

Cour de révision, 17 juillet 2024, e. C. c/ La Société Anonyme Monégasque dénommée F.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Cour de révision
<i>Date</i>	17 juillet 2024
<i>IDBD</i>	30546
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Moyen
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-revision/2024/07-17-30546>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Rémunération – Bonus (non) – Conditions

Contrat de travail – Rémunération – Salaire de base et prime d'ancienneté – Egalité de traitement

Contrat de travail – Rémunération – 13ème mois – Conditions

Contrat de travail – Licenciement – Caractère abusif (non) – Indemnité chômage (non) – Conditions

Résumé

e.C fait grief à l'arrêt attaqué de le débouter de sa demande en paiement de la somme de 51.000 euros au titre du bonus de management sur résultats pour les années 2014, 2015, 2016. Mais, d'une part, dans l'exercice de leur pouvoir souverain de recherche du sens dans lequel entendre le contrat, les juges, confrontés à la contradiction de deux clauses de l'avenant du 20 juin 2011, lesquelles énonçaient respectivement le versement du bonus « éventuel » puis « discrétionnaire », et, plus loin, « déterminé en fonction de la réalisation d'objectifs qualitatifs ou managériaux préalablement fixés », ont estimé qu'aux termes de ces formules, l'employeur n'était pas systématiquement contraint à son paiement. D'autre part, le reproche de nullité pour potestativité de la clause de versement du bonus, absent des écritures d'appel de e. C., ne peut être présenté pour la première fois devant la Cour de révision. Enfin, sauf si elle était invoquée pour couvrir une intention de nuire ou une discrimination, l'exercice d'une prérogative discrétionnaire est dispensé de motif ou de justification.

e. C. fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande en paiement de la somme de 226.950,30 euros au titre du différentiel de salaire de base avec son prédécesseur et de la somme de 47.659,55 euros au titre du différentiel de prime d'ancienneté avec son prédécesseur. Mais l'arrêt, après avoir rappelé le texte de l'article 2-1 de la loi du 16 mars 1963, reproduit au moyen, énonce que « *les dispositions de l'article 7 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques conclu à New-York le 16 décembre 1966 et rendu exécutoire en Principauté de Monaco par l'Ordonnance Souveraine n° 13.330 du 12 février 1998 permettent à tous les salariés exerçant leurs fonctions sur le territoire monégasque de recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un travail égal ou de valeur égale, s'agissant du salaire, mais également de divers avantages et accessoires y afférents ; et qu'attendu qu'en application de ce principe, l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique* ». Le grief d'avoir retenu que le principe d'égalité de traitement en matière de salaires n'était pas consacré de façon formelle en droit monégasque manque donc en fait. Par ailleurs, les montants comparés des salaires sont des constatations de fait, qui, hors insuffisance, contradiction ou dénaturation de pièces, sont insusceptibles de critiques devant la Cour de révision. Enfin, l'employeur peut justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables une différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. Par motifs propres et adoptés, l'arrêt, énonçant que, en l'espèce, l'ancienneté et l'expérience acquise peuvent justifier une différence de rémunération, constate que les situations comparées soumises à son examen ne sont pas identiques, e. C. n'établissant pas qu'il disposait d'un niveau de connaissances professionnelles, de qualifications et de responsabilité comparables à celles de son prédécesseur au moment de son début de carrière dans ce même poste de directeur adjoint des appareils automatiques, celui-ci ayant acquis une ancienneté de plusieurs années et percevant au moment de son départ en retraite une rémunération annuelle de 182.336,98 euros, e. C. étant appointé lors de sa nomination le 1er juin 2010 pour une rémunération annuelle de 139.994,92 euros, mais percevant en 2012 un salaire annuel brut de 182.010,96 euros, quasi-identique donc à celle de son prédécesseur en fin de carrière, de sorte que la décision est légalement justifiée.

