21 juillet 2011.

Un avenant a été signé le même jour prévoyant notamment que Monsieur v. G. exerçait les fonctions de Responsable de Réceptions à MONACO, toujours auprès du même client.

Au dernier état des relations contractuelles, Monsieur v. G. percevait un salaire net mensuel de 6.000 euros, outre la mise à disposition d'un appartement évalué à la somme brute de 300 euros par mois.

Par courrier en date du 22 janvier 2018, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 29 janvier 2018.

Par courrier en date du 29 janvier 2018, Monsieur v. G. a été licencié sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Par requête en date du 15 juin 2018 reçue au greffe le même jour, Monsieur v. G. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire : 18.000 euros nets,
- rappel de salaire au titre de la situation d'inégalité de traitement : 31.779,62 euros bruts,
- congés payés afférents : 3.177,622 euros bruts,
- rappel de salaire au titre des heures de travail non rémunérées : 59.311,69 euros bruts,
- congés payés afférents : 5.931,17 euros bruts,
- dommages et intérêts en raison du non-respect des durées maximales de travail et durées minimales de repos : 12.000 euros nets,
- rappel de majoration pour travail le jour du repos hebdomadaire : 32.121,02 euros bruts,
- congés payés afférents : 3.212,10 euros bruts,
- rappel d'indemnité compensatrice de congés payés : 9.101,12 euros bruts,
- dommages et intérêts en raison du non-respect des dispositions en matière de congés payés : 6.000 euros nets,
- rappel de majoration au titre des jours fériés travaillés : 3.995,03 euros bruts,
- congés payés afférents : 399,50 euros bruts,
- délivrance des bulletins de paie, solde de tout compte, certificat de travail et attestation Pôle Emploi régularisés sous astreinte de 100 euros par jour de retard,
- intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, à l'exception des dommages et intérêts pour lesquels les intérêts seront dus à compter du jugement à intervenir,
- exécution provisoire dans les limites de la loi.

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

Monsieur v. G. a déposé des conclusions les 4 octobre 2018 et 14 mars 2019 dans lesquelles il reprend ses demandes, sauf en ce qui concerne celles relatives au :

rappel de salaire au titre des heures de travail non rémunérées qu'il ramène à la somme de 51.159,18 euros bruts, outre les congés payés afférents d'un montant de 5.115,92 euros bruts,

rappel de majoration pour travail le jour du repos hebdomadaire qu'il ramène à la somme de 31.126,48 euros bruts, outre les congés payés afférents d'un montant de 3.112,6 euros bruts,

rappel de majoration au titre des jours fériés travaillés qu'il ramène à la somme de 3.543,15 euros bruts, outre les congés payés afférents d'un montant de 354,31 euros bruts.

Monsieur v. G. fait essentiellement valoir que :

*sur le licenciement abusif :*

- au cours de la relation de travail, ses droits et prérogatives n'ont pas été respectés,
- il a perçu une rémunération inférieure à celle de sa collègue de travail qui bénéficiait d'une expérience et d'une ancienneté inférieures,
- toutes ses heures de travail n'ont pas été rémunérées,
- les durées maximales de travail et minimales de repos ont été régulièrement méconnues,
- il n'a jamais bénéficié des majorations pour travail pendant le jour de repos hebdomadaire ou pour les jours fériés travaillés,
- ses prérogatives en matière de congés payés ont été régulièrement méconnues,
- il a changé régulièrement d'employeur mais a exercé ses fonctions auprès de la même famille,
- son licenciement est intervenu moins d'un mois après qu'il ait formé un nouvel arrivant aux fonctions de responsable de réception. Il a en réalité formé son remplaçant,
- son licenciement a été organisé de longue date. L'employeur l'a manipulé afin qu'il mette en mesure son remplaçant d'occuper le poste de responsable de réception le plus rapidement possible,
- la rupture a été notifiée le jour de l'entretien préalable,

- il a eu un comportement irréprochable pendant près de sept ans,

*sur l'inégalité de traitement :*

- il a occupé le poste de responsable de réception, catégorie cadre, avec un salaire brut de 6.000 euros par mois, soit un taux horaire brut de 37,6433 euros,
- Madame b. L. a occupé le poste d'Assistante Responsable de Réception, catégorie employé, avec un taux horaire brut de 45,102 euros,
- l'employeur ne produit aucun élément objectif justifiant cette différence de traitement,

*sur les heures de travail non rémunérées :*

- il était constamment à la disposition de son employeur,
- la convention de forfait prévue entre les parties n'est valable qu'à la condition, notamment, de ne pas être défavorable au salarié, ce qui semble pourtant être le cas,
- à la lecture des plannings établis par la direction, il résulte qu'il travaillait deux semaines consécutives sans bénéficier de repos hebdomadaire. Il travaillait ainsi régulièrement le dimanche,
- l'employeur ne se trouvait dans aucune des situations prévues par l'article 6 alinéa 1 de la loi n° 822 du 23 juin 1967 pour pouvoir le faire travailler pendant son jour de repos hebdomadaire,
- il n'a pas plus bénéficié de la majoration de 100 % prévue par la loi,
- il n'avait pas d'horaires de travail imposés, mais devait respecter l'organisation suivante : deux semaines de travail pleines (sans repos hebdomadaire) puis deux semaines de repos,
- il travaillait régulièrement plus de douze heures par jour,
- les rappels de salaire présentés ne concernent que les journées de travail pour lesquelles il dispose d'éléments concrets attestant du nombre d'heures travaillées,

*sur le non-respect des durées maximales de travail et minimales de repos :*

- il réalisait au minimum quatre-vingt-quatre heures de travail par semaine travaillée,
- il devait réaliser cent quatre-vingt-deux heures par mois, soit une durée quotidienne de douze heures, en tenant compte de l'organisation de travail suivante : deux semaines de travail pleines puis deux semaines de repos,
- il réalisait ainsi plus de quarante-sept heures par semaine et plus de dix heures par jour,
- sur les rappels de majorations pour travail le jour du repos hebdomadaire :
- la société A n'exerce pas une activité lui permettant de déroger à la règle selon laquelle le repos hebdomadaire est fixé le dimanche,
- il ne peut bénéficier du statut de « *gens de maison* » prévu par l'article 3 alinéa 2 de la loi du 23 juin 1967 dans la mesure où il est employé par la S. C. P. A et non par la famille qui a le statut de client de la société,
- sur les congés payés :
- sur la période du 1er janvier 2016 au 31 janvier 2018, l'employeur lui a demandé de revenir travailler certains jours alors qu'il était en congé,
- il n'a pu bénéficier de tous les jours de congés payés acquis.

La S. C. P. A a déposé des conclusions les 10 janvier 2019 et 9 mai 2019 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et sollicite reconventionnellement la somme de 10.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Elle demande encore de voir écarter des débats les pièces n<sup>os</sup> 18 à 26, et 28 produites par Monsieur v. G.

Elle soutient essentiellement que :

*sur le licenciement :*

- elle a mis en œuvre des actes préparatoires tels que requis par la jurisprudence, à savoir : une lettre de convocation à un entretien préalable en date du 22 janvier 2018 et un entretien fixé au 29 janvier 2018, soit sept jours après la remise de la convocation,
- la lettre de rupture a été remise en main propre au salarié le jour même de la notification, ce qui n'est pas interdit,
- Monsieur v. G. retournait le jour même chez lui dans le Var pour quinze jours et il aurait dû attendre ce délai avant de connaître la décision de l'employeur, ce qui aurait occasionné une angoisse supplémentaire au salarié,
- Monsieur v. G. n'a pu être surpris par la mesure de licenciement dans la mesure où un chef avait été reçu pour des essais du 20 au 25 juin 2017, puis deux autres chefs cuisiniers dans le courant du mois de novembre 2017,
- un licenciement fondé sur l'article 6 a permis au salarié de percevoir des indemnités majorées,

*sur l'inégalité de traitement :*

- le demandeur ne rapporte pas la preuve de l'inégalité de traitement avec Madame b. L.
- Monsieur v. G. se contente de faire la différence entre son taux horaire et celui de Madame b. L. en prétendant que le différentiel de 7,46 euros bruts ne serait pas justifié,
- dans les faits, Madame b. L. exerçait les mêmes fonctions que le demandeur, peu importe la différence de statut ou le libellé du poste. Elle était le binôme de Monsieur v. G. avec lequel elle assurait le poste en alternance,
- Madame b. L. a commencé à travailler sur le bateau de la famille, de janvier à juin 2015, avant de prendre son poste au sein de la villa G,
- le taux horaire initial de Madame b. L. a été conservé lors de son embauche le 1er juin 2016, et ce d'autant plus, qu'elle devait travailler ponctuellement en plus sur le bateau de la famille. Tel n'était pas le cas de Monsieur v. G.
- Madame b. L. est plus compétente et plus qualifiée que le demandeur,
- Monsieur v. G. bénéficiait d'un certain nombre d'avantages en nature, contrairement à Madame b. L. (contrat de prévoyance pour lui, son épouse et sa fille, et logement de fonction à la charge de l'employeur),

