

## Cour d'appel, 26 septembre 2024, La société z M (MONACO) S. A. M. c/ v. A.

---

Type	Jurisprudence
Jurisdiction	Cour d'appel
Date	26 septembre 2024
IDBD	30664
Matière	Sociale
Décision antérieure	<a href="#">Tribunal du travail, 31 janvier 2023</a> <sup>[1 p.12]</sup>
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématiques	Contrats de travail ; Conditions de travail ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2024/09-26-30664>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Procédure civile- Attestations - Nullité (non) - Omission d'une mention obligatoire (non)

Contrat de travail - Discrimination - Refus de versement d'un bonus individuel variable - Lien avec la grossesse de la salariée - Préjudice moral (oui) - Requalification de la démission en licenciement sans motif valable - Rupture abusive

## Résumé

Le fait que l'intéressé ait fait l'objet d'une mesure de mise à pied conservatoire en 2019, précédant une démission, n'est pas en tant que telle une mention que l'attestant devrait à peine de nullité indiquer dans son témoignage, dans la mesure où le procès en cours n'est pas de nature à influencer sur sa situation, ou à présenter un intérêt au sens de l'article 324, 4° du Code de procédure civile.

Il ressort du contrat que le bonus individuel variable litigieux est totalement discrétionnaire et ne présente aucun caractère obligatoire. L'exercice d'une prérogative discrétionnaire de l'employeur est dispensé de motif ou de justification, sauf si elle est invoquée pour couvrir une intention de nuire ou une discrimination. En l'espèce, il ressort de la transcription d'une conversation téléphonique que le supérieur hiérarchique a entendu priver la salariée de son bonus en raison de sa grossesse, du seul fait qu'elle avait bénéficié d'une augmentation de salaire, sans déclarer son projet de maternité, ce qui revient à une mesure de rétorsion discriminatoire. En l'absence d'éléments d'estimation pertinents versés par la banque, la Cour, dans son pouvoir d'appréciation, fixe, par voie d'infirmité, à la somme de 20.000 euros, le montant dû à la salariée au titre de bonus pour l'année 2020.

Au titre du préjudice moral, il n'y a pas lieu de retenir les allégations de comportements inappropriés ou de pressions du supérieur hiérarchique en 2019. Les premiers juges ont à bon droit retenu le fait pour la salariée de s'être vu opposer des motifs caractéristiques d'une mauvaise foi et de discrimination dans le refus du principe du bonus et il sera accordé la somme de 5.000 euros.

La discrimination démontrée, ainsi que le non-respect par l'employeur d'une obligation substantielle, rendaient impossible la poursuite de la relation de travail, notamment auprès de son supérieur hiérarchique. La démission ne pouvait produire valablement ses effets et la rupture de la relation de travail devait en conséquence s'analyser en un licenciement sans motif valable et présentant un caractère abusif.

---

## COUR D'APPEL

### ARRÊT DU 26 SEPTEMBRE 2024

En la cause de :

- La société z M (MONACO) S. A. M., dont le siège social est sis x2/x3 à Monaco, au capital de 105.000.000 d'euros, immatriculée au Répertoire du Commerce et de l'Industrie sous le numéro xxx, prise en la personne de son administrateur délégué en exercice, demeurant en cette qualité audit siège ;

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

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- v.A, née le jma en Moldavie, de nationalité française, demeurant x1 à Menton (06500) ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaidant ledit avocat-défenseur ;

INTIMÉE,

d'autre part,

## LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 31 janvier 2023 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 13 mars 2023 (enrôlé sous le numéro 2023/000080) ;

Vu les conclusions déposées les 9 mai 2023, 7 novembre 2023 et 16 janvier 2024 par Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur, au nom de v.A ;

Vu les conclusions déposées les 4 octobre 2023, 12 décembre 2023 et 20 février 2024 par Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la S. A. M. z M (MONACO) ;

Vu l'ordonnance de clôture du 7 mai 2024 ;

À l'audience du 14 mai 2024, où les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

La Cour statue sur l'appel relevé par la S. A. M. z M (MONACO) à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 31 janvier 2023 ;

*Considérant les faits suivants :*

v.A a été embauchée par contrat à durée indéterminée du 22 juillet 2013 par la S. A. M. z M (MONACO) en qualité d'assistante de gestion, classe 3 coefficient 405 de la Convention collective nationale de travail du personnel des banques, catégorie non-cadre, en contrepartie d'un salaire annuel brut de 42.000 euros, payable sur 14,5 mois.

En 2021, elle occupait des fonctions d'assistante de gestion, classe V, coefficient 562 de la Convention collective nationale de travail du personnel des banques, catégorie cadre et percevait un salaire annuel brut de 63.000 euros payable sur 14,5 mois.

Son contrat de travail contenait également une clause intitulée « *Bonus individuel variable* », au titre duquel elle avait perçu au titre de l'année 2019 une somme de 41.000 euros.

Le 11 mars 2020, elle était placée en situation d'arrêt de travail lié à un état de grossesse, puis en congé maternité conventionnel et congé allaitement conventionnel jusqu'au 4 mars 2021.