e. C. fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande en paiement de la somme de 6.828,19 euros au titre du reliquat du 13ème mois. Mais d'une part, il résulte des documents contractuels et de la convention collective applicables, rapportés et interprétés par l'arrêt, que le 13ème mois litigieux était dû « *au prorata de la présence du salarié, les absences pour maladie professionnelle ou pour accident du travail n'étant comprises comme temps de présence que dans la limite de six mois* », et, d'autre part, que e. C., en arrêt maladie à partir du 4 mai 2016, n'avait jamais repris son poste jusqu'à la rupture de son contrat de travail pour inaptitude, celle-ci ayant été définitivement déclarée par la médecine du travail le 10 juillet 2017. En ayant constaté que e. C. avait été en arrêt de travail pendant plus de six mois au cours de l'année 2017, de sorte que la période d'arrêt maladie n'avait pas à être considérée comme temps de présence du salarié dans l'entreprise, et que, en ayant perçu 5.745,81 euros, il avait été ainsi rempli de ses droits, la cour d'appel, par ces seuls motifs, a légalement justifié sa décision.

e. C. fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de ses demandes tendant à voir dire et juger que son licenciement revêt un caractère abusif et en conséquence, de ses demandes tendant à condamner la F au paiement de la somme de 900.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel subi pour licenciement abusif et de la somme de 1.500.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi pour licenciement abusif. Mais la cour d'appel a exactement retenu que, par application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, si toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts, constitue un licenciement abusif celui qui est intervenu pour un motif fallacieux ou avec une intention malveillante, ou encore, dans des circonstances brutales ou vexatoires. Il appartient au salarié qui se prévaut du caractère abusif d'en apporter la preuve. L'arrêt, après avoir retracé l'historique factuel et médical du litige, conclut que, si l'employeur ne démontre pas avoir mis en œuvre toutes les possibilités qui s'offraient à lui pour reclasser le salarié, de sorte que le licenciement n'est pas

valable pour autant, la rupture du contrat pour inaptitude, qui a fait suite à son refus d'accepter le reclassement proposé, ne peut, en l'absence de démonstration d'un motif fallacieux de nature à induire en erreur la juridiction ou d'une intention de nuire, être considéré comme abusif au sens de la loi invoquée.

e. C. reproche à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à voir condamner la F, substituée au régime général en matière d'indemnisation au titre du chômage, à lui verser une allocation chômage jusqu'à l'âge de 65 ans, âge légal de la retraite à Monaco, conformément aux textes légaux et réglementaires, sous peine de 50 euros par jour de retard. Mais l'arrêt juge exactement qu'il résulte de l'application combinée des textes visés au moyen que « l'indemnité- chômage » cesse d'être versée à Monaco à l'âge de soixante ans, âge auquel le bénéficiaire peut percevoir « une pension de retraite » sans minoration, s'il remplit les conditions relatives à la durée de l'activité professionnelle en Principauté de Monaco fixée par les articles 1 et 2 de la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés, lesquels exigent, outre un travail de dix années pour la pension proportionnelle ou quinze années pour la pension uniforme, une période d'activité comportant une durée totale minimale de travail effectif de soixante mois. e. C., qui ne prétend pas pouvoir bénéficier à ce titre d'une pension de retraite à taux plein à l'âge de soixante ans, doit être débouté, par ces motifs propres, de sa demande relative à l'indemnité chômage.

Pourvoi N° 2024-14 Hors Session TT

COUR DE RÉVISION

ARRÊT DU 17 JUILLET 2024

En la cause de :

e. C., Directeur Adjoint des appareils automatiques, demeurant « x1 », x1 à Monaco ;

Ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaidant ledit avocat-défenseur ;

DEMANDEUR EN REVISION,

d'une part,

Contre :

La Société Anonyme Monégasque dénommée F., en abrégé F., dont le siège social est sis x2 à Monaco, prise en la personne de son Président-Administrateur Délégué en exercice, domicilié en cette qualité audit siège ;

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

DÉFENDERESSE EN RÉVISION,

d'autre part,

LA COUR DE RÉVISION,

Statuant hors session et uniquement sur pièces, en application des dispositions des articles 439 à 459-7 du Code de procédure civile et l'article 14 de la loi n° 1.375 du 16 décembre 2010 modifiant la loi n° 446 du 16 mai 1946 portant création d'un tribunal du travail ;

VU :