*sur les heures supplémentaires :*

- le contrat de travail prévoit une durée de travail de cent quatre-vingt-deux heures mensuelles dont treize heures supplémentaires majorées,
- le poste de travail était occupé par deux salariés afin de leur permettre de prendre leurs jours de repos,
- le demandeur a bénéficié de sept repos compensateurs en 2016, dix en 2017 et deux en 2018 en sus des autres jours de congés,
- les journées de travail ne dépassaient pas six heures de travail effectif,
- Monsieur v. G. a bénéficié de cent trente jours de repos en sus des repos hebdomadaires et des congés payés pour l'année 2016, cent cinquante-sept jours en 2017 et six jours en 2018. Il a ainsi travaillé cent cinquante-quatre jours en 2016, cent vingt-neuf jours en 2017 et quinze jours en 2018,
- Monsieur v. G. n'a jamais contesté ce fonctionnement pendant toute la relation de travail,
- Monsieur v. G. confond volontairement l'amplitude de travail et la durée effective de travail,
- pour calculer sa durée quotidienne de travail, le salarié se réfère aux seules heures d'entrées et de sorties inscrites sur les cahiers de sécurité,
- les salariés ont à disposition une salle de repos où Monsieur v. G. se rendait régulièrement,
- une fois les repas préparés, Monsieur v. G. avait tout le loisir de vaquer à ses occupations personnelles et de quitter son lieu de travail,
- le salarié était rémunéré pour cent quatre-vingt-deux heures par mois alors qu'il ne travaillait jamais plus de quatre-vingt-dix heures en moyenne,

*sur les durées du travail :*

- il est arrivé à Monsieur v. G. d'effectuer des semaines de travail de quarante-deux heures maximum (soit trois heures supplémentaires) à titre exceptionnel. Il a toujours bénéficié de repos compensateurs à ce titre,
- le demandeur prenait ses fonctions en moyenne à 6 h 45 et quittait son poste de travail en moyenne à 20 h 30, ce qui laisse une amplitude de repos de plus de dix heures par jour,

*sur les majorations pour travail le dimanche :*

- le repos hebdomadaire peut être donné pour les cuisiniers un autre jour que le dimanche,
- les rares fois où il a travaillé le dimanche, elle lui a attribué un autre jour de repos hebdomadaire dans la même semaine,
- elle a une activité de particulier employeur en ce qu'elle embauche du personnel de maison pour l'entretien de l'immeuble et le service domestique de la famille. Elle n'a aucun objet commercial,
- l'Inspection du Travail lui a confirmé qu'elle était autorisée à donner un jour de congé autre que le dimanche sans solliciter au préalable de dérogations,

*sur les rappels de salaire pour les jours fériés :*

- après vérification, elle reste redevable de la majoration de quatre jours fériés non majorés, soit la somme brute de 1.054,01 euros, outre les congés payés afférents de 105,40 euros,

*sur les congés payés :*

- Monsieur v. G. a bénéficié de soixante et onze jours de congés payés lesquels ont été décomptés et mentionnés sur les bulletins de salaire,
- il a en outre bénéficié de deux cent quatre-vingt-douze jours de congés supplémentaires en sus des repos hebdomadaires et des jours de repos compensateurs,
- le salarié a donc bénéficié de congés payés bien au-delà de ce qui lui était légalement dû.

## **SUR CE,**

*Sur le rejet des pièces n os 18 à 26, et 28 produites par Monsieur v. G. :*

La pièce n° 18 est constituée de plannings de la Direction, la défenderesse indiquant qu'ils ne peuvent être pris en considération dans la mesure où ils étaient régulièrement modifiés.

Les pièces n<sup>os</sup> 19 à 25 sont constituées de cahiers de bord rédigés par Monsieur v. G. la défenderesse indiquant qu'ils ne peuvent être retenus à ce titre.

La pièce n° 28 est constituée de plannings, la défenderesse indiquant qu'ils ont été rédigés par Monsieur v. G. pour les besoins de la cause et n'ont de ce fait aucune valeur probante.

Les éléments invoqués par la défenderesse ne sauraient entraîner le rejet des débats sollicité et il appartiendra au Tribunal, lors de l'examen au fond, d'apprécier la sincérité et la portée de ces documents.

La pièce n° 26 est constituée d'une attestation établie par Madame a. D.

La défenderesse en soulève la nullité pour les motifs suivants :

- l'attestation a été rédigée sur un formulaire destiné uniquement aux litiges de droit français,
- elle n'est pas intégralement manuscrite,

Madame a. D. n'a pas mentionné l'article 103 du Code pénal.

Aux termes de l'article 324 du Code de procédure civile, « *l'attestation doit, à peine de nullité :*

*1° être établie par une personne remplissant les conditions requises pour être entendue comme témoin ;*

*2° être écrite, datée et signée de la main de son auteur ;*

*3° mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur, ainsi que l'existence ou l'absence de liens de parenté, d'alliance, de subordination ou d'intérêt avec les parties ;*

*4° préciser si son auteur a quelque intérêt au procès ;*

*5° indiquer qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur sait qu'une fausse attestation l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal ;*

*6° être accompagnée de tout document officiel, en original ou en photocopie, justifiant de l'identité de son auteur et comportant sa signature. »*

Il résulte de ces dispositions que l'attestation doit être intégralement manuscrite de la main de son auteur, ce qui n'est pas le cas pour le document litigieux, qui devra dans ces circonstances être annulé.

*Sur la rupture :*

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

L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable).

Toutefois, l'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729, au même titre qu'une rupture revêtant une forme abusive (Cour de révision du 9 mai 2003 P c/ S. A. M. T).

Il appartient à Monsieur v. G. de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté.

Alors en effet que la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève en effet du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect du motif de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté.



À ce titre, la jurisprudence monégasque considère que le licenciement fondé sur un faux motif ou un motif fallacieux constitue un abus. Par ailleurs la jurisprudence civile relative à l'abus de droit en caractérise également l'existence en l'absence de motif légitime à exercer le droit.

Pour autant 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.

En l'espèce, Monsieur v. G. n'invoque aucun motif fallacieux susceptible de permettre une indemnisation d'un préjudice matériel et financier.

Il soutient que le licenciement présenterait un caractère abusif pour les motifs suivants :

- la société A a méconnu les prérogatives de Monsieur v. G.: au cours de la relation de travail, ses droits et prérogatives ont été régulièrement bafoués par l'employeur : ses prérogatives en matière de congés payés ont été régulièrement méconnues et il a perçu une rémunération inférieure à celle de sa collègue de travail qui avait une expérience et une ancienneté inférieures,
- les circonstances ayant entouré la résiliation sont particulièrement vexatoires.

Le premier grief ne saurait être retenu par le Tribunal dans la mesure où il concerne les droits du salarié pendant la relation de travail, sans aucun lien avec la rupture.

En effet, le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié concerne uniquement les droits du salarié liés à la rupture de son contrat de travail.

En l'espèce, il n'est pas contestable que la société A a versé au salarié l'ensemble des sommes qui lui étaient dues dans le cadre d'un licenciement fondé sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 et lui a remis tous les documents liés à ladite rupture ; et ce, en l'état du salaire existant au jour du licenciement.

Si une différence de traitement entre Monsieur v. G. et Madame b. L. devait être reconnue par le Tribunal, elle se solderait pas un rappel de salaire, sans lien avec le licenciement, Monsieur v. G. n'ayant formulé aucune demande à ce titre pendant la relation de travail.

Monsieur v. G. invoque encore les circonstances vexatoires de la rupture.

Le demandeur soutient qu'un mois avant son licenciement, il a formé son remplaçant (en novembre et décembre 2017). Il considère avoir été manipulé afin qu'il mette son remplaçant en mesure d'occuper le poste de responsable de réception le plus rapidement possible.