Suite à plusieurs échanges avec sa hiérarchie en mars 2021 au titre de l'absence de paiement d'un bonus pour l'année 2020, elle adressait un courrier à son employeur en mentionnant : « *en refusant tout dialogue, je considère que l'établissement ne répond plus à ses obligations substantielles d'employeur. Face à ces discriminations répétées je me vois contrainte de démissionner de mon poste d'assistante de gestion, à compter de la réception de cette lettre* ».

Par requête reçue le 1er septembre 2021, v.A saisissait le Tribunal du travail en sollicitant la reconnaissance d'une exécution déloyale du contrat travail, d'une iniquité et d'une discrimination, la requalification de la démission en licenciement abusif et en conséquence la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 31.862,64 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 15.294,06 d'indemnité légale de licenciement,
- 9.080,37 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 908,03 euros d'indemnité de congés payés y afférente,
- 2.138,65 euros de rappel de salaire sur gratification 13ème mois,
- 3.863,40 euros de rappel de salaire sur gratification 14ème mois,
- 758,88 euros de rappel de salaire sur gratification ¼ de septembre,
- 6.000 euros de rappel de salaire sur bonus contractuel 2020,
- 35.000 euros de rappel de salaire sur subsidizing 2020,
- 25.000 euros de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- 25.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

le tout avec intérêts légaux, outre la remise de la documentation sociale rectifiée sous astreinte de 150 euros par jour de retard et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À l'audience de conciliation, v.A sollicitait en outre qu'il soit dit et jugé que le licenciement était nul. À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de jugement.

Par conclusions récapitulatives du 14 juillet 2022, v.A avait sollicité la communication des bulletins de salaire justifiant le quantum du bonus perçu par m.B, H et I au cours de l'année précédant leur congé maternité et au cours de l'année affectée par leur situation de congé maternité. Elle renonçait à l'indemnité légale de licenciement et fixait son indemnité de préavis à 6.209,70 euros, outre 620,97 euros de congés payés y afférents. Elle sollicitait en outre 15.000 euros au titre des frais irrépétibles.

Le 31 janvier 2023, le Tribunal du travail rendait un jugement contradictoire dont le dispositif était le suivant :

*« Dit que le bonus est discrétionnaire ;*

*Constata que Madame v.A a été victime d'une inégalité de traitement salariale ;*

*Condamne la société anonyme monégasque z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 7.000 euros bruts (sept mille euros bruts) à titre de bonus pour l'année 2020, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;*

*Rejette le surplus de la demande ;*

*Rejette la demande de communication des bulletins de salaires de m.B, H et I ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 2.500 euros (deux mille cinq cents euros) de dommages et intérêts pour inexécution fautive du contrat de travail, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;*

*Rejette le surplus de la demande ;*

*Constate que la démission est imputable au comportement fautif de la S. A. M. z M (MONACO) ;*

*Requalifie la démission en un licenciement ;*

*Rejette la demande de nullité du licenciement ;*

*Dit que le licenciement est abusif ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 6.209,70 euros brut (six mille deux cent neuf euros et soixante-dix centimes) à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 620,97 euros brut (six cent vingt euros et quatre-vingt-dix-sept centimes) à titre de reliquat de congés payés sur indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;*

*Condamne la z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 414,17 euros brut (quatre cent quatorze euros et dix-sept centimes) à titre de reliquat d'allocation de 13ème mois, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;*

*Rejette le surplus de la demande ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 517,43 euros brut (cinq cent dix-sept euros et quarante-trois centimes) à titre de reliquat d'allocation de 14ème mois, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;*

*Rejette le surplus de la demande ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 388,07 euros brut (trois cent quatre-vingt-huit euros et sept centimes) à titre de reliquat d'allocation de quart de mois de septembre, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;*

*Rejette le surplus de la demande ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 29.871,26 euros (vingt-neuf mille huit cent soixante et onze euros et vingt-six centimes) à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;*

*Rejette le surplus de la demande ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 20.000 euros (vingt mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;*

*Rejette la demande de dommages et intérêts de la S. A. M. z M (MONACO) ;*

*Ordonne la rectification de la documentation sociale de Madame v.A ;*

*Rejette la demande d'astreinte ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) aux entiers dépens de l'instance ;*

*Rejette la demande de la S. A. M. z M (MONACO) au titre des frais irrépétibles ;*

*Condamne la S. A. M. z M (MONACO) à verser à Madame v.A la somme de 2.500 euros (deux mille cinq cents euros) au titre des frais irrépétibles ;*

*Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».*

Pour statuer ainsi, le Tribunal du travail retenait les éléments suivants :

#### *I/Sur le bonus :*

La rédaction très générale des modalités d'attribution d'une rémunération variable ne correspond pas à la définition d'un bonus contractualisé, qui doit reposer sur des critères clairs imposant le versement en cas de réunion. En outre l'introduction dans les critères d'attribution d'une condition relative aux conditions d'exécution du travail, implique qu'il n'y aucune garantie pour le salarié du versement d'un bonus quand bien même les deux autres critères (performances du groupe, respect des valeurs, procédures et standards) seraient remplis.