- l'arrêt rendu par la Cour d'appel, statuant sur appel d'un jugement du tribunal du travail, en date du 24 octobre 2023, signifié le 10 novembre 2023 ;
- la déclaration de pourvoi souscrite au Greffe général, le 4 décembre 2023, par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de e. C. ;
- la requête en révision déposée le 2 janvier 2024 au Greffe général, par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de e. C., accompagnée de 43 pièces, signifiée le même jour ;
- la contre-requête déposée le 31 janvier 2024 au Greffe général, par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de la F., accompagnée de 12 pièces, signifiée le même jour ;
- les conclusions du Ministère public en date du 8 février 2024, reçues au Greffe général le 9 février 2024 ;
- la réplique déposée le 8 février 2024 au Greffe général, par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de e. C., signifiée le même jour ;
- le certificat de clôture établi le 20 février 2024 par le Greffier en Chef attestant que tous les délais de la loi sont expirés ;

Ensemble le dossier de la procédure,

À l'audience du 14 juin 2024, sur le rapport de Jean-Pierre GRIDEL, Conseiller,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que e. C., né le jma, employé par la F. (F.) depuis le 14 mars 1983, a été promu à compter du 1er juin 2010 directeur adjoint des appareils automatiques ; que, victime le 17 avril 2015 d'un accident de trajet dont sont résultés deux hématomes -intercérebral et crânien- nécessitant son hospitalisation neurologique, il a été en arrêt de travail du 17 avril au 5 juillet 2015, et en mi-temps thérapeutique du 6 juillet au 6 novembre 2015, date à partir de laquelle le médecin du travail l'a déclaré apte à reprendre son activité professionnelle ; que dans les jours qui suivirent, et à l'issue de nouveaux examens médicaux, a été recommandé un aménagement du poste excluant tout travail de nuit ; que le 4 juin 2016, e. C. a été de nouveau en arrêt de travail pour syndrome anxio-dépressif réactionnel à un traumatisme crânien avec troubles mnésiques post traumatiques ; que déclaré apte à la reprise le 6 juillet 2017, il était le 10 juillet 2017, à la demande de l'employeur, examiné à nouveau par le médecin du travail qui concluait cette fois à une inaptitude définitive et à un reclassement sur un poste de jour et de type administratif ; que la F., après avoir suspendu le contrat de e. C. du 10 juillet au 9 août 2017, et lui avoir proposé un poste refusé par lui, l'a, par lettre du 16 octobre 2017, licencié pour inaptitude ; que le désaccord des parties sur les diverses modalités pécuniaires de la rupture n'ayant pu être levé, ni à l'amiable ni devant le Bureau de conciliation du tribunal du travail, le tribunal a, par jugement du 28 avril 2022, dit le licenciement de e. C. valable et rejeté l'ensemble de ses demandes ; que sur son appel, la Cour de Monaco, par arrêt du 24 octobre 2023, infirmant partiellement, a dit le licenciement dépourvu de motifs, rendant pour le surplus un arrêt confirmatif, qu'il s'agisse des désaccords sur un droit à bonus, à rappels de salaire, à l'absence d'abus dans le licenciement, et à allocation chômage jusqu'à l'âge légal de la retraite ; que e. C. s'est pourvu en révision contre cet arrêt ;

- *Sur le premier moyen de cassation, pris en ses trois branches :*

Attendu que e. C. fait grief à l'arrêt attaqué de le débouter de sa demande en paiement de la somme de 51.000 euros au titre du bonus de management sur résultats pour les années 2014, 2015, 2016, 2017 ; 1°) alors, selon le moyen,