Il n'est pas contesté par l'employeur que plusieurs chefs de cuisine ont été reçus pour des essais (du 20 au 25 juin 2017 et deux autres dans le courant du mois de novembre 2017).

Les parties sont également d'accord sur le fait qu'un troisième chef devait (pour Monsieur v. G. ou pouvait (pour la défenderesse) être embauché, ce qui n'a pas été le cas.

Monsieur v. G. soutient avoir ainsi formé son remplaçant, ce qui n'est en aucun cas démontré.

Ce faisant, aucune manœuvre déloyale de l'employeur ne peut être retenue à ce titre.

Les pièces du dossier montrent que :

- Monsieur v. G. a été convoqué à un entretien préalable par lettre remise en main propre le 22 janvier 2018, et ce pour le 29 janvier suivant,
- le salarié a été licencié par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 29 janvier 2018.

Il apparaît ainsi que l'employeur a agi avec une précipitation et une légèreté blâmable en licenciant Monsieur v. G. le jour même de l'entretien préalable, démontrant ainsi que le licenciement était déjà acquis.

Cependant, eu égard aux éléments repris ci-dessus (essais de plusieurs chefs de cuisine en l'espace de quelques mois), Monsieur v. G. ne peut être surpris de la mesure prise à son encontre, l'employeur ayant opté pour une rupture sans motif, ce qui ne saurait constituer un abus.

La dispense d'exécution du préavis est une manifestation du pouvoir de Direction de l'employeur et n'est pas en soi une mesure vexatoire ; le contexte précité dans laquelle elle est intervenue n'étant en aucune manière abusive.

Monsieur v. G. ne démontre pas plus en quoi ladite dispense de préavis serait fautive.

Les circonstances entourant ladite rupture sont dès lors abusives, justifiant l'allocation à Monsieur v. G. de dommages et intérêt en réparation de son préjudice moral.

En effet, il est de principe que toute demande de dommages et intérêts formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, et non d'un abus dans la prise de décision, ne peut être admise qu'en ce qui concerne le préjudice moral qui résulte du contexte ayant présidé à sa mise en œuvre, et ce, à l'exclusion du préjudice matériel qui serait résulté d'un licenciement abusif dans son principe.

En l'état de l'analyse qui précède et des éléments d'appréciation produits, le préjudice moral apparaît devoir être justement évalué à la somme de 5.000 euros, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

*Sur l'inégalité salariale :*

Si le principe d'égalité de traitement en matière de salaires n'est certes pas formellement consacré sur un plan général par le législateur monégasque, l'article 2-1 de la loi n° 739 sur le salaire ne prohibant expressément que les discriminations fondées sur le sexe, il résulte toutefois des dispositions de l'article 7 du Pacte International relatif aux droits civiques et politiques, fait à New-York le 16 décembre 1966 et rendu exécutoire en Principauté de Monaco par l'Ordonnance n° 13.330 du 12 février 1998, que tous les salariés doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un travail égal ou de valeur égale, la rémunération s'entendant non seulement du salaire proprement dit, mais également des divers avantages et accessoires y afférents.

La généralité du champ d'application du principe de non-discrimination en matière de salaires, en droit social monégasque, se trouve en outre et en tout état de cause illustrée :

- tant par les débats qui ont précédé l'adoption par le Conseil National, lors de la séance du 8 avril 1974, de l'article 2-1 de la loi n° 739 sur le salaire, lesquels traduisent très clairement la volonté du législateur monégasque de transposer d'une « *manière plus large et plus explicite* », dans le domaine du droit social, le principe d'égalité des monégasques devant la loi édictée par l'article 17 de la Constitution du 17 décembre 1962,
- que par la formulation employée par la Cour de révision dans ses arrêts en date du 9 juin 2005 (P. et autres demandeurs contre la société C), érigeant le principe « *à travail égal salaire égal* » au rang de règle.

En application de ce principe, la S. C. P. A a donc l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les employés de son entreprise qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale.

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

S'agissant d'un différend de nature individuelle, le litige opposant Monsieur v. G. à son employeur ne peut être appréhendé, sous l'angle de la preuve, sur le terrain purement théorique de la disparité de traitement existant entre telle ou telle catégorie de salariés mais requiert nécessairement un examen individualisé de chaque situation.

Il appartient donc au demandeur de soumettre au Tribunal du travail des éléments précis et concrets, déduits des activités effectivement exercées par les employés concernés, de nature à établir que :

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

En l'espèce, Monsieur v. G. estime qu'il devait recevoir le même traitement que Madame b. L. laquelle bénéficiait d'une ancienneté et d'une expérience inférieures.

Les bulletins de salaire produit par Monsieur v. G. montrent qu'il occupait le poste de Responsable de Réception, catégorie cadre, avec un salaire brut de 6.361,73 euros pour 169 heures de travail mensuelles.

Le demandeur produit également le bulletin de salaire de Madame b. L. pour le mois d'août 2017, sur lequel apparaît un salaire brut mensuel de 4.658,13 euros pour 103,28 heures de travail mensuelles, la salariée ayant été en congé du 16 au 28 août 2017.

L'employeur ne conteste pas la différence de salaire évoquée par Monsieur v. G. mais la justifie en soutenant que :

- dans les faits, Madame b. L. exerçait les mêmes fonctions de Chef de Cuisine que le demandeur,
- Madame b. L. a commencé à travailler sur le bateau de la famille de janvier à juin 2015, avec un salaire plus élevé en sa qualité de Marin Embarqué,
- Madame b. L. est plus compétente et plus qualifiée que Monsieur v. G.

Pour justifier cette différence de traitement, la défenderesse produit les éléments suivants :

- le curriculum vitae de Madame b. L. en langue anglaise sans aucune traduction en français et qui ne sera, dès lors, pas retenue,
- les diplômes de Madame b. L. également en langue anglaise sans la traduction française, le rejet de ces documents s'imposant.

Cependant, le *curriculum vitae* de Madame b. L. fait apparaître l'année 2010 comme la plus ancienne dans ce qui semble être son expérience professionnelle, alors que Monsieur v. G. a débuté en 1984 en tant que Responsable de l'Atelier Pâtisserie dans un restaurant gastronomique de Saint-Tropez.

Dès 1985, il devient second de cuisine, puis chef de cuisine à compter de 1992.

Monsieur v. G. va ensuite exercer en qualité de Chef Cuisinier pour des particuliers à compter de 1999 jusqu'à son licenciement.

Une différence de diplômes entre salariés effectuant un même travail constitue une raison objective et pertinente justifiant une inégalité de rémunération à condition, d'une part, que ces diplômes sanctionnent des formations professionnelles de niveaux et durées inégaux et, d'autre part, qu'ils soient utiles à l'exercice des fonctions occupées.

L'employeur soutient que Madame b. L. détiendrait des diplômes plus élevés que le CAP-BEP cuisinier et le CAP pâtissier obtenus par le demandeur, mais ne démontre pas cette allégation par les documents produits en langue étrangère non traduits.

L'employeur fait enfin état d'avantages en nature supplémentaires pour le demandeur, à savoir :

- un contrat de prévoyance et une mutuelle cadre pour la famille, pris en charge par la société A,
- un logement de fonction également pris en charge.

S'agissant des avantages catégoriels de prévoyance, le principe d'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés d'une même catégorie professionnelle, de sorte que des différences de traitement peuvent être instituées entre cadres et non-cadres en matière de protection sociale complémentaire ; ce qui est le cas en l'espèce, Monsieur v. G. ayant le statut de cadre contrairement à Madame b. L.

De plus, cette dernière bénéficie également d'un avantage en nature logement d'un montant de 1.000 euros.

L'égalité de traitement suppose un travail identique ou de valeur égale, ce qui est le cas en l'espèce, Monsieur v. G. et Madame b. L. exerçant des fonctions identiques, de l'aveu même de l'employeur ; et ce, alors que la dénomination de l'emploi de la salariée de comparaison est différente, à savoir « *assistante responsable de réception* », catégorie « *employée* » .

Ce faisant, il appartenait à l'employeur d'apporter au Tribunal tous les éléments démontrant ses allégations à ce titre, et ce, sans renverser la charge de la preuve puisque reconnaissant la différence de salaire.

Force est de constater que la société A ne produit aucune pièce permettant de justifier la différence de salaire entre les deux salariés considérés, de sorte que la discrimination salariale est avérée.

Monsieur v. G. évalue cette différence de salaire à la somme de 1.381,7232 euros par mois (heures supplémentaires comprises) qu'il conviendra de retenir en l'absence de contestation de l'employeur sur cette évaluation ; Monsieur v. G. ayant retenu le taux horaire appliqué à Madame b. L.