La banque était en conséquence totalement discrétionnaire à apprécier que les conditions d'exécution de son travail par v.A au cours de l'année 2020 ne lui permettaient pas de prétendre au versement d'un bonus dans son principe.

#### *II/Sur l'inégalité salariale :*

En application des accords internationaux engageant la Principauté de Monaco, la S. A. M. z M (MONACO) avait l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération entre les employés de son entreprise qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale.

En l'espèce, trois autres salariées, en congé maternité au cours de l'année 2020 avaient perçu le bonus litigieux.

Les premiers juges ont considéré que deux de ces personnes effectuaient le même travail que v.A, la seule distinction entre elles résidant dans leur classe et coefficient, ce qui ne saurait être retenu.

Aucune raison objective n'était développée par l'employeur pour justifier la pertinence de la différence de traitement entre des salariés exerçant une même activité, au contraire, la teneur d'une conversation téléphonique du 24 mars 2021 entre la salariée et son responsable b.C permettait de comprendre que le refus de versement du bonus était lié au fait qu'elle avait obtenu un avancement juste avant son congé maternité et une telle motivation était parfaitement injustifiée. Il était en conséquence établi que v.A avait été victime d'une inégalité salariale et qu'elle avait droit au versement du bonus discrétionnaire.

S'agissant du montant dû, la salariée ne réclamait initialement qu'un prorata au regard des deux mois et demi travaillés en 2020 et elle ne démontrait pas que les salariées auxquelles elle se comparait auraient perçu le maximum du bonus malgré leur absence.

### *III/Sur le préjudice moral :*

Les premiers juges ont considéré que le fait de priver un salarié de sa juste rémunération est constitutif d'une faute de l'employeur. Le simple fait d'en avoir été privé et d'avoir eu à réclamer son dû, en l'espèce à deux reprises auprès de son employeur puis par l'introduction d'une action en justice, engendre un préjudice moral pour le salarié. Ce préjudice s'inscrit en outre dans le cadre d'une inégalité de traitement entre salariés mais pas dans celui d'une discrimination puisque v.A n'a pas été discriminée en fonction de son état de grossesse, mais victime d'une inégalité de traitement causée par le fait qu'elle venait de bénéficier d'un avancement avant sa prise de congés.

### *IV/Sur la démission :*

Le Tribunal du travail a estimé que la rupture du contrat de travail était en l'espèce imputable au non-respect par l'employeur de ses obligations substantielles rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

À cet égard, des allégations de la salariée, relatives à des comportements inappropriés et pressions exercées par son supérieur hiérarchique ne pouvaient être retenues. En revanche, elle avait bien porté des revendications sur le refus de paiement du bonus constitutif d'une inégalité salariale exercée à son détriment. La violation de l'obligation substantielle de l'employeur de verser une partie de la rémunération due, alors que la salariée l'avait valablement réclamée, avait rendu impossible la poursuite de la relation de travail auprès notamment de son supérieur hiérarchique direct.

Contrairement à ce que v.A soutient, la requalification de la démission en un licenciement ne s'analyse pas en un licenciement nul, dont les hypothèses sont strictement limitées par la loi et au titre desquelles l'inégalité salariale n'est pas prévue, mais produit les effets d'un licenciement abusif.

Par acte en date du 13 mars 2023, la S. A. M. z M (MONACO) a relevé appel du jugement du Tribunal du travail du 31 janvier 2023, signifié le 10 février 2023.

Aux termes de conclusions récapitulatives en date du 20 février 2024, elle sollicite :

- que son appel soit déclaré recevable,
- la nullité de la pièce n° 32 produite aux débats par v.A pour manquement aux dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile et l'irrecevabilité des pièces adverses numérotées 32 et 33, pour être rédigées en langue anglaise,
- la confirmation du jugement en ce qu'il a dit que le bonus litigieux était discrétionnaire, a rejeté la demande de communication de bulletins de salaire de Mesdames B, H et I, a rejeté la demande de nullité du licenciement et a rejeté la demande de production du solde de tout compte et attestation Pôle Emploi rectifiée sous astreinte,
- la réformation du jugement en ce qu'il a constaté que v.A avait été victime d'une inégalité de traitement salariée et l'avait condamnée en conséquence au paiement de sommes afférentes,
- la réformation du jugement en ce qu'il avait considéré que la démission était imputable au comportement fautif de la banque et l'avait requalifiée en un licenciement, avait dit ce licenciement abusif et l'avait condamnée aux indemnités afférentes et à des dommages et intérêts,
- la réformation du jugement en ce qu'il l'avait déboutée de sa demande de paiement de dommages et intérêts,
- que la Cour, statuant à nouveau, dise et juge que la S. A. M. z M (MONACO) n'avait commis aucune faute à l'encontre de v.A, dise que la rupture du contrat de travail constitue une démission et en conséquence déboute v. A de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- en tout état de cause, que la Cour condamne v.A au paiement des sommes de 15.000 euros au titre du préjudice moral et d'image résultant de la procédure abusive diligentée, de 15.000 euros au titre de l'article 238-1 du Code de procédure civile et aux dépens.