« Qu'un bonus contractuel n'a pas un caractère discrétionnaire mais revêt un caractère obligatoire lorsqu'il est calculé en fonction de la réalisation d'objectifs fixés pour chaque exercice au salarié ; qu'en l'espèce la cour d'appel a constaté que selon les articles 3 et 3.2 de la lettre-avenant du 20 juin 2011, la rémunération de M. C. était composée d'un salaire fixe et d'un bonus éventuel, payé avec la prime du mois de juin, compris entre 0 et 25 % de son salaire annuel de base réel dudit exercice, et qu'une partie de ce bonus était calculée comme suit "32% (soit un maximum de 8% de votre salaire de base) seront déterminés de manière discrétionnaire, en fonction de la réalisation des objectifs, essentiellement qualitatifs et managériaux, qui vous auront été fixés pour chaque exercice" ; qu'en jugeant que l'employeur n'était pas contraint de verser cette part de bonus au titre des années 2014 à 2017 au prétexte qu'il résultait des dispositions contractuelles qu'elle était déterminée de manière discrétionnaire, l'employeur déterminant discrétionnairement les critères d'appréciation et le montant du bonus, lorsqu'il résultait de ses propres constatations que cette part de bonus, calculé en fonction de la réalisation d'objectifs quantitatifs et managériaux fixés pour chaque exercice au salarié, n'était pas discrétionnaire mais obligatoire dès lors que les objectifs fixés contractuellement étaient remplis, la cour d'appel a violé l'article 989 du Code civil » ;

2°) alors que

« la condition potestative est celle qui fait dépendre l'exécution d'une convention d'un évènement qu'il est au pouvoir de l'une ou l'autre des parties contractantes de faire arriver ou d'empêcher ; que toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous condition potestative de la part de celui qui s'oblige ; qu'en l'espèce la cour d'appel a constaté que selon les articles 3 et 3.2 de la lettre-avenant du 20 juin 2011, la rémunération de M. C. était composée d'un salaire fixe et d'un bonus éventuel, payé avec la prime du mois de juin, compris entre 0 et 25 % de son salaire annuel de base réel dudit exercice, et qu'une partie de ce bonus était calculée comme suit "32% (soit un maximum de 8% de votre salaire de base) seront déterminés de manière discrétionnaire, en fonction de la réalisation des objectifs, essentiellement qualitatifs et managériaux, qui vous auront été fixés pour chaque exercice" ; qu'en jugeant que l'employeur n'était pas contraint de verser cette part de bonus au titre des années 2014 à 2017 au prétexte qu'il résultait des dispositions contractuelles qu'elle était déterminée de manière discrétionnaire, l'employeur appréciant librement si ses critères d'attribution - à savoir la réalisation de certains objectifs qualitatifs et managériaux- étaient remplis ou non pour attribuer le bonus et déterminer son montant, lorsqu'il résultait de ses propres constatations que la clause faisant dépendre le versement du bonus de la seule volonté discrétionnaire de l'employeur présentait un caractère potestatif et devait être écartée, la cour d'appel a violé les articles 989, 1025 et 1029 du Code civil » ;

3°) alors,

« en tout état de cause, qu'à supposer que l'employeur puisse apprécier discrétionnairement si les critères d'attribution du bonus, liés à la réalisation d'objectifs, sont ou non remplis, il lui appartient à tout le moins d'expliquer en quoi ces critères d'attribution ne sont pas remplis, de sorte que le salarié n'a droit à aucun bonus ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, par ses motifs adoptés, qu'aucun élément n'était fourni par les parties sur l'appréciation managériale et le résultat des exercices 2013/2014 et 2014/2015 ; qu'en jugeant que l'employeur n'était pas contraint de verser la part de bonus pour les années 2014 à 2017 au prétexte que cette

part de bonus était déterminée de manière discrétionnaire en fonction de la réalisation des objectifs qualitatifs et managériaux fixés pour chaque exercice et que l'employeur appréciait librement si ces critères étaient ou non remplis pour attribuer le bonus et déterminer son montant, lorsque l'employeur devait à tout le moins expliquer les raisons pour lesquelles les critères d'attribution du bonus n'étaient pas remplis, la cour d'appel a violé les articles 989, 1025 et 1029 du Code civil » ;