La société A sera dans ces circonstances condamnée à payer à Monsieur v. G. la somme de 31.779,62 euros correspondant au rappel de salaire pour la période suivante : juin 2016 à avril 2018, fin du préavis, outre celle de 3.177,96 euros pour les congés payés afférents.

L'exécution provisoire doit être ordonnée s'agissant de salaires et avec intérêts au taux légal à compter de la convocation devant le Bureau de Conciliation, soit le 19 juin 2018.

#### *Sur les heures supplémentaires :*

Il appartient au salarié de rapporter la preuve de l'existence des heures supplémentaires dont il revendique le paiement et, ce préalable étant rempli, à l'employeur de fournir les éléments qu'il détient et qui sont de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Seules les heures supplémentaires accomplies avec l'accord de l'employeur peuvent donner lieu à rémunération.

Pour pouvoir prétendre au paiement, dans le cadre de la présente instance, des heures supplémentaires effectuées par ses soins, Monsieur v. G. doit produire un décompte établi par semaine civile et mentionnant, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'Ordonnance-Loi du 2 décembre 1959, pour chacune des semaines couvertes par sa réclamation :

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

Il convient de préciser que les parties ont conclu le 4 septembre 2015, une Convention de forfait mensuelle, ainsi libellée :

« *La durée du travail de Monsieur v. G. est de 182 heures par mois en ce compris 13 heures supplémentaires.* ».

La Convention individuelle de forfait est un accord écrit entre l'employeur et le salarié dont le seul objet est de fixer une rémunération forfaitaire, incluant le paiement d'un nombre d'heures supplémentaires prédéterminées car régulières.

Pour être valable, elle nécessite l'accord écrit du salarié et doit comporter le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait, ce qui est le cas en l'espèce.

Si le salarié réalise des heures supplémentaires au-delà des durées prévues par la Convention de forfait, il a droit à un paiement supplémentaire au taux majoré.

Monsieur v. G. détaille dans ses écritures les heures supplémentaires par lui revendiquées, conformément aux dispositions visées ci-dessus.

Le 4 septembre 2015, les parties ont signé une annexe au contrat de travail, prévoyant le transfert du contrat conclu le 1er janvier 2013 avec la S. A. S. B à la S. C. P. A à compter de cette même date.

L'annexe prévoit de nouvelles conditions d'emploi conformément à la législation monégasque.

Elle fixe le lieu de travail du salarié à Monaco, tout en précisant que « *la clause de mutation et de mobilité géographique prévue dans son contrat initial reste inchangée* », à savoir :

*« Il est convenu que, compte tenu de la nature de l'activité et des nécessités de la société B, Monsieur v. G. pourra être amené à changer de lieu de travail, dans la zone géographique suivante : RAMATUELLE et les villes limitrophes.*

*Il pourra, en outre, être amené à travailler ponctuellement partout en France et à Monaco sous réserves d'un délai de prévenance, par écrit, de 3 jours.*

*(...).* ».

Enfin, les parties s'accordent sur une permanence de quinze jours, en alternance, pour chaque cuisinier.

Ce faisant, Monsieur v. G. procède par un calcul mathématique, en ramenant la Convention de forfait mensuelle de 182 heures sur deux semaines, pour en conclure qu'il réalisait, au minimum, quatre-vingt-quatre heures pour chacune des deux semaines travaillées, soit douze heures de travail par jour.

Il soutient qu'il effectuait, en plus de ces douze heures de travail quotidiennes, des heures supplémentaires pour un total de 51.159,18 euros en brut sur la période comprise entre le mois de janvier 2016 et le mois de janvier 2018.

Cependant, il faut distinguer la durée de la journée de travail de l'amplitude journalière. Cette dernière correspond au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement. Elle se distingue de la durée journalière maximale de travail par le fait qu'elle inclut les interruptions de travail.

L'amplitude de travail prend en compte le moment où le salarié arrive sur les lieux de son travail jusqu'au moment où il en repart. L'amplitude comprend donc le travail effectif, plus les pauses, les interruptions de travail.

Monsieur v. G. produit pour justifier sa demande les documents suivants :

des carnets de bord par lui établis pour la période considérée (pièces n<sup>os</sup> 19 à 25).

Ces documents écrits de la main de Monsieur v. G. sont insuffisants à eux seuls à démontrer l'existence d'heures supplémentaires, nul ne pouvant constituer de preuve à soi-même. Ils ne peuvent en effet, eu égard à leur caractère unilatéral, constituer la preuve du temps de travail réellement accompli par le salarié :

- les registres d'entrées et de sorties du personnel de la Résidence de Monte-Carlo pour la période considérée (pièces n<sup>os</sup> 27 et 28),
- des tableaux (pièces n<sup>os</sup> 18 et 28) qui ne comportent pas le cachet de l'employeur et dont le Tribunal ne peut dès lors authentifier la provenance.

Après avoir effectué une comparaison entre les carnets de bord établis par Monsieur v. G. et les registres d'entrées et de sorties du personnel de la Villa G, il apparaît de nombreuses différences, en faveur de l'une ou l'autre des parties, et notamment :

- Monsieur v. G. indique avoir travaillé du 11 au 23 janvier 2016 alors que le registre ne mentionne pas la présence du salarié pendant cette période,
- le 30 avril 2016 : Monsieur v. G. soutient avoir travaillé 13 heures alors que le registre indique que celui-ci est arrivé à 8 h et reparti à 10 h 15,
- le 1er mai 2016 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 22 h alors que le registre mentionne : arrivée 8 h, départ : 21 h,
- le 9 mai 2016 : Monsieur v. G. dit être en repos, alors que le registre mentionne que le salarié était présent à la Villa G toute la journée,
- le 18 juin 2016 : Monsieur v. G. soutient avoir travaillé 14 h 30 alors qu'il ne figure pas sur le registre,
- il en est de même pour les 19 juin, 22 au 24 juin 2016,
- le 28 juin 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 20 h 30 alors que le registre mentionne 20 h 15,
- le 29 juin 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 16 h 45 alors que le registre mentionne 20 h,
- le 30 juin 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 19 h 30 alors que le registre mentionne 20 h 45,
- le 5 septembre 2016 : Monsieur v. G. dit être en repos alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 7 h 47 et reparti à 11 h,

- le 27 septembre 2016 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 6 h 45 à 21 h 30 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 7 h 19 et reparti à 16 h 54,
- le 1er décembre 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 20 h 30 alors que le registre mentionne 20 h 20,
- le 3 décembre 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 20 h alors que le registre mentionne 20 h 25,
- le 4 décembre 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 21 h 30 alors que le registre mentionne 21 h 25,
- le 8 décembre 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 21 h 30 alors que le registre mentionne 21 h,
- le 15 décembre 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 20 h alors que le registre mentionne 20 h 08,
- le 17 décembre 2016 : Monsieur v. G. dit être parti à 13 h alors que le registre mentionne 11 h 43,
- le 18 janvier 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 7 h 51 et reparti à 21 h 20,
- le 31 janvier 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 20 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 51 et reparti à 20 h 15,
- le 28 février 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 20 h 30 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 49 et reparti à 20 h 09,
- le 11 mars 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 19 h 45 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 54 et reparti à 21 h 04,
- le 12 mars 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 7 h 01 et reparti à 20 h 43,
- le 28 mars 2017 : Monsieur v. G. dit être parti à 21 h alors que le registre mentionne 20 h 48,
- le 30 mars 2016 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 51 et reparti à 20 h 41,
- le 31 mars 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h 30 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 52 et reparti à 17 h 40,
- le 7 avril 2017 : Monsieur v. G. dit être parti à 20 h 30 alors que le registre mentionne 20 h 48,
- le 8 avril 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 6 h à 20 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 5 h 59 et reparti à 13 h 22,
- le 9 avril 2017 : Monsieur v. G. dit être parti à 20 h alors que le registre mentionne 20 h 36,
- le 4 mai 2017 : Monsieur v. G. soutient avoir travaillé 13 h 30 alors qu'il ne figure pas sur le registre,
- le 6 mai 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 19 h 45 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 8 h 04 et reparti à 19 h 38,
- le 10 mai 2017 : Monsieur v. G. dit être parti à 20 h 30 alors que le registre mentionne 20 h 18,
- le 11 mai 2017 : Monsieur v. G. dit être parti à 21 h alors que le registre mentionne 20 h 13,
- le 13 mai 2017 : Monsieur v. G. dit être parti à 22 h 30 alors que le registre mentionne 22 h 21,
- le 14 mai 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 31 et reparti à 20h ??,
- le 26 juin 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 20 h 30 alors qu'il ne figure pas sur le registre,
- il en est de même pour la période du 27 juin au 1er juillet 2017,
- le 3 septembre 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé 13 h 30 alors qu'il ne figure pas sur le registre,
- il en est de même jusqu'au 3 septembre puis du 20 au 22 septembre 2017,
- le 23 septembre 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h 20 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 7 h 05 et reparti à 21 h,
- le 18 octobre 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 20 h 30 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 41 et reparti à 20 h 17,
- le 23 novembre 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 42 et reparti à 21 h 16,
- le 25 novembre 2017 : Monsieur v. G. dit être arrivé à 6 h alors que le registre mentionne 6 h 10,
- le 26 novembre 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 5 h à 20 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 5 h 11 et reparti à 19 h 46,
- le 1er décembre 2017 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h 30 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 43 et reparti à 21 h 06,
- le 3 décembre 2017 : Monsieur v. G. dit être arrivé à 7 h alors que le registre mentionne 7 h 42,
- le 18 décembre 2017 : Monsieur v. G. dit être parti à 20 h 30 alors que le registre mentionne 20 h 20,