Au soutien de ses prétentions, la banque a fait valoir en substance les éléments suivants :

- le bonus litigieux présente, selon la formulation contractuelle, une nature discrétionnaire, que ce soit dans son principe ou son quantum, les relevés annuels de rémunération de la salariée mentionnant expressément que le versement de la compensation variable ne crée aucunement un précédent pour les années à venir ; le fait que des conditions d'attribution soient mentionnées serait indifférent, s'agissant uniquement de critères indicatifs dont l'autorité attributaire pourrait se départir,
- aucune iniquité de traitement n'a eu lieu à l'encontre de v.A, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, en renversant indument la charge de la preuve ; le Tribunal du travail n'aurait ainsi pas tenu compte, d'une part, de la hausse importante de rémunération perçue par la salariée avant son départ en congé maternité ni surtout de ce que la banque aurait démontré que les salariées auxquelles v.A se compare n'étaient pas placées dans une situation identique ; les attestations produites aux débats par la salariée seraient en outre par trop générales, voire partiales, puisque j.D, qu'elle fait témoigner, a initié une instance judiciaire contre la banque,
- les trois salariées citées par v.A (Mesdames E, J et K) n'avaient ni le même statut, ni le même coefficient, ni la même ancienneté qu'elle ; il n'y avait donc pas de niveaux de connaissances professionnelles, de qualification et de responsabilités comparables,
- la banque confirme qu'il a pu arriver que des salariées en congé maternité reçoivent un bonus, sans que cela ne vaille pour autant reconnaissance d'une quelconque inégalité, cette notion devant s'apprécier au regard de l'ensemble des salaires, accessoires et avantages et non par rapport à l'attribution et au montant d'un bonus discrétionnaire,
- la référence à l'enregistrement d'une conversation téléphonique du 24 mars 2021 entre la salariée et son responsable b.C ne serait pas pertinente puisque d'une part, celui-ci avait uniquement fait part de sa surprise spontanée face aux revendications de v.A et d'autre part il existerait une partie de bonus discrétionnaire décidée et versée directement par la direction de la banque, sur laquelle b.C n'avait pas de pouvoir de décision,
- les premiers juges auraient à raison écarté la notion de discrimination, puisque le bonus, de nature discrétionnaire pouvait valablement être subordonné à une présence effective dans l'établissement,
- le comportement prétendument fautif de b.C dans l'exercice de la relation de travail ne pourrait pas plus être retenu pour requalifier la démission en licenciement, v.A ne l'ayant nullement évoqué à l'appui de sa lettre de démission, outre le fait qu'elle se borne à mettre en exergue un seul exemple datant de 2019, isolé et mal interprété, pour considérer que son manager aurait adopté une attitude inappropriée,
- au contraire, elle a fait l'objet d'appréciations élogieuses et n'a subi aucun harcèlement ; en outre, v.A produit aux débats des courriels de motivation généraux émanant de la direction, qui ne la concernent pas directement et individuellement,
- en conséquence, aucun manquement grave susceptible de justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne serait caractérisé et ce d'autant moins que le Tribunal a commis des erreurs de faits : v.A avait agi avec précipitation, n'avait pas repris le travail après son congé maternité et affirmait à tort que l'établissement avait refusé tout dialogue,
- en outre, la banque indiquait que suite à l'audience devant le Tribunal du travail elle avait découvert grâce à une procédure de compulsoire, que v.A avait été embauchée par un autre établissement bancaire (la S. A. M. L), moins d'un mois et demi après sa démission et deux jours avant l'issue de son préavis conventionnel. Elle mettait en lumière un calendrier très resserré : démission du 10 mai 2021, avec une fin de préavis le 24 juin 2021, offre d'emploi de la S. A. M. L déposée le 4 juin 2021, diffusion de celle-ci par le service de l'emploi de Monaco le 16 juin et demande d'autorisation d'embauche de v.A par la S. A. M. L le 22 juin. v.A s'était gardée d'exposer cette chronologie en première instance, ce qui permet désormais de soupçonner une rupture de relation de travail parfaitement organisée et dévoyée.

v.A a formé appel incident du jugement du 31 janvier 2023 par conclusions du 9 mai 2023. Aux termes de conclusions récapitulatives en date du 16 janvier 2024, elle sollicite :

- la réformation partielle du jugement en ce qu'il a refusé d'ordonner à la S. A. M. z M (MONACO) de produire les bulletins de salaire justifiant du quantum du bonus perçu par m.E, J et K et que la Cour, statuant à nouveau, ordonne cette production par la banque,
- qu'en l'absence d'éléments produits par la banque sur les quanta de bonus, la Cour infirme le jugement en ce qu'il a condamné la banque à la somme de 7.000 euros, et la condamne au paiement d'une somme de 41.000 euros (soit la même base que le bonus qui avait été alloué à v.A pour les années 2018 et 2019),
- la réformation du jugement en ce qu'il a été jugé qu'elle n'avait pas été victime de discrimination et que la Cour, statuant à nouveau, la retienne, et condamne la banque au paiement d'une indemnité conventionnelle de licenciement de 31.862,64 euros, outre 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour inexécution déloyale du contrat de travail et 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail,
- la condamnation de la banque à la remise du solde de tout compte et attestation Pole Emploi rectifiés, sous astreinte de 150 euros par jour de retard,

- la condamnation de la banque au paiement des intérêts dus au taux légal à compter de la convocation devant le Bureau de conciliation du Tribunal du travail,
- la condamnation de la banque au paiement d'une somme de 15.000 euros pour appel abusif et injustifié, outre 15.000 euros au titre de l'article 238-1 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens,
- la confirmation du jugement pour le surplus.