Mais attendu que, d'une part, dans l'exercice de leur pouvoir souverain de recherche du sens dans lequel entendre le contrat, les juges, confrontés à la contradiction de deux clauses de l'avenant du 20 juin 2011, lesquelles énonçaient respectivement le versement du bonus « éventuel » puis « discrétionnaire », et, plus loin, « déterminé en fonction de la réalisation d'objectifs qualitatifs ou managériaux préalablement fixés », ont estimé qu'aux termes de ces formules, l'employeur n'était pas systématiquement contraint à son paiement ; que d'autre part, le reproche de nullité pour potestativité de la clause de versement du bonus, absent des écritures d'appel de e. C., ne peut être présenté pour la première fois devant la Cour de révision ; qu'enfin, sauf si elle était invoquée pour couvrir une intention de nuire ou une discrimination, l'exercice d'une prérogative discrétionnaire est dispensé de motif ou de justification ; d'où il suit que le moyen ne peut être accueilli en aucune de ses branches ;

Sur le deuxième moyen de cassation, pris en ses six branches :

Attendu que e. C. fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande en paiement de la somme de 226.950,30 euros au titre du différentiel de salaire de base avec son prédécesseur et de la somme de 47.659,55 euros au titre du différentiel de prime d'ancienneté avec son prédécesseur, par application du principe « à travail égal, salaire égal » et de l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire ;

1°) alors, selon le moyen,

« que l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963, qui dispose que "tous les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale", consacre le principe d'égalité de traitement en matière de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en retenant que le principe d'égalité de traitement en matière de salaires n'était pas consacré de façon formelle en droit monégasque car les dispositions de cet article ne prohiberaient expressément que les discriminations fondées sur le sexe, la cour d'appel a violé cet article, ensemble le principe "à travail égal, salaire égal" » ;

2°) alors que

« l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique ; qu'il appartient au salarié invoquant une discrimination salariale de prouver qu'il est dans une situation identique à celui auquel il se compare ; que tel est le cas lorsqu'il effectue un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en considérant que M. C., qui occupait strictement le même poste de Directeur adjoint des appareils automatiques que celui de son prédécesseur, n'était pas dans une situation identique à lui au prétexte inopérant que ce dernier avait une ancienneté supérieure dans le poste et une plus grande ancienneté dans l'entreprise lors de la nomination à ce poste, la cour d'appel a violé l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, ensemble le principe "à travail égal, salaire égal" » ;

3°) alors que

« tous les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale, sauf à l'employeur à justifier la différence de traitement par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que l'ancienneté du salarié ne peut justifier une différence de traitement que lorsqu'elle n'est pas déjà prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base ; qu'à supposer que la cour d'appel ait considéré que l'employeur justifiait la différence de rémunération entre M. C. et son prédécesseur au même poste par le fait que ce prédécesseur avait une plus grande ancienneté sur ce poste ainsi qu'une plus grande ancienneté dans l'entreprise lors de sa nomination à ce poste, elle ne pouvait statuer ainsi sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'ancienneté des salariés n'était pas déjà prise en compte par le versement d'une prime d'ancienneté, distincte du salaire de base ; que faute de s'être livrée à cette recherche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, ensemble le principe "à travail égal, salaire égal" » ;

4°) alors que

« les jugements doivent être motivés ; qu'en affirmant péremptoirement, pour écarter toute discrimination salariale, qu'au demeurant en 2012, e. C. percevait une rémunération quasi-identique à celle de son prédécesseur en fin de carrière (182.336,98 euros) soit un salaire brut hors bonus de 182.010,96 euros contre 182.336,98 euros, sans préciser sur quel élément de preuve elle se fondait pour retenir que e. C. percevait un tel salaire, la cour d'appel a privé sa décision de motifs, en violation de l'article 199 du Code de procédure civile » ;

5°) alors en tout état de cause que

« tous les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale, sauf à l'employeur à justifier la différence de traitement par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en écartant toute discrimination salariale entre e. C. et son prédécesseur sur le même poste après avoir pourtant constaté qu'en 2012, il percevait une rémunération seulement "quasi-identique" à celle de son prédécesseur en fin de carrière, soit un salaire annuel brut hors bonus de 182.010,96 euros contre 182.336,98 euros pour son prédécesseur, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses constatations et a violé l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, ensemble le principe "à travail égal, salaire égal" » ;