- le 10 janvier 2018 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 20 h 30 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 42 et reparti à 20 h 50,
- le 11 janvier 2018 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h 15 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 37 et reparti à 21 h 11,
- le 14 janvier 2018 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 20 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 38 et reparti à 20 h 24,
- le 17 janvier 2018 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 20 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 7 h 08 et reparti à 21 h 48,
- le 18 janvier 2018 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 21 h alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 34 et reparti à 21 h 32,
- le 21 janvier 2018 : Monsieur v. G. dit avoir travaillé de 7 h à 20 h 30 alors que le registre mentionne qu'il est arrivé à 6 h 50 et reparti à 20 h 53.

Bien plus, le demandeur calcule ses heures travaillées dès son arrivée à la Villa G jusqu'à son départ, sans déduire les temps de pause et de repas.

Il est ainsi inconcevable que Monsieur v. G. passe plus de dix heures à cuisiner de manière ininterrompue, et qui plus est sans s'alimenter.

Il convient de rappeler que le temps de travail est celui pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

L'article 2 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 prévoit que « *la durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industries qui sont déterminés par arrêté ministériel ; (...).* ».

Le Tribunal relève encore que certaines journées ne comportaient pas les douze heures de présence/travail « normales », alors que d'autres les dépassaient.

Les nombreuses différences relevées supra ne permettent pas au Tribunal de vérifier si des heures supplémentaires ont réellement été effectuées par Monsieur v. G. et ce, d'autant plus qu'un contingent d'heures supplémentaires était prévu (treize heures par mois).

En outre, les tableaux figurant dans les écritures du demandeur comportent également des différences tant avec les rapports du salarié qu'avec le registre d'entrées et de sorties du personnel.

En effet, et en prenant le seul registre, l'amplitude de travail est la suivante :

- pour le mois de février 2016 : 145 h 25 (205 h 25 en tenant compte des heures revendiquées en dehors de la Villa G et non démontrées) alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 204 h 30 de travail,
- pour le mois de mars 2016 : 132 h 57 alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 163 h de travail,
- le mois de mai ne peut être retenu eu égard à certaines heures illisibles sur le registre d'entrées et de sorties du personnel,
- pour le mois de juin 2016 : 108 h 35 (152 h 35 en tenant compte des heures revendiquées en dehors de la Villa G et non démontrées) alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 214 h 30 de travail,
- pour le mois de juillet 2016 : 6 h 19 (59 h 49 en tenant compte des heures revendiquées en dehors de la Villa G et non démontrées) alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 234 h de travail,
- pour le mois d'août 2016 : le registre ne mentionne pas la présence du salarié alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 202 h 30 de travail,
- pour le mois de septembre 2016 : 95 h 14 alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 220 h de travail,
- pour le mois d'octobre 2016 : 92 h 43 alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 101 h de travail,
- pour le mois de novembre 2016 : 144 h 57, Monsieur v. G. revendiquant 155 h de travail,
- pour le mois de décembre 2016 : 210 h 59 alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 220 h de travail,
- pour le mois de janvier 2017 : 200 h 58 alors que Monsieur v. G. revendique 200 h 30 de travail,
- pour le mois de février 2017 : 180 h 04 alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 188 h de travail,
- pour le mois de mars 2017 : 225 h 28 alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 228 h 30 de travail,
- pour le mois d'avril 2017 : 89 h 33 (151 h 03 en tenant compte des heures revendiquées en dehors de la Villa G et non démontrées) alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 168 h 30 de travail,
- pour le mois de mai 2017 : 151 h 37 (210 h 07 en tenant compte des heures revendiquées en dehors de la Villa G et non démontrées) alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 253 h de travail. Le Tribunal relève par ailleurs que le 23 mai, Monsieur v. G. indique avoir travaillé 14 heures à Saint-Tropez alors que le registre mentionne une arrivée à la Villa G à 6 h 49 et un départ à 20 h 40,

- pour le mois de juin 2017 : 75 h 05 (111 h 05 en tenant compte des heures revendiquées en dehors de la Villa G et non démontrées) alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 221 h 15 de travail. Le tableau figurant dans les conclusions du demandeur fait état de jours travaillés alors que le salarié ne figure pas sur le registre d'entrées et de sorties du personnel à la Villa G,
- pour le mois de juillet 2017 : Monsieur v. G. soutient avoir travaillé du 1er au 3 juillet alors qu'il ne figure pas sur le registre d'entrées et de sorties du personnel à la Villa G. Les heures de travail revendiquées à OLBIA ne sont pas démontrées,
- le Tribunal émet la même remarque concernant le mois d'août, le registre ne faisant mention de Monsieur v. G. qu'à compter du mois de septembre 2017,
- il en sera de même pour le mois de septembre 2017, pour lequel le registre fait apparaître une présence de Monsieur v. G. de 26 h 41,
- pour le mois d'octobre 2017 : 138 h 13 (244 h 13 en tenant compte des heures revendiquées en dehors de la Villa G et non démontrées) alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 245 h 30 de travail,
- pour le mois de novembre 2017 : 155 h 11 (239 h 11 en tenant compte des heures revendiquées en dehors de la Villa G et non démontrées) alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 237 h 30 de travail,
- pour le mois de décembre 2017 : 130 h 10 alors que Monsieur v. G. en revendique 129 h 30,
- pour le mois de janvier 2018 : 208 h 51 alors que Monsieur v. G. soutient avoir effectué 225 h 30 de travail.

Eu égard à la réserve tenant à l'amplitude de travail telle que détaillée supra, les heures supplémentaires revendiquées par Monsieur v. G. ne sont pas démontrées et ce dernier sera débouté de sa demande à ce titre.

*Sur le non-respect des durées maximale de travail et minimale de repos :*

L'article 3 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 stipule :

*« Sous réserve des dispositions de l'article 8, l'employeur a la faculté de prolonger la durée du travail jusqu'à quarante-sept heures par semaine.*

*Exceptionnellement, cette faculté pourra, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une catégorie professionnelle, être suspendue par arrêté ministériel soit pour l'ensemble de la profession, soit pour les établissements déterminés.*

*La durée quotidienne du travail effectif ne peut, pour tout salarié, excéder dix heures, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.*

*Dans tous les cas, la période de repos comprise entre deux journées consécutives de travail ne peut être inférieure à dix heures. ».*

L'article 5 de l'Ordonnance-Loi n° 677 ajoute :

*« La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif ne peut dépasser quarante-six heures ; au cours d'une même semaine, la durée de travail ne peut dépasser quarante-huit heures.*

*Toutefois, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 3, des dérogations peuvent être apportées à ces durées de travail dans les conditions ci-après et selon les modalités fixées par une ordonnance souveraine prise après avis du Conseil Économique Provisoire :*

*\* 1° dans certains secteurs ou entreprises, la limite de quarante-six heures peut être dépassée à titre exceptionnel et pendant des périodes déterminées, sauf application de la limite de quarante-huit heures ;*

*\* 2° dans certaines entreprises, la limite de quarante-huit heures peut être dépassée en raison de circonstances exceptionnelles et pendant de courtes périodes, sans que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. ».*

Le salarié doit pouvoir disposer de dix heures de repos entre le moment où il quitte son travail et le moment où il reprend son service le lendemain.

Il n'est pas contestable, ainsi qu'il résulte du décompte réalisé par le Tribunal ci-dessus que Monsieur v. G. n'a pu bénéficier, certains jours, d'une période de repos de dix heures entre deux journées de travail.

La limitation de l'amplitude journalière s'inscrit dans les mesures de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs.

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

Le dépassement de l'amplitude est générateur de préjudice (fatigue, tension anormale se reportant sur l'environnement familial) justifiant l'allocation au salarié d'une somme de 8.000 euros de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

L'article 2 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 prévoit que « *la durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industries qui sont déterminés par arrêté ministériel ; ...* ».

Cette durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures en application des dispositions de l'article 3 susvisé.

Monsieur v. G. ainsi qu'il a été relevé supra, procède par un simple calcul mathématique pour conclure à un travail effectif de douze heures par jour, ce qui ne saurait être retenu par le Tribunal, dans la mesure où il s'agit de l'amplitude de la journée de travail et non du travail effectif.

Monsieur v. G. occupait la fonction de Cuisinier, laquelle implique nécessairement des coupures entre les préparations des divers repas, coupures pendant lesquelles il ne démontre pas avoir été à la disposition de son employeur et pouvait dès lors vaquer à ses occupations personnelles.

Il n'est dès lors pas justifié d'un dépassement de la durée quotidienne de travail effectif.

Il en est de même et pour les mêmes motifs concernant la prétendue violation de la durée maximale hebdomadaire de travail effectif.

*Sur les rappels de majorations pour travail le jour du repos hebdomadaire :*

En application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 822 du 23 juin 1967 :

*« Les salariés doivent bénéficier, sauf les dérogations ci-après, d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée complète. Ce repos est donné le dimanche. ».*

L'article 2 ajoute :

*« S'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de l'ensemble des salariés d'un établissement est de nature à préjudicier au public ou à compromettre le fonctionnement normal de cet établissement, le repos hebdomadaire peut être donné soit constamment, soit à certaines époques de l'année seulement :*

*\* a) À l'ensemble des salariés, un autre jour que le dimanche ;*

*\* b) À l'ensemble ou à une partie des salariés par roulement ;*

*L'employeur ne peut appliquer l'une de ces dérogations qu'après avoir consulté les délégués du personnel ou, à défaut, le syndicat ouvrier intéressé et obtenu, sur sa demande motivée, l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation dont la durée sera limitée, doit être affichée dans l'établissement. ».*

La défenderesse ne conteste pas le travail de Monsieur v. G. certains dimanches mais invoque les dispositions de l'Ordonnance n° 11.145 du 5 janvier 1994 portant application de la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire pour en conclure que ledit repos peut être fixé un autre jour que le dimanche pour les salariés exerçant une activité liée à la restauration.

L'article 1er de ladite Ordonnance prévoit à ce titre :

*« Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 822 du 23 juin 1967, susvisée, sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche à l'ensemble des salariés ou par roulement à l'ensemble ou à une partie des salariés, les établissements appartenant aux catégories suivantes :*

*(...)*

*\* 2° Hôtels-restaurants et débits de boissons ;*

*(...).* ».

*Il convient dès lors de tenir compte de l'activité exercée par l'établissement employeur et non de celle exercée par le salarié.*

*En l'espèce, la S. C. P. A a pour objet social l'acquisition de biens et en aucun cas une activité de restauration lui permettant de bénéficier des dispositions citées ci-dessus.*

*L'employeur se fonde encore sur les dispositions de l'article 3 dernier alinéa de la loi n° 822 qui prévoit que « le repos hebdomadaire des gens de maison et des concierges d'immeuble de toute nature peut être donné un autre jour que le dimanche. ».*

Contrairement à l'article 1er de l'Ordonnance n° 11.145 qui vise exclusivement l'activité de l'employeur, l'article 3 de la loi n° 822 concerne la seule activité des salariés gens de maison.

Le site officiel « *Service public du Gouvernement Princier de Monaco* » définit le maître de maison ainsi :



*« Un maître de maison ou employeur de gens de maison est un particulier qui occupe, à son domicile en Principauté, un ou plusieurs salariés affectés à des tâches ménagères ou domestiques.*

*Relèvent de cette catégorie les particuliers qui ont à leur service à leur domicile privé des salariés occupant notamment l'un des emplois suivants :*

*(...).*

*Cuisinier*

*(...).* ».

La S. C. P. A ne peut en aucun cas être assimilée à un particulier tel que défini ci-dessus, de sorte que la législation sur les gens de maison ne peut être appliquée en l'espèce.

L'employeur, personne morale, devait dans ces circonstances respecter les dispositions de l'article 1er de la loi n° 822 du 23 juin 1967 et accorder à Monsieur v. G. son repos hebdomadaire exclusivement le dimanche.

Le système de travail mis en place par l'employeur et accepté par le salarié consistait à travailler sans interruption sur une durée de quinze jours, celui-ci étant ensuite en repos pour une autre durée de quinze jours.

Ce faisant, et tenant l'argumentation ci-dessus développée au titre du repos hebdomadaire le dimanche, Monsieur v. G. a nécessairement bénéficié d'un repos compensateur à la suite du travail effectué le dimanche.

Il ne peut dans ces circonstances obtenir une quelconque rémunération en contrepartie du travail le jour de son repos hebdomadaire, la compensation intervenant par le biais d'un repos compensateur.

*Sur la demande relative aux jours fériés :*

Monsieur v. G. soutient avoir travaillé huit jours fériés légaux sur la période courant du 1er janvier 2016 au 31 janvier 2018, sans avoir perçu la majoration correspondante :

- 27 janvier 2016 (Sainte-Dévote) : 12 h,
- 28 mars 2016 (lundi de Pâques) : 12 h,
- 1er mai 2016 : 12 h,
- 5 mai 2016 (jeudi de l'Ascension) : 12 h,
- 8 décembre 2016 (Immaculée-Conception) : 14 h 30,
- 1er mai 2017 : 12 h,
- 5 juin 2017 (lundi de Pentecôte) : 12 h.

La défenderesse reconnaît que le salarié a travaillé quatre jours fériés lesquels ne lui ont pas été majorés à 100 %, à savoir les :

- 1er mai 2016 : 7 heures x 37,6433 = 263 euros,
- 5 mai 2016 : 7 heures x 37,6433 = 263 euros,
- 8 décembre 2016 : 7 heures x 37,6433 = 263 euros,
- 5 juin 2017 : 7 heures x 37,6433 = 263 euros.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 800 du 18 février 1966, les salariés occupés les jours fériés légaux ouvrent droit, en plus du salaire correspondant à leur travail, soit à une indemnité égale au montant dudit salaire, soit à un repos compensateur rémunéré.

La loi n° 798 du 18 février 1966 portant fixation des jours fériés légaux prévoit en son article 1er :

*« Sont jours fériés : la fête du Prince régnant, le premier jour de l'an, les jours de Sainte-Dévote, le lundi de Pâques, du premier mai, de l'Ascension, du lundi de Pentecôte, de la Fête-Dieu, de l'Assomption, de la Toussaint, de l'Immaculée-Conception et de la Noël.*

*Lorsque la fête du Prince régnant, le premier jour de l'an, le premier mai, les jours de l'Assomption, de la Toussaint et de la Noël tombent un dimanche, le lundi qui suit sera jour férié légal. ».*

Pour pouvoir prétendre au bénéfice de la majoration de salaire prévue par l'article 7 de la loi n° 800, Monsieur v. G. doit démontrer non seulement qu'il a effectivement travaillé au cours de la période du 1er janvier 2016 au 31 janvier 2018 durant tous les jours fériés fixés par la loi n° 798 du 18 février 1966, mais aussi qu'aucun repos compensateur rémunéré ne lui a été octroyé en contrepartie par son employeur.

Le Tribunal relève que le carnet de bord de Monsieur v. G. fait apparaître des heures de travail à compter du 11 janvier 2016 jusqu'au 23 janvier 2016, alors que le cahier de pointage de l'agent de sécurité ne mentionne aucunement la présence du salarié, et ce jusqu'au 30 avril 2016.

Bien plus, le registre tenu par l'agent de sécurité montre que Madame L. b. était présente le 28 mars 2016, ce qui induit l'absence du demandeur, chaque cuisinier intervenant par roulement de quinze jours.

Ce même registre ne mentionne la présence d'aucun cuisinier le 1er mai 2017 et le carnet de bord de Monsieur v. G. ne détaille pas les heures qu'il aurait réalisées ce jour-là.

Les demandes de Monsieur v. G. concernant les 27 janvier et 28 mars 2016 et 1er mai 2017 ne sont dès lors pas fondées.

Le Tribunal relève encore que le demandeur procède, là encore, par un simple calcul mathématique en prenant ses heures de présence sur son lieu de travail pour calculer la majoration due, ce qui ne saurait être retenu par le Tribunal eu égard aux développements concernant les heures supplémentaires réclamées et l'amplitude journalière, laquelle prend en compte le moment où le salarié arrive sur les lieux de son travail jusqu'au moment où il en repart. L'amplitude comprend donc le travail effectif, plus les pauses, les interruptions de travail.

Les parties conviennent de la présence de Monsieur v. G. le 1er mai 2016, mais sont en désaccord sur le nombre d'heures travaillées.

Monsieur v. G. soutient avoir travaillé douze heures, l'employeur décomptant sept heures.

Le carnet de bord du salarié mentionne à ce titre qu'il a travaillé de 7 heures à 22 heures, soit 15 heures.

Le registre tenu par l'agent de sécurité mentionne quant à lui que Monsieur v. G. est arrivé à 8 h 07 et est reparti à 21 heures, soit 12 h 53 de présence.

Tenant l'argumentation développée supra sur l'amplitude journalière, il y a lieu de retenir sept heures de travail, telle que figurant dans les conclusions de l'employeur, en l'absence d'élément contraire apporté par le salarié.

Il en sera de même pour la journée du 5 mai 2016 :

- Monsieur v. G. estime avoir travaillé douze heures alors que son carnet de bord mentionne une durée de 10 h 30,
- le registre tenu par l'agent de sécurité fait apparaître l'heure d'arrivée (7 h 05 alors que le salarié indique 7 h 30) mais non l'heure de départ.

Ce faisant, il convient de retenir sept heures de travail, telle que figurant dans les conclusions de l'employeur, en l'absence d'élément contraire apporté par le salarié.

Pour la journée du 8 décembre 2016, Monsieur v. G. calcule le rappel de salaire sur 14 h 30 de travail, soutenant avoir travaillé jusqu'à 21 h 30.

Le registre tenu par l'agent de sécurité mentionne un départ du salarié à 21 heures, pour une arrivée à 6 h 58.

L'amplitude de travail est particulièrement importante et il convient de retenir ainsi un travail effectif correspondant à huit heures de travail effectif, en l'absence d'élément contraire apporté par le salarié.

Monsieur v. G. a droit à ce titre à un rappel de salaire d'une heure d'un montant brut de 37,6433 euros, outre les congés payés à hauteur de 3,76 euros bruts. L'exécution provisoire doit être ordonnée s'agissant de salaires et avec intérêts au taux légal à compter de la convocation devant le bureau de conciliation, soit le 19 juin 2018.

Pour la journée du 5 juin 2017, Monsieur v. G. soutient avoir travaillé douze heures alors que son carnet de bord indique « *retour pour Monaco pour le dîner* », ce qui est confirmé par le registre de l'agent de sécurité qui mentionne que le salarié est arrivé à 15 h 16 et est reparti à 20 h 53, soit 5 h 44 de présence.

Ainsi qu'il a été repris plus haut, il a été relevé des différences notables entre les deux écrits, certaines en faveur du salarié, d'autres en faveur de l'employeur.

Ce faisant, la S. C. P. A retient pour la journée du 5 juin 2017, un travail effectif de sept heures qu'il y a lieu de prendre en compte.

#### *Sur les congés payés :*

Les règles en matière de congés sont fixées par les dispositions de la loi n° 619 du 26 juillet 1956.

L'article 8 prévoit notamment que « *l'ordre des départs, s'il ne résulte pas de stipulations des conventions collectives ou des usages, est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, s'il en a été désigné, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.*

*L'ordre des départs doit être communiqué à chaque ayant droit un mois au moins avant son congé ; ce préavis pouvant être réduit à quinze jours par accords particuliers. ».*

Monsieur v. G. reproche à la S. C. P. A d'avoir méconnu les règles en matière de fixation et de modification des jours de congés et de l'avoir régulièrement spolié de ses droits à congés.

Il indique :

avoir été en congé du 20 au 31 octobre 2016, l'employeur lui ayant demandé de revenir travailler les 22 et 23 octobre 2016 :

- Le bulletin de salaire correspondant prévoit en effet que Monsieur v. G. a bénéficié de huit jours de congés payés du 20 au 31 octobre 2016.

- Le registre d'entrées et de sorties du personnel fait apparaître la présence du salarié sur son lieu de travail les 22 et 23 octobre, respectivement de 7 h à 20 h 26 et de 6 h 29 à 13 h 29.

avoir été en congé du 23 au 24 janvier 2017, l'employeur lui ayant demandé de revenir travailler le 23 janvier 2017 :

- Le bulletin de salaire correspondant prévoit en effet que Monsieur v. G. a bénéficié de deux jours de congés payés les 23 et 24 janvier 2017.
- Le registre d'entrées et de sorties du personnel fait apparaître la présence du salarié sur son lieu de travail le 23 janvier de 8 h 06 à 20 h 59.

avoir été en congé du 1er au 15 juin 2017, l'employeur lui ayant demandé de revenir travailler du 1er au 12 juin 2017 :

- Le bulletin de salaire correspondant prévoit en effet que Monsieur v. G. a bénéficié de neuf jours de congés payés du 1er au 15 juin 2017.
- Le registre d'entrées et de sorties du personnel fait apparaître la présence du salarié sur son lieu de travail les 1er, 2, 5, 6, 7, 8 et 9 juin 2017.

avoir été en congé du 1er au 8 août 2017, l'employeur lui ayant demandé de revenir travailler le 1er août 2017 :

- Le bulletin de salaire correspondant prévoit en effet que Monsieur v. G. a bénéficié de six jours de congés payés du 1er au 8 août 2017.
- Le registre d'entrées et de sorties du personnel ne mentionne pas la présence du salarié ce jour-là.

Monsieur v. G. vise dans ses écritures son carnet de bord qui serait corroboré par sa pièce n° 37 intitulé « *Modification de planning par mail mai et août 2017* » .

Le Tribunal relève que ledit document est en partie en langue anglaise non traduite en français et ne pourra être retenu dans son intégralité.

Ensuite, la pièce n° 37 ne comporte aucun écrit démontrant un changement de planning et demande à Monsieur v. G. de venir travailler le 1er août 2017.

avoir été en congé du 25 au 29 septembre 2017, l'employeur lui ayant demandé de revenir travailler les 28 et 29 septembre 2017 :

- Le bulletin de salaire correspondant prévoit en effet que Monsieur v. G. a bénéficié de cinq jours de congés payés du 25 au 29 septembre 2017.

Le registre d'entrées et de sorties du personnel ne mentionne pas la présence du salarié ces jours-là.

Le seul élément produit par Monsieur v. G. pour en justifier est constitué par son carnet de bord, insuffisant à lui seul, ainsi qu'il a été indiqué dans le paragraphe concernant les heures supplémentaires.

Il apparaît ainsi que Monsieur v. G. est revenu travailler alors qu'il était en période de congés payés.

Il n'est pas contestable que l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de revenir travailler pendant ses congés payés. En effet, le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur pendant ses congés.

Dans certaines situations exceptionnelles, l'employeur peut imposer le retour au travail pendant les vacances de ses salariés.

Il est possible, dans certaines professions, que seul un salarié soit en mesure d'accomplir une tâche particulièrement importante/urgente/délicate. Dans une telle situation, l'employeur peut demander à son salarié de revenir de vacances pour l'accomplir. Il doit cependant motiver les raisons du rappel.

Rien de tel en l'espèce.

Les congés payés constituent d'abord un droit annuel au repos, à la détente et aux loisirs.

La CJUE assigne aux congés payés « *une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part* » (CJUE, 22 nov. 2011, C-214/10, KHS A. G.).

L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré est considéré comme ne donnant pas le congé légal et devra des dommages et intérêts au salarié.

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

En l'espèce, l'employeur soutient que Monsieur v. G. a bénéficié depuis son embauche de soixante et onze jours de congés payés, décomptés et mentionnés sur ses bulletins de salaire.

Cependant, il ne formule aucune remarque sur le retour du demandeur au travail alors qu'il était en période de congés.

Tenant les explications développées supra, la faute de l'employeur est démontrée, le salarié n'ayant pu bénéficier de la totalité de son repos, ce qui lui a occasionné un préjudice dont réparation lui est due par l'allocation d'une somme de 3.000 euros, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

*Sur les rappels d'indemnité compensatrice de congés payés :*

Monsieur v. G. soutient qu'il n'a pas pu bénéficier de tous les jours de congés payés acquis.

L'employeur considère que le demandeur a bénéficié de soixante et onze jours de congés payés depuis son embauche, auxquels s'ajoutent deux cent quatre-vingt-douze jours de congés supplémentaires en sus des repos hebdomadaires et des jours de repos compensateurs.

Le demandeur sollicite à ce titre la somme brute de 9.101,125 euros correspondant au solde de ses congés payés pour la période allant du 4 septembre 2015 au 30 avril 2018.

Aux termes des dispositions de la loi n° 619 du 26 juillet 1956, sauf stipulations de Conventions Collectives plus favorables, le salarié qui, au cours de la période suivant le 1er mai de l'année considérée, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée de congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'article 8 précise :

*« La période des congés annuels est fixée par les conventions collectives. Elle doit comprendre la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.*

*En l'absence de convention collective, elle est fixée par l'employeur compte tenu des usages et après consultation des délégués ou, à défaut, des intéressés... ».*

L'article 9 précise encore qu'il peut être dérogé aux dispositions de l'article 8 soit avec l'agrément du salarié, soit par voie de Convention Collective.

Il convient encore de procéder au calcul des droits du salarié par périodes de référence.

*Sur la période du 4 septembre 2015 au 30 avril 2016 :*

Le Tribunal relève que les parties prennent en compte les jours ouvrés et non ouvrables.

En outre, à la suite du transfert du contrat de travail de Monsieur v. G. de la S. A. S. B à la S. C. P. A, il était prévu que « *les droits à congés payés du salarié acquis à la date du transfert, et tout élément de salaire échu à la date du transfert, seront transférés à la S. C. P. A* », soit au 4 septembre 2015.

Ainsi, le bulletin de salaire du mois de septembre 2015 mentionne que Monsieur v. G. a acquis 10,40 jours et qu'il lui reste à prendre 25 jours ; ce qui aboutit à un total de 32 jours ouvrés non pris.

Le bulletin de salaire du mois d'avril 2016 fait apparaître un droit à congés payés du salarié à prendre d'un jour, l'employeur n'ayant pas repris les jours de congés acquis à la date du transfert du contrat de travail.

Il reste un reliquat de trente-trois jours de congés non pris et Monsieur v. G. disposait d'un quota de vingt-cinq jours de congés.

Rémunération totale perçue pendant la période de référence : 44.790,84 euros (aucune des parties ne produisant les bulletins des mois d'octobre à décembre 2015, le salaire du mois de septembre a seul été pris en compte et multiplié par quatre mois)

1/10ème de la rémunération totale : 4.479,08 euros,

Valeur d'un jour de congé : 4.479,08/ 25 = 179,16 euros,

Indemnité pour jours de congés : 179,16 x 33 = 5.912,38 euros .

*Sur la période du 1 er mai 2016 au 30 avril 2017 :*

Le bulletin de salaire du mois d'avril 2017 fait apparaître un droit à congés payés du salarié à prendre d'un jour (27,04 jours acquis et 26 jours pris).

Il reste un reliquat d'un jour de congés non pris et Monsieur v. G. disposait d'un quota de vingt-six jours de congés.

Rémunération totale perçue pendant la période de référence : 72.000 euros,

1/10ème de la rémunération totale : 7.200 euros,

Valeur d'un jour de congé : 7.200/ 26 = 276,92 euros,

Indemnité pour un jour de congés : 276,92 euros .

*Sur la période du 1 er mai 2017 au 30 avril 2018 :*

Les bulletins de salaire pour la période considérée montrent que Monsieur v. G. a pris trente jours de congé alors qu'il disposait d'un quota de vingt-cinq jours.

Aucune somme ne lui est donc due.

Soit un total de : 6.189,30 euros en brut avec intérêts au taux légal à compter de la convocation devant le Bureau de Conciliation, soit le 19 juin 2019 et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoires de salaire.

Enfin, Monsieur v. G. décompte des jours de congés figurant sur ses bulletins de salaire les jours pendant lesquels il a dû revenir travailler, ce qui ne saurait être retenu par le Tribunal.

En effet, si le salarié n'a pas pris l'intégralité de ses jours de congés par le fait de l'employeur et a continué à travailler ou est revenu travailler alors qu'il était en congés, il ne peut cumuler une indemnité compensatrice correspondant auxdits jours avec son salaire. Il n'en subit pas moins un préjudice découlant de la privation d'un temps de repos, préjudice qui justifie l'octroi de dommages et intérêts ainsi qu'il a été décidé supra .

*Sur la remise des documents liés à la rupture :*

Il convient d'ordonner, en tant que de besoin, la délivrance d'un certificat de travail, du reçu pour solde de tout compte, des bulletins de salaire et de l'attestation destinée à Pôle Emploi conformes à la présente décision, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement, la nécessité d'une mesure d'astreinte n'étant par ailleurs nullement établie.

*Sur la demande reconventionnelle de la S. C. P. A :*

La défenderesse sollicite la condamnation de Monsieur v. G. à lui verser la somme de 10.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Les demandes du salarié étant fondées, même partiellement, la procédure par lui engagée ne saurait être considérée comme abusive.

La S. C. P. A sera dès lors déboutée de ce chef de prétention.

*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. C. P. A sera condamnée aux dépens.

**PAR CES MOTIFS,**

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

Prononce la nullité de l'attestation produite en pièce n° 26 par Monsieur v. G.;

Dit que le licenciement de Monsieur v. G. par la société civile professionnelle A est abusif ;

Condamne la S. C. P. A à payer à Monsieur v. G. la somme de 5.000 euros (cinq mille euros) de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Condamne la S. C. P. A à payer à Monsieur v. G. les sommes brutes de 31.779,62 euros (trente et un mille sept cent soixante-dix-neuf euros et soixante-deux centimes) de rappel de salaire au titre de la discrimination salariale et de 3.177,96 euros (trois mille cent soixante-dix-sept euros et quatre-vingt-seize centimes) pour les congés payés afférents, avec intérêt au taux légal à compter de la convocation devant le Bureau de Conciliation, soit le 19 juin 2018 et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoires de salaire ;

Condamne la S. C. P. A à payer à Monsieur v. G. la somme de 8.000 euros (huit mille euros) de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du non-respect par la S. C. P. A des durées minimales de repos, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Condamne la S. C. P. A à payer à Monsieur v. G. les sommes brutes de 37,6433 euros (trente-sept euros et six mille quatre cent trente-trois centimes) à titre de rappel de salaire correspondant au 8 décembre 2016 et de 3,76 euros (trois euros et soixante-seize centimes) pour les congés payés afférents, avec intérêt au taux légal à compter de la convocation devant le Bureau de Conciliation, soit le 19 juin 2018 et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoires de salaire ;

Condamne la S. C. P. A à payer à Monsieur v. G. la somme de 3.000 euros (trois mille euros) de dommages et intérêts en réparation du préjudice du fait du non-respect par l'employeur des règles en matière de fixation et de modification des jours de congés, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Condamne la S. C. P. A à payer à Monsieur v. G. la somme brute de 6.189,30 euros (six mille cent quatre-vingt-neuf euros et trente centimes) à titre de rappel d'indemnité compensatrice de congés payés, avec intérêt au taux légal à compter de la convocation devant le Bureau de Conciliation, soit le 19 juin 2018 et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoires de salaire ;

Ordonne la délivrance par la S. C. P. A à Monsieur v. G. dans le délai d'un mois à compter de la signification de la présente décision, d'un certificat de travail, du reçu pour solde de tout compte, des bulletins de salaire et de l'attestation destinée à Pôle Emploi conformes à la présente décision ;

Déboute Monsieur v. G. du surplus de ses demandes ;  
Déboute la S. C. P. A de sa demande reconventionnelle ;  
Condamne S. C. P. A aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Émile BOUCICOT, Anthony GUICHARD, membres employeurs, Madame Nathalie VIALE, Monsieur Gilles UGOLINI, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le dix-neuf décembre deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Émile BOUCICOT, Anthony GUICHARD, Gilles UGOLINI et Madame Nathalie VIALE, assistés de Madame Christèle SETTINIERI, Secrétaire adjoint.