Au soutien de ses prétentions, v.A fait valoir les arguments suivants :

- sur la nature du bonus litigieux, elle estime que la rédaction de la clause afférente (emploi du futur de l'indicatif et non du conditionnel) démontrerait que l'employeur avait bien entendu conditionné son paiement à la réunion de diverses conditions, qui en l'espèce seraient réunies ; ainsi, seul le quantum du bonus serait discrétionnaire,
- en outre, depuis 2013, v.A s'était vu verser annuellement et sans discontinuité ce bonus individuel variable,
- en tout état de cause, si la juridiction devait écarter la nature obligatoire du bonus, v.A affirme avoir été victime de discrimination salariale ; le bonus se décomposerait en deux parties : une partie dite « *bonus discrétionnaire* », décidée par la direction de l'établissement et une partie « *subsidizing* », décidée directement par le supérieur hiérarchique, c'est-à-dire b.C ; pour la première partie, v.A estime avoir été placée dans une situation d'iniquité de traitement (rupture de la règle à travail égal, salaire égal) et pour la seconde dans une situation de discrimination liée à son état de grossesse,
- les éléments produits aux débats par la banque ne permettraient pas de comparer utilement les niveaux de bonus perçus par les salariées objet de comparaison,
- b.C, supérieur hiérarchique direct de v.A, aurait adopté un comportement harcelant pendant l'exécution du contrat de travail, dont elle n'avait acquis la conscience du caractère inadapté que récemment,
- le montant de 2.500 euros de dommages et intérêts octroyé par les premiers juges en réparation du préjudice subi au titre de l'exécution fautive du contrat de travail était manifestement dérisoire,
- la requalification de la démission en licenciement sans motif valable était parfaitement justifiée,
- le surplus des arguments de v.A, relatifs aux éléments chiffrés, seront exposés dans les motifs du présent arrêt.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé.

#### **SUR CE,**

Attendu que les appels, principal et incident, relevés dans les formes et délais prescrits par l'article 63 de la loi n° 446 du 16 mai 1946 portant création d'un Tribunal du travail et le Code de procédure civile, doivent être déclarés recevables ;

Attendu que les « *demandes* » figurant au dispositif des écritures des parties, aux fins de voir « *constater* » ne constituent pas des prétentions mais des moyens auxquels il sera répondu dans le corps de l'arrêt ;

#### **I/Sur les pièces n° 32 et 33 produites par v.A :**

1/Attendu que la pièce n° 32 produite aux débats par v.A consiste en l'attestation de c.F et que par une pièce n° 32 bis, l'intimée a procédé à une régularisation, l'attestant ayant mentionné son adresse ;

Que l'article 324-4° du Code de procédure civile impose à l'attestant de préciser s'il a quelque intérêt au procès ; que le fait que l'intéressé, selon la banque, ait fait l'objet d'une mesure de mise à pied conservatoire en 2019, précédant une démission, n'est pas en tant que telle une mention que l'attestant devrait à peine de nullité indiquer dans son témoignage, dans la mesure où le procès en cours n'est pas de nature à influencer sur sa situation, ou à présenter un intérêt au sens du texte suscité ;

Qu'en conséquence, il n'y a pas lieu au prononcé d'une quelconque nullité, sans préjudice de l'appréciation de la valeur probante au fond de l'attestation litigieuse ;

2/Attendu que si la pièce n° 33 produite aux débats par v.A est en langue anglaise et ne pourrait être valablement analysée par la juridiction en application de l'article 8 de la Constitution qui énonce que la langue officielle de l'Etat est le français, l'intimée a versé à la procédure une pièce n° 33 bis qui en est la traduction ;

Qu'en conséquence, il n'y a pas lieu d'écarter cette pièce des débats ;

#### **II/Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail :**

A/Sur la nature du bonus litigieux :

Attendu que le contrat de travail de v.A en date du 22 juillet 2013 prévoit en son article 6 sa rémunération fixe sous forme de salaire ;

Qu'en sus, l'article 7 de ce contrat, intitulé « *Bonus individuel variable* » est rédigé comme suit :

*« L'EMPLOYEUR a mis en place un système de bonus individualisé dont la nature, le paiement et le montant (si attribution il y a), sont à la discrétion de L'EMPLOYEUR. Si toutes les conditions d'attribution sont réunies, LE SALARIE pourra en bénéficier.*

*L'attribution au SALARIE d'un bonus demeure discrétionnaire et dépend notamment des performances du Groupe M, des conditions d'exécution de son travail par le SALARIE, et de son respect des valeurs, procédures et standards de la Banque qui lui sont applicables.*