6°) alors

« qu'il appartient au salarié qui invoque une discrimination salariale de démontrer alternativement soit qu'il effectue le "même travail", c'est-à-dire qu'il occupe le même poste que le salarié auquel il se compare, soit qu'il effectue un "travail de valeur égale", c'est-à-dire qu'il a le même niveau de responsabilité et de qualification en dépit de la différence des tâches effectuées ; qu'en considérant en substance, par ses motifs supposés adoptés, que l'identité du poste de Directeur adjoint des appareils automatiques occupé par e. C. et son prédécesseur ne suffisait pas à caractériser l'identité de situation entre eux, e. C. devant en outre établir, ce qu'il ne faisait pas, que son travail était "de valeur strictement égale" à celui effectué par son prédécesseur et qu'il disposait d'un niveau de connaissances professionnelles, de qualification et de responsabilité comparable à celles de son prédécesseur au moment de son début de carrière à ce poste (cf. jugement, p. 9 § 7), la cour d'appel a violé l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, ensemble le principe "à travail égal, salaire égal" » ;

Mais attendu, sur la première branche, que l'arrêt, après avoir rappelé le texte de l'article 2-1 de la loi du 16 mars 1963, reproduit au moyen, énonce que *« les dispositions de l'article 7 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques conclu à New-York le 16 décembre 1966 et rendu exécutoire en Principauté de Monaco par l'Ordonnance Souveraine n° 13.330 du 12 février 1998 permettent à tous les salariés exerçant leurs fonctions sur le territoire monégasque de recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un travail égal ou de valeur égale, s'agissant du salaire, mais également de divers avantages et accessoires y afférents ; et qu'attendu qu'en application de ce principe, l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique »* ; que le grief d'avoir retenu que le principe d'égalité de traitement en matière de salaires n'était pas consacré de façon formelle en droit monégasque manque donc en fait ; et attendu sur la quatrième branche, que les montants comparés des salaires sont des constatations de fait, qui, hors insuffisance, contradiction ou dénaturation de pièces, sont insusceptibles de critiques devant la Cour de révision ; qu'enfin, sur les deuxième, troisième, cinquième et sixième branches, l'employeur peut justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables une différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; que, par motifs propres et adoptés, l'arrêt, énonçant que, en l'espèce, l'ancienneté et l'expérience acquise peuvent justifier une différence de rémunération, constate que les situations comparées soumises à son examen ne sont pas identiques, e. C. n'établissant pas qu'il disposait d'un niveau de connaissances professionnelles, de qualifications et de responsabilité comparables à celles de son prédécesseur au moment de son début de carrière dans ce même poste de directeur adjoint des appareils automatiques, celui-ci ayant acquis une ancienneté de plusieurs années et percevant au moment de son départ en retraite une rémunération annuelle de 182.336,98 euros, e. C. étant appointé lors de sa nomination le 1er juin 2010 pour une rémunération annuelle de 139.994,92 euros, mais percevant en 2012 un salaire annuel brut de 182.010,96 euros, quasi-identique donc à celle de son prédécesseur en fin de carrière, de sorte que la décision est légalement justifiée ;

D'où il suit que le moyen, manquant en fait en sa première branche, et inopérant en sa quatrième, est infondé pour le surplus ;

Sur le troisième moyen de cassation :

e. C. fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande en paiement de la somme de 6.828,19 euros au titre du reliquat du 13ème mois ; alors, selon le moyen, que

« l'article 111.4 de l'annexe III Groupe fermé ex "ISC/contractuels" de la convention collective générale des salariés de la F hors jeux de table prévoit, s'agissant du 13ème mois, qu' "il est payé au prorata de la présence du salarié, l'ensemble des absences abattant son acquisition à l'exclusion des absences pour congés légaux ou conventionnels, des absences pour formation, pour heures de délégation des représentants du personnel et pour accident du travail ou de trajet dans la limite de six mois pour autant que le salarié soit toujours pris en charge par l'employeur" ; que les absences pour accident du travail sont donc prises en compte dans le calcul du 13ème mois dans la limite de six mois ; qu'en l'espèce il est constant et il ressort des constatations de l'arrêt qu'à la suite d'une rechute d'accident du travail, M. C. avait été placé en arrêt de travail ininterrompu du 4 mai 2016 au 7 juillet 2017, de sorte qu'il avait été absent pour accident du travail plus de 6 mois en 2017, du 1er janvier au 7 juillet 2017 ; qu'en jugeant que cette période d'arrêt de travail ne devait pas être considérée comme temps de présence pour le calcul du 13ème mois du salarié au prétexte qu'elle avait duré plus de six mois, lorsqu'elle devait au contraire être prise en compte dans la limite de six mois, la cour d'appel a violé le texte précité » ;

Mais attendu d'une part, qu'il résulte des documents contractuels et de la convention collective applicables, rapportés et interprétés par l'arrêt, que le 13ème mois litigieux était dû *« au prorata de la présence du salarié, les absences pour maladie professionnelle ou pour accident du travail n'étant comprises comme temps de présence que dans la limite de*

six mois », et, d'autre part, que e. C., en arrêt maladie à partir du 4 mai 2016, n'avait jamais repris son poste jusqu'à la rupture de son contrat de travail pour inaptitude, celle-ci ayant été définitivement déclarée par la médecine du travail le 10 juillet 2017 ; qu'en ayant constaté que e. C. avait été en arrêt de travail pendant plus de six mois au cours de l'année 2017, de sorte que la période d'arrêt maladie n'avait pas à être considérée comme temps de présence du salarié dans l'entreprise, et que, en ayant perçu 5.745,81 euros, il avait été ainsi rempli de ses droits, la cour d'appel, par ces seuls motifs, a légalement justifié sa décision ;

Sur le quatrième moyen de cassation :

e. C. fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de ses demandes tendant à voir dire et juger que son licenciement revêt un caractère abusif et en conséquence, de ses demandes tendant à condamner la F au paiement de la somme de 900.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel subi pour licenciement abusif et de la somme de 1.500.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi pour licenciement abusif, alors, selon le moyen, que

« le licenciement du salarié est abusif s'il est intervenu pour un motif fallacieux ou avec une intention malveillante, ou s'il est intervenu dans des circonstances brutales ou vexatoires, l'employeur ayant fait preuve d'une légèreté ou une précipitation blâmable, ou encore si l'employeur a méconnu les prescriptions légales dans la mise en oeuvre de la rupture ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a dit que le licenciement de e. C. était dépourvu de motif valable faute pour la F de démontrer avoir satisfait aux exigences légales de l'article 3 alinéa 1 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 en prouvant son impossibilité de reclasser le salarié sur un poste adapté à ses compétences et aussi comparable que possible à son précédent poste, qu'elle a constaté que la F ne démontrait pas avoir sollicité le rapport établi par le médecin du travail pour tant prévu par l'article 3 précité, qu'elle avait proposé au salarié un poste qui l'évinçait de l'équipe de Direction dont il faisait partie depuis des années et supposait une diminution drastique de sa rémunération de sorte qu'il n'était pas aussi comparable que possible à son précédent poste, qu'au demeurant, ce poste proposé ne correspondait pas aux prescriptions médicales puisqu'il impliquait un travail de nuit, que la société F ne pouvait pas avoir activement entrepris des recherches au sein de l'entreprise pour trouver un poste compatible avec les restrictions du médecin du travail, qu'elle n'expliquait pas en quoi le poste de Directeur adjoint des appareils automatiques occupé par le salarié ne pouvait pas être aménagé pour être adapté à son état de santé et qu'elle n'avait pas plus justifié de ces éléments auprès de la commission de reclassement qui avait émis un avis défavorable au licenciement ; qu'en jugeant pourtant que le licenciement intervenu dans ces conditions n'était pas abusif au prétexte inopérant qu'il n'avait pas été prononcé pour un motif fallacieux ou avec intention de nuire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations et a violé l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail » ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement retenu que, par application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, si toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts, constitue un licenciement abusif celui qui est intervenu pour un motif fallacieux ou avec une intention malveillante, ou encore, dans des circonstances brutales ou vexatoires ; qu'il appartient au salarié qui se prévaut du caractère abusif d'en apporter la preuve ; que l'arrêt, après avoir retracé l'historique factuel et médical du litige, conclut que, si l'employeur ne démontre pas avoir mis en oeuvre toutes les possibilités qui s'offraient à lui pour reclasser le salarié, de sorte que le licenciement n'est pas valable pour autant, la rupture du contrat pour inaptitude, qui a fait suite à son refus d'accepter le reclassement proposé, ne peut, en l'absence de démonstration d'un motif fallacieux de nature à induire en erreur la juridiction ou d'une intention de nuire, être considéré comme abusif au sens de la loi invoquée ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le cinquième moyen de cassation :