*Il est précisé que le bonus ne pourra être attribué, au moment de sa mise en versement, qu'aux salariés dont le contrat de travail est en vigueur à la date du versement de ce dernier et qu'il n'aura pas fait l'objet d'une notification de rupture, quel que soit l'auteur ou la cause de la rupture à ladite date.*

*L'année de référence qui sert de base au calcul de l'éventuel bonus correspond à l'année civile précédente (sic) l'année de mise en versement.*

*La mise en paiement d'un bonus éventuel est généralement effectuée au terme du 1er trimestre de l'année suivant l'année de référence.*

*Il est rappelé et parfaitement accepté et compris par le SALARIE que le bonus tel que visé dans le présent article demeure une possibilité. Elle demeure totalement discrétionnaire et L'EMPLOYEUR ne prend à ce titre aucun engagement contractuel, ni obligation. Il n'est tenu à aucune explication, tant en cas de versement que de non-versement du bonus. Le fait de verser ledit bonus durant une ou plusieurs années ne constituera à aucun moment un droit contractuel acquis au SALARIE.*

*La Banque peut décider de modifier le moment ou les conditions d'attribution du bonus, ou même sa nature, sans qu'il s'agisse d'une modification du présent contrat ».*

Attendu qu'il ressort de cette formulation, comme l'ont justement relevé les premiers juges, que ce bonus individuel variable est donc totalement discrétionnaire et ne présente aucun caractère obligatoire, contrairement aux prétentions de v.A ;

Que les critères cumulatifs d'un usage, soit la constance, la généralité et la fixité de versement ne sont pas caractérisés ;

Qu'enfin, si des critères sont énoncés, ils n'interviennent que dans un premier temps (si toutes les conditions sont réunies, l'employé pourra en bénéficier) pour déterminer la recevabilité de l'employé au bonus, le principe même d'un versement demeurant quant à lui par la suite à la discrétion de l'employeur ;

B/Sur l'absence de versement, en tout ou partie d'un bonus à v.A pour l'année 2020 et l'exécution fautive du contrat de travail par l'employeur :

1/a/Attendu qu'il résulte de la jurisprudence la plus récente que l'exercice d'une prérogative discrétionnaire de l'employeur est dispensé de motif ou de justification, sauf si elle est invoquée pour couvrir une intention de nuire ou une discrimination (C. Rév, 17 juillet 2024, e. c c/SAM F.) ;

Attendu qu'il ressort du constat d'huissier du 26 août 2021 produit aux débats, qui retranscrit la conversation téléphonique du 24 mars 2021 entre b.C et v.A, alors en congé maternité, que son supérieur hiérarchique a bien volontairement souhaité priver la salariée de tout bonus et ce en lien évident avec sa grossesse et son congé en 2020 ;

Qu'en effet, il emploie notamment les formules suivantes, dénuées d'ambiguïtés, s'agissant d'une promotion obtenue en 2019 : « Écoutez v, vous m'avez bien manipulé avant de partir, et vous avez eu une augmentation de salaire » ; « Vous êtes partie en congé maternité, vous m'avez fait toute une guerre pour avoir une augmentation de salaire avant de partir en congé de maternité alors que vous aviez déjà tout prévu. Vous avez eu votre augmentation de salaire et vous partez en congé maternité, vous avez profité de votre maternité et j'en suis ravi mais ne me demandez pas un bonus pour l'année 2020 » ;

Qu'il est explicite que sa hiérarchie a donc décidé de priver v.A de bonus, du seul fait qu'elle avait bénéficié d'une augmentation de salaire, sans déclarer son projet de maternité, ce qui revient à une mesure de rétorsion discriminatoire ;

Qu'une mauvaise foi et une discrimination dans l'exécution du contrat de travail sont caractérisées puisque d'une part, b. C indique également « c'est normal, vous avez pas travaillé en 2020 », ce qui est faux, puisqu'elle n'a débuté son congé maternité que le 11 mars 2020, et d'autre part puisque v.A indique sans être contredite que certaines salariées en congé maternité ont pu continuer à bénéficier d'un bonus ;

Attendu par ces motifs, qu'une exécution fautive du contrat de travail de la S. A. M. z M (MONACO) est donc caractérisée ;

b/Attendu sur le montant du bonus dont v.A a fautivement été privée, que le principe de son versement étant admis, la Cour relève en premier lieu que la banque aurait conservé son pouvoir discrétionnaire pour son évaluation ;

Que cependant, l'appelante elle-même indique dans ses dernières conclusions, qu'elle prend en compte le niveau de qualification, d'expérience, le service concerné, les qualités humaines et professionnelles de la personne, sans citer la présence effective dans l'entreprise ;

Qu'alors que v.A amène des éléments de preuve démontrant que des salariées en congé maternité avaient bénéficié d'un bonus, la banque n'indique pas que celui-ci aurait été proratisé au regard de leur présence effective ;

Qu'au contraire, j.D, ayant exercé la fonction de managing director de juillet 2016 à février 2021 au sein de la banque, atteste que « deux assistantes, bien qu'absente la plus grande majorité de l'année, ont été éligible à la perception d'une prime de fin d'année (bonus) et que ceux-ci n'ont en aucun cas été réduit à zéro » ;

Que c.F, ayant exercé la position de responsable de département advisory confirme également qu'une conseillère en investissement avait pu percevoir des bonus lors d'exercices marqués par des absences et qu'en aucun cas le bonus ne pouvait être réduit à zéro sur la base d'absences lors de l'exercice ;

Attendu qu'en l'absence d'éléments d'estimation pertinents versés par la banque, la Cour, dans son pouvoir d'appréciation, fixe, par voie d'infirmerie, à la somme de 20.000 euros, le montant dû à v.A au titre de bonus pour l'année 2020 ;

Que de ce fait, il n'y a pas lieu de faire droit aux demandes relatives à la communication de productions de bulletins de salaire d'autres salariées de la banque ;

2/Que sur le préjudice moral subi, la Cour considère qu'il n'y a pas lieu de retenir les allégations de comportements inappropriés ou de pressions de b.C en 2019 ;

Qu'il ressort en effet de la transcription d'une conversation téléphonique professionnelle enregistrée entre les deux protagonistes le 28 juin 2019, des formulations certes maladroites et brutales de b.C, en lien avec une ouverture de compte qui paraît représenter une grande importance, qui n'ont cependant pas pour but d'humilier, mais au contraire de proposer une solution en s'exposant lui-même (« je fais un mail si nécessaire ») ; Qu'en outre, b.C, après que le compte ait finalement été ouvert a rappelé v.A pour la « remercier pour tout » et clôt l'épisode ;

Qu'il s'agit en outre, en l'absence d'autres éléments produits au dossier, d'un épisode isolé et surtout sans incidence sur une évaluation qui allait se révéler élogieuse pour l'année 2019 ;

Attendu que les premiers juges ont à bon droit retenu le fait pour la salariée de s'être vu opposer des motifs caractéristiques d'une mauvaise foi et de discrimination dans le refus du principe du bonus et que le montant de ce chef sera porté, par voie d'infirmerie, à la somme de 5.000 euros ;

### **III/Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail :**

A/Attendu que pour être admise en tant que telle et produire tous ses effets, la démission doit résulter d'une volonté libre, claire et non équivoque du salarié, l'employeur pouvant se voir reprocher la responsabilité de la rupture du contrat de travail lorsque, de son fait, il a rendu impossible pour le salarié sa poursuite et contraint celui-ci à prendre l'initiative de la rupture de la relation contractuelle ;

Attendu que c'est toujours pertinemment que les premiers juges n'ont pas retenu les allégations de pressions et de comportements inappropriés de b.C, en mentionnant notamment qu'ils n'avaient pas fait l'objet de remarques de v.A et que celle-ci ne les invoquait pas dans son courrier de démission ;

Que la Cour reprend également à cet égard la motivation développée ci-dessus s'agissant de la conversation téléphonique du 28 juin 2019 ;

Attendu en revanche que la discrimination démontrée, ainsi que le non-respect par l'employeur d'une obligation substantielle, rendaient impossible la poursuite de la relation de travail, notamment auprès de son supérieur hiérarchique, et ce d'autant plus que v.A avait porté ses demandes de paiement ou à tout le moins de dialogue d'abord devant son supérieur hiérarchique le 24 mars 2021 puis auprès de la direction des ressources humaines le 29 mars 2021, sans succès, la formulation employée par mail en retour le 31 mars 2021 étant sans ambiguïté sur le refus de reconsidérer la non-attribution de bonus ;

B/Que c'est à bon droit que le Tribunal du travail a mentionné que la démission ne pouvait être requalifiée en un licenciement nul, en l'absence de dispositions légales le prévoyant dans le cas d'espèce ;

Que le Tribunal a tout aussi pertinemment estimé, au regard des circonstances rappelées ci-dessus, que la démission ne pouvait produire valablement ses effets et que la rupture de la relation de travail devait en conséquence s'analyser en un licenciement sans motif valable et présentant un caractère abusif ;

C/Attendu sur les conséquences de ce licenciement qu'il convient de retenir les éléments suivants :

1/Le reliquat d'indemnité compensatrice de préavis a été valablement fixé par le Tribunal du travail à la somme de 6.209,70 euros brut (outre 620,97 euros brut de congés payés afférents), au regard de l'article 29 de la Convention collective monégasque du travail du personnel des banques qui prévoit un préavis de trois mois ;

2/Les rappels de salaires ont été fixés par le Tribunal du travail à 414,17 euros brut pour le 13ème mois, 517,43 euros brut pour le 14ème mois, et la somme de 388,07 euros brut pour un reliquat, la motivation des premiers juges n'étant pas contestée ;

3/Sur l'indemnité de licenciement : aux termes des articles 39 et 40 de la Convention collective monégasque du travail du personnel des banques, les cadres ont droit à une indemnité de licenciement correspondant à un demi mois de traitement par semestre de service calculée sur la base du dernier mois de traitement perçu, sans supplément d'aucune sorte, à l'exception de la prime d'ancienneté ;

Attendu que le montant du dernier traitement étant de 3.982,83 euros n'est pas contesté mais que v.A estime, à raison, en cause d'appel qu'elle disposait de 16 semestres complets de service depuis son entrée au service de la banque le 26 juillet 2013, les premiers juges n'ayant pas retenu comme date de sortie celle de fin du préavis ;

Que le jugement sera donc infirmé de ce chef et le montant de l'indemnité de licenciement sera fixé à 31.862,64 euros (3.982,83 euros/2 × 16) ;

4/Attendu sur le préjudice du fait de la rupture du contrat de travail, qu'il est démontré par la banque que v.A a retrouvé rapidement un emploi sans rupture de rémunération selon la chronologie rappelée dans l'exposé du litige ;

Qu'en l'absence de plus de précisions par v.A, il ne peut être estimé qu'elle aurait perdu une chance d'évolution de carrière plus favorable auprès de la S. A. M. z M (MONACO) qu'elle n'en a désormais auprès de son nouvel employeur ;

Que le préjudice subi doit donc être strictement limité à un préjudice moral et que, par voie d'infirmerie, la société appelante sera condamnée au paiement d'une somme de 15.000 euros de ce chef ;

5/Qu'enfin c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que la banque, dans la rectification et la délivrance de la documentation sociale, ne faisait pas manifestement preuve de mauvaise foi, si bien qu'il n'y avait pas lieu d'assortir la décision à intervenir d'une astreinte et que le jugement sera confirmé de ce chef ;

#### **IV/Sur les autres chefs de demandes :**

Attendu que l'exercice d'une action en justice représente la mise en oeuvre d'un droit fondamental ; que l'appréciation erronée qu'une partie fait de ses droits n'est pas, en soi, constitutive d'un abus, sauf démonstration, non rapportée au cas d'espèce, d'une intention de nuire, d'une malveillance ou d'une erreur équipollente au dol ;

Que v.A sera en conséquence déboutée de sa demande en paiement d'une somme de 15.000 euros présentée sur le fondement d'un appel abusif et injustifié ;

Attendu que v.A triomphe principalement à l'instance et que la banque ne démontre en outre nullement avoir subi un préjudice d'image (non documenté) et moral du fait de la procédure diligentée par sa salariée ; que le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a déboutée de sa demande en paiement d'une somme de 15.000 euros de ce chef ;

Attendu que le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné la banque au paiement d'une somme de 2.500 euros au titre de frais irrépétibles et qu'y ajoutant, il y a lieu de condamner la banque aux dépens d'appel et, en application des dispositions de l'article 238-1 du Code de procédure civile, il y a lieu de la condamner au titre des frais non compris dans les dépens en cause d'appel à une somme de 2.500 euros ;

Que la demande présentée par la banque au titre de l'article 238-1 du Code de procédure civile en cause d'appel sera rejetée ;

#### **PAR CES MOTIFS,**

#### **LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,**

**statuant publiquement et contradictoirement,**

**par mise à disposition au greffe,**

Déclare recevables les appels principal et incident,

Dit n'y avoir lieu au prononcé de la nullité de l'attestation objet de la pièce n° 32 produite aux débats par v.A,

Dit n'y avoir lieu de déclarer irrecevable la pièce n° 33 produite aux débats par v.A,

Confirme le jugement rendu par le Tribunal du travail le 31 janvier 2023 en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a condamné la société z M (MONACO) S. A. M. à verser à v.A :

- la somme de 7.000 euros à titre de bonus pour l'année 2020,
- la somme de 2.500 euros de dommages et intérêts pour inexécution fautive du contrat de travail,
- la somme de 29.871,26 euros à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement,
- la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement,

*Statuant à nouveau de ces chefs :*

Condamne la société z M (MONACO) S. A. M. à verser à v.A la somme de 20.000 euros à titre de bonus pour l'année 2020, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt,

Condamne la société z M (MONACO) S. A. M. à verser à v.A la somme de 5.000 euros de dommages et intérêts pour inexécution fautive du contrat de travail, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt,

Condamne la société z M (MONACO) S. A. M. à verser à v.A la somme de 31.862,64 euros à titre d'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt,

Condamne la société z M (MONACO) S. A. M. à verser à v.A la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt,

*Y ajoutant,*

Déboute v.A de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour appel abusif,

Condamne la société z M (MONACO) S. A. M. aux dépens d'appel, avec distraction au profit de Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur, sous sa due affirmation,

Condamne la société z M (MONACO) S. A. M. à verser à v.A la somme de 2.500 euros au titre de l'article 238-1 du Code de procédure civile en cause d'appel,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Ordonne que les dépens distraits seront provisoirement liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable,

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

Après débats en audience de la Cour d'appel de la Principauté de Monaco, et qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement,

Ainsi jugé et rendu au Palais de Justice, à Monaco, le 26 SEPTEMBRE 2024, par Madame Claire GILLOIS-GHERA, Conseiller faisant fonction de Président, Madame Sandrine LEFEBVRE, Conseiller, Monsieur Sébastien BIANCHERI, Conseiller, assistés de Monsieur Julien SPOSITO, Greffier en Chef adjoint, en présence de Madame Valérie SAGNÉ, Premier Substitut du Procureur général.

## Notes

## Liens

1. Décision antérieure

^ [p.1] <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/01-31-20937>