e. C. reproche à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à voir condamner la F, substituée au régime général en matière d'indemnisation au titre du chômage, à lui verser une allocation chômage jusqu'à l'âge de 65 ans, âge légal de la retraite à Monaco, conformément aux textes légaux et réglementaires, sous peine de 50 euros par jour de retard, alors, d'après le moyen, que,

« selon l'article 4 c) du règlement général de l'Unedic annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, l'allocation de chômage cesse d'être versée au salarié privé d'emploi qui "atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens du 1° de l'article L.5421-4 du Code du travail" ; que selon l'article L.5421-4, 1° du Code du travail français, "Le revenu de remplacement cesse d'être versé : 1° Aux allocataires ayant atteint l'âge prévu à l'article L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale justifiant de la durée d'assurance, définie au deuxième alinéa de l'article L.351 -1 du Code de la sécurité sociale, requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein" ; que l'âge prévu à l'article L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale est l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite ; qu'en droit monégasque, l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite est fixé à 65 ans ; qu'il résulte de l'application combinée de ces textes qu'à Monaco, l'indemnité chômage cesse d'être versée lorsque l'intéressé atteint l'âge de 65 ans ; qu'en jugeant au contraire qu'il résultait de l'application combinée de ces textes que l'indemnité-chômage cessait d'être versée à Monaco à l'âge de 60 ans, âge auquel le bénéficiaire pouvait percevoir une pension de retraite sans minoration, la cour d'appel a violé la convention Unedic du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, l'article

4 c) du règlement général annexé à cette convention, et l'article 1er de la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés » ;

Mais attendu que l'arrêt juge exactement qu'il résulte de l'application combinée des textes visés au moyen que « l'indemnité- chômage » cesse d'être versée à Monaco à l'âge de soixante ans, âge auquel le bénéficiaire peut percevoir « une pension de retraite » sans minoration, s'il remplit les conditions relatives à la durée de l'activité professionnelle en Principauté de Monaco fixée par les articles 1 et 2 de la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés, lesquels exigent, outre un travail de dix années pour la pension proportionnelle ou quinze années pour la pension uniforme, une période d'activité comportant une durée totale minimale de travail effectif de soixante mois ; que e. C., qui ne prétend pas pouvoir bénéficier à ce titre d'une pension de retraite à taux plein à l'âge de soixante ans, doit être débouté, par ces motifs propres, de sa demande relative à l'indemnité chômage ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les demandes présentées sur le fondement de l'article 238-1 du Code de procédure civile :

Attendu que e. C. sollicite la condamnation de la SAM F à lui payer la somme de 5.000 euros au titre des frais irrépétibles ;

Mais attendu que e. C. succombant en son pourvoi, il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande ;

Attendu que la SAM F sollicite la condamnation de e. C. d'avoir à lui payer la somme de 15.000 euros ;

Mais attendu que les circonstances de la cause ne commandent pas d'accueillir cette demande ;

PAR CES MOTIFS,

Rejette le pourvoi ;

Rejette les demandes présentées sur le fondement de l'article 238-1 du Code de procédure civile ;

Condamne e. C. aux dépens, dont distraction au profit de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, sous sa due affirmation,

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

Ainsi jugé et rendu le 17 JUILLET 2024, par la Cour de Révision de la Principauté de Monaco, composée de Messieurs Jean-Pierre GRIDEL, faisant fonction de Président, rapporteur, Serge PETIT, Conseiller et Jacques RAYBAUD, Conseiller.

Et Monsieur Jean-Pierre GRIDEL, faisant fonction de Président, a signé avec Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef.