

Tribunal de première instance, 4 novembre 2004, B. c/ Sté des Bains de Mer et du Cercle des Étrangers

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	4 novembre 2004
<i>IDBD</i>	27145
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-premiere-instance/2004/11-04-27145>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Procédure civile

Appel civil - Appel incident : formé par voie de conclusions, postérieurement à l'expiration du délai d'appel : recevabilité

Contrat de travail

Salaires - Liberté de leur fixation contractuelle - Limite : consacrée par le principe de la discrimination en matière de salaires - Disparité de travail, s'agissant des différents services de jeux, ou de personnels appartenant à des catégories salariales n'ayant pas le même statut : d'où absence de caractère illicite des salaires - Définition de la règle : « à travail égal, salaire égal »

Résumé

L'appel incident peut, aux termes de l'article 428 du Code de procédure civile, être interjeté par voie de simples conclusions prises à l'audience ; Il peut, aux termes de l'article 428 du Code de procédure civile, être interjeté par voie de simples conclusions prises à l'audience ;

Suite à l'appel « parte in qua » formé selon exploit du 19 juin 2000 par R. B., la SBM a déposé des conclusions en date du 15 novembre 2000 aux termes desquelles elle a expressément sollicité la réformation du jugement du Tribunal du travail en ce qu'il s'est déclaré compétent rationae materiae et a, ce faisant, réitéré à titre principal d'exception d'incompétence formulée en première instance, tout en demeurant à titre subsidiaire la confirmation de la décision entreprise ;

L'appel incident ainsi présenté par conclusions après l'expiration du délai d'appel peut être valablement formé contre certaines dispositions du jugement n'ayant pas fait l'objet de l'appel principal (Cour de révision, 15 mars 2004, B. c/ S.), en sorte que le formalisme suivi par la SBM obéit aux conditions légales ; il s'ensuit que l'appel incident relevé par cette partie apparaît recevable ;

La SBM soutient à l'appui de son exception d'incompétence que le Tribunal du travail ne pouvait connaître du présent litige qui caractériserait selon elle un conflit collectif du travail ;

La distinction entre le conflit individuel et le conflit collectif repose sur plusieurs éléments :

un élément matériel, tiré de l'objet du litige,

un élément intentionnel, inhérent à la volonté de faire trancher un problème sur le plan individuel ou sur le plan collectif, la qualité des parties, les salariés agissant soit à titre individuel, soit au nom de l'intérêt commun ;

En l'espèce, l'action contentieuse introduite par R. B., comme par huit autres salariés de la SBM, tend à obtenir le paiement des diverses sommes qu'il estime dues par son employeur à titre de salaire ou d'accessoires de rémunération ;

Les neuf actions en paiement initiées à l'encontre de la SBM caractérisent en fait - ainsi que l'on dit à bon droit les premiers juges - la juxtaposition de litiges individuels tendant à voir consacrer la défense d'intérêts catégoriels et non communs ; ces actions relèvent, aux termes de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, de la compétence du Tribunal du travail ;

La décision de cette juridiction doit dès lors être confirmée en ce que l'exception d'incompétence a été rejetée ;

Le principe de la libre fixation des salaires qui procède, d'une part de la liberté de la négociation collective et d'autre part de la liberté contractuelle, connaît cependant une limite consacrée par le principe tiré de la non-discrimination en matière de salaire ;

Il s'induit en effet tant des dispositions de l'article 7 du « Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels » ratifié par la Principauté de Monaco selon ordonnance souveraine n° 13330 du 12 février 1998, que de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, que tous les salariés doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un travail de valeur égale, la rémunération s'entendant du salaire et des avantages et accessoires y afférents ;

En cas de litige, il appartient au salarié demandeur de présenter tous éléments factuels utiles de nature à accréditer l'existence de la discrimination dont il prétend être victime, étant précisément observé qu'un conflit individuel ne saurait être appréhendé, sur le terrain de la preuve comme un conflit collectif et suppose un examen individuel des situations ;

Il y a lieu de rappeler que si l'essentiel de l'argumentation de R. B. repose sur la discrimination qui existerait entre les anciens employés du baccara et les nouveaux, ce salarié fait également état dans ses écrits judiciaires des différences de rémunérations entre les employés du service baccara et ceux des jeux américains ou européens ;

Il ressort à cet égard des pièces produites et des données constantes de l'espèce que les formations et postes de travail concernés ne peuvent pas être utilement comparés ; en particulier, l'école de roulette européenne et l'école de formation des jeux américains qui précèdent obligatoirement les entrées en fonction dans ces services durent trois mois chacune, alors que l'initiation au jeu du Punto Banco dispensée aux employés du baccara ne dure que quinze jours à un mois minimum, les enjeux financiers étant moins importants selon l'appréciation de la SBM ;

Cette formation différente correspond à des responsabilités différentes, les élèves amenés à devenir croupiers devant suivre des cycles d'apprentissage approfondis qui ne sont pas nécessaires pour les employés du baccara, étant observé que les changeurs et cartiers-ravitailleurs au chemin de fer et à la « banque à tout va » exercent ponctuellement des fonctions de croupiers au jeu de Punto Banco sans avoir reçu la formation susvisée ;

En conséquence que les disparités entre les salariés de ces différents services de jeux, fondées sur les considérations qui précèdent, ne revêtent pas un caractère illicite ;

S'agissant de l'essentiel de l'argumentation de l'appelant qui repose sur la disparité illicite de traitement existant au sein du service du baccara entre les employés embauchés avant le 1er juillet 1982 et ceux embauchés ultérieurement, qu'il convient d'abord de rappeler brièvement les accords intervenus qui seraient à l'origine de la discrimination alléguée ;

La convention collective du baccara du 31 juillet 1950 prévoyait que ce service était « un organisme particulier » au sein de la SBM et que son personnel ne participerait pas aux avantages des autres salariés de la SBM, ayant un régime de rémunération particulier et un statut spécial ;

En suite de l'accord du 9 juin 1964 et de l'avenant à cet accord conclu le 13 août 1968, la rémunération des employés du baccara apparaissait fondée sur la répartition d'une « masse » constituée par les pourboires obtenus dans l'exploitation des jeux « chemin de fer » et « banque », sur les pourcentages de recettes « chemin de fer » et sur le bénéfice des deux banques ;

Un tel mode de rémunération a été modifié par le protocole d'accord du 20 juillet 1978 s'inscrivant dans le cadre de la « fusion des jeux » décidée par la SBM, en l'état duquel tous les employés devaient dorénavant se répartir une masse unique composée d'un pourcentage sur les recettes des jeux européens et américains et baccara (banques et chemin de fer), outre d'un pourcentage de 70 % sur les pourboires des jeux européens et de baccara et de 100 % sur ceux des jeux américains ;

Dans le cadre de cet accord de fusion et afin de préserver leurs droits acquis, il était prévu que les employés du service du baccara en fonction conserveraient pendant la durée du protocole le bénéfice de l'indemnité journalière de banque résultant des accords antérieurs ;

Un premier avenant du 22 juin 1982 a ensuite complété ce protocole d'accord du 20 juillet 1978 en prévoyant que la rémunération du personnel des jeux de baccara et européens serait assurée exclusivement par des parts (ou septièmes) sur la répartition de la masse unique, outre une prime d'ancienneté ;

Cette disparité objective de traitement, fruit du consensualisme ayant abouti à la conclusion de l'accord dont s'agit, ne saurait caractériser une discrimination illicite que pour autant que celui qui s'en estime victime rapporte la preuve de ce qu'un autre employé percevant une rémunération plus avantageuse exercerait un travail d'égale valeur au sien ;

Une telle preuve n'est pas rapportée en l'espèce ; en outre, il y a lieu de préciser que la notion de « travail égal » ne se définit pas exclusivement par référence aux tâches, horaires et sujétions propres à l'activité concernée, mais doit également tenir compte du déroulement de carrière offert, avec les perspectives de formation ou d'avancement proposées au salarié ;

C'est d'ailleurs en ce sens que s'est prononcée la jurisprudence française, en affirmant à de multiples reprises depuis 1996, à propos de la règle « à travail égal salaire égal », que l'employeur « est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou de l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique » ;

En l'espèce, la volonté de la SBM et de ses partenaires sociaux, énoncée clairement dans le préambule de l'avenant du 12 juillet 1982, était de créer de nouvelles catégories de personnel disposant d'une formation et d'un encadrement polyvalent et pouvant accéder à d'autres services en fonction des disponibilités et des aptitudes professionnelles requises ; à cette fin, le nouveau statut organise l'accès à la polyvalence des fonctions au moyen de stages de formation professionnelle comprenant également des cours de langues étrangères ;

Il est constant que cet avenant a constitué un compromis souhaité par tous les partenaires sociaux, destiné non seulement à permettre l'adaptation des jeux à la concurrence mais encore à protéger les employés contre les aléas propres à tel ou tel jeu, la baisse d'intérêt de la clientèle pour le « chemin de fer » et la « banque à tout va » n'étant pas contestable ;

La masse devenant commune à tous les employés de jeux et les possibilités de carrière étant étendues et diversifiées, le personnel baccara embauché après le 1er juillet 1982 ne peut donc être considéré comme étant placé dans une situation de travail identique à celle des employés relevant de l'ancien statut ;

En l'occurrence, la SBM justifie la modification de statut intervenue par des motifs objectifs étrangers à une volonté de discrimination, inhérents à la nécessité d'adapter son entreprise à l'évolution des jeux en assurant un déroulement de carrière souple et diversifié à ses nouveaux employés, tout en maintenant comme elle est tenue de la faire les droits acquis par son personnel plus ancien ;

À cet égard, il doit être constaté qu'une telle disparité de régime a vocation à disparaître à terme, dès lors que les anciens employés du baccara embauchés avant le 1er juillet 1982 constituent un cadre en voie d'extinction puisque seuls trois croupiers de catégorie A encore en fonction relèveraient encore ce régime ;

En définitive l'existence de différences existant entre les carrières, les conditions de travail et les rémunérations de catégories salariales non soumises au même statut ne permet pas de caractériser en l'espèce une discrimination illicite au sens de la loi n° 739 du 16 mars 1963, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels précité et du droit positif en vigueur ;

Il y a donc lieu de confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu le 11 mai 2000 par le Tribunal du travail et de laisser les dépens de l'instance à la charge de R. B.

Le Tribunal,

Considérant les faits suivants :

Suivant jugement rendu le 11 mai 2000, le Tribunal du travail - statuant dans l'instance opposant R. B. à la Société des Bains de Mer et du Cercle des étrangers, en abrégé SBM, son employeur - a rejeté l'exception d'incompétence soulevée par la SBM, s'est déclaré compétent pour connaître du litige qui lui était soumis et a, au fond, débouté R. B. de l'intégralité des demandes formées à l'encontre de SBM ;

Par exploit du 19 juin 2000, R. B. a régulièrement interjeté appel « parte in qua » de cette décision signifiée le 7 juin 2000 à l'effet de voir :

réformer le jugement du 11 mai 2000 et statuant à nouveau,

dire et juger qu'en vertu des dispositions :

de l'article 2 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, modifiée par la loi n° 948 du 19 avril 1974,

de l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ordonnance souveraine n° 13.330 du 12 février 1998)

et des conventions en vigueur au sein de la SAM SBM, la dualité du régime appliquée aux salariés d'une même catégorie dans le service du Baccara est contraire à la loi ;

allouer au requérant le bénéfice de ses demandes formulées en première instance concernant :

les nombres de (7e) et (80e)

les indemnités journalières de banque,

le solde de salaire dû au titre de la répartition,

la prime d'ancienneté,

le solde de salaire afférent à la journée du 1er mai,

les indemnités de congés payés « ;

Au soutien de son appel, R. B. fait pour l'essentiel grief aux premiers juges d'avoir commis une confusion entre la « cause « et » l'effet « d'une situation donnée ; il précise que le Tribunal du travail aurait dû rechercher les causes pour lesquelles des salariés effectuant le même travail dans le même service d'une même entreprise percevaient des traitements différents ;

Il convenait selon lui de définir les particularités propres au petit groupe constitué par les employés bénéficiant d'un statut privilégié et d'en tirer toutes conséquences juridiques quant à la licéité d'existence de deux situations salariales distinctes ;

R. B. estime en effet que la référence à une convention collective ou au contenu d'un avenant ne saurait caractériser une motivation valable dès lors que lesdites conventions ne peuvent déroger à la loi, ni créer des situations discriminatoires ;

La SBM, relevant appel incident, entend pour sa part en réponse voir :

réformer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il s'est déclaré compétent rationae materiae,

dire et juger que le contentieux judiciaire dont le Tribunal du travail était saisi, tendant à remettre en cause l'accord collectif, avenant n° 2 du 12 juillet 1982, relève de la loi d'ordre public n° 473,

dire et juger que l'appelant devra recourir à la procédure de conciliation et d'arbitrage telle que fixée par les articles 2 et suivants de la loi n° 473,

et subsidiairement, si le Tribunal de première instance n'entendait pas faire droit à l'exception d'incompétence, voir confirmer en toutes ses dispositions le jugement querellé » ;

La SBM estime en premier lieu que la demande de R. B. s'emplace dans le cadre d'un conflit collectif du travail puisqu'elle tend à remettre en cause un accord collectif, tel que résultant de l'avenant n° 2 du 12 juillet 1982 (modifiant l'avenant du 18 décembre 1978 à la convention collective générale), aux termes duquel les parties avaient accepté une disparité de rémunération entre le personnel ancien et le nouveau embauché après l'avenant ;

Subsidiairement, la SBM conclut à la confirmation de la décision entreprise en relevant pour l'essentiel :

que le Tribunal du travail a à bon droit relevé que la négociation collective au sein des services distincts peut avoir pour effet de créer, par voie d'accord collectif, des différences de traitement entre les salariés d'une même entreprise,

qu'au sein du même service, il existe deux catégories différents de personnel, ceux entrés en fonction avant le 1er juillet 1982 bénéficiant de droits acquis et ceux embauchés postérieurement relevant du nouveau statut et donc du nouveau système de rémunération,

qu'en fait, il n'existe aucune discrimination dans les catégories des employés du baccara entrés en fonction après le 1er juillet 1982, comme dans celles correspondantes de leurs collègues des jeux européens ou américains ;

Aux termes de conclusions ultérieures déposées au Tribunal de première instance les 20 février et 18 octobre 2001, 4 juillet 2002, 15 octobre 2003 et 23 février 2004, R. B. entend voir :

Déclarer la SAM dénommée Sociétés des Bains de Mer irrecevable et en tout état de cause mal fondée en son exception d'incompétence,

allouer en tout état de cause au sieur R. B. l'entier bénéfice de son exploit d'appel et assignation en date du 19 juin 2000, y faisant droit, réformer le jugement du Tribunal du travail en date du 11 mai 2000,

dire et juger qu'en vertu des dispositions :

de l'article 2 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, modifiée par la loi n° 948 du 19 avril 1974,

de l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ordonnance souveraine n° 13.330 du 12 février 1998)

et des conventions en vigueur au sein de la SAM SBM, la dualité du régime appliquée aux salariés d'une même catégorie dans le service du Baccara est contraire à la loi,

allouer au sieur R. B. l'entier bénéfice de ses demandes formulées en première instance concernant :

les nombres de (7e) et (80e),

les indemnités journalières de banque,

le solde de salaire dû au titre de la répartition,

la prime d'ancienneté,

le solde de salaire afférent à la journée du 1er mai,

les indemnités de congés payés « ;

L'appelant, développant de nouveaux moyens, soutient notamment :

Sur l'irrecevabilité et le caractère infondé de l'exception d'incompétence soulevée par la SBM

que la SBM s'est contentée de soulever une exception d'incompétence dans ses écrits judiciaires, sans former expressément un appel incident, en sorte que cette exception apparaît irrecevable,

que le Tribunal du travail s'est à bon droit reconnu compétent dès lors qu'il était saisi de plusieurs actions individuelles émanant de salariés distincts et tendant à la reconnaissance de droits analogiques,

que la Cour de révision a au demeurant rappelé le 5 octobre 1990 (société Trust House Forte International Management) qu'un conflit n'est collectif que s'il est intenté par une collectivité de salariés,

qu'il appartenait à la SBM de demander au Ministre d'État, ainsi que le prévoit l'article 2-1 de la loi n° 473 du 4 mars 1948, de demander la mise en œuvre des procédures obligatoires de conciliation et d'arbitrage,

qu'enfin, force est en effet de constater que les partenaires sociaux, voire le syndicat des employés du baccara, ne sont pas représentés, en sorte que doit être exclue la thèse d'un conflit collectif ;

Sur le fond

a) Circonstances de fait et principes revendiqués :

il existe une discrimination à différents niveaux entre les employés des jeux de la SBM, qui peuvent avoir des déroulements de carrière très différents,

cette disparité devient inadmissible lorsqu'elle concerne une même catégorie d'employés d'un même service, en l'occurrence le « service du Baccara »,

Le Tribunal du travail retient à tort l'idée d'une « situation différente » qui aurait été créée de façon conventionnelle (par l'avenant n° 2 du 12 juillet 1982 au texte du 18 décembre 1978) entre les salariés entrés en fonction le 1er juillet 1982 et ceux recrutés postérieurement,

la règle « à travail égal, salaire égal » s'applique lorsque, comme en l'espèce, les employés sont soumis à des mêmes conditions objectives de travail, d'un point de vue tant qualitatif que quantitatif,

s'agissant plus particulièrement de l'avenant du 12 juillet 1982, qu'admette que la volonté des partenaires sociaux puisse, ex nihilo, dire que les salariés ne sont pas dans des situations identiques, lorsque la volonté des sujets de droit le décide, ainsi que le soutient la SBM dans ses écritures judiciaires prises sous la date du 15 novembre 2000, reviendrait à ruiner l'évolution contemporaine du droit social qui, tout particulièrement sous l'impulsion de la jurisprudence française, objectivise précisément ces notions,

il convient de préciser que la « discrimination » dans la rémunération, lorsqu'elle est justifiée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, amène aujourd'hui le juge français à renverser, ou du moins à déplacer la charge de la preuve pesant traditionnellement sur le salarié, confirmant en cela l'existence d'un principe général d'égalité de rémunération et transférant à l'employeur la charge de justifier objectivement, par des conditions de travail différentes, toute différence de traitement (chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 1998, décision n° 95-43630),

il revient ainsi à l'employeur d'établir, lorsqu'il y a discrimination, que celle-ci est justifiée par une raison objective qui ne soit pas liée par une simple volonté contractuelle ou conventionnelle, justifiant en cela la différence de traitement,

en réalité, il n'est nullement question de remettre en cause les protocoles et avenants, mais il convient de les appliquer de manière telle que les employés nouvelles normes se trouvent à égalité avec leurs collègues effectuant le même travail,

en effet, le personnel » nouvelle norme « issu de l'avenant n° 2 subit de grosses discriminations par rapport aux salariés régis par l'ancienne norme, notamment :

- les minima garantis sont différents,
- le nombre de 7e est différent,
- le nombre de 80e est différent (il sert à déterminer les droits à la retraite, les indemnités de maladie et les minima garantis),
- l'indemnité journalière de maladie est différente,
- la prime de banque n'est octroyée qu'aux seuls employés régis par l'ancienne norme, de même que la prime d'ancienneté,

la volonté des partenaires sociaux ne peut avoir été d'instaurer des situations juridiques différentes et il convient en fait de rechercher la commune intention des parties contractantes,

les principes d'égalité de traitement relèvent de l'ordre public social monégasque et échappent très largement à la volonté des sujets de droit, contrairement aux affirmations de la SBM,

l'article 7 du » Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels « ratifié par la Principauté de Monaco selon ordonnance souveraine n° 13.330 du 12 février 1998 énonce que » les États parties au présent acte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) la rémunération qui procure, un minimum, à tous les travailleurs :

i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail... « ;

de la même façon, l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur les salaires, modifié par la loi n° 948 du 19 avril 1974, énonce que » toute les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail de valeur égale ; cette rémunération s'entend du salaire défini à l'article 1, ainsi que tous les avantages et accessoires directs, en espèces ou en nature y afférents « ;

b) les discriminations en chiffres :

aucune dualité de statut n'existe dans les jeux européens alors qu'elle est apparue au baccara ;

les tableaux suivants en attesteraient à suffisance :

Nombre de 7e en fonction du grade dans les Jeux européens

Avant juillet Après juillet Différence

Chef de table 7 7 0

Sous-chef de table 7 7 0

Employé 1er échelon 7 7 0

Employé 2e échelon 6 6 0

Employé 3e échelon 6 6 0

Postulant employé 4 4 0

Nombre de 7e en fonction du grade au Baccara

Avant juillet Après juillet Différence

Croupier 1re catégorie 7,00 7,00 0,00

Croupier 2e catégorie 6,50 6,00 0,50

Changeur 1re catégorie 6,12 5,00 1,12

Changeur 2e catégorie 5,59 4,00 1,59

Cartier-ravitailleur 4,51 3,00 1,51

Rémunération annuelle exercice 2000-2001 dans les Jeux européens

Avant juillet Après juillet Différence

Chef de table 814 494 802 040 14 454

Sous-chef de table 801 014 794 430 6 584

Employé 1er échelon 795 535 790 930 4 605

Rémunération annuelle exercice 2000-2001 au Baccara

Avant juillet Après juillet Différence

Croupier 1re catégorie A 835 770 699 120 136 650

Croupier 1re catégorie B 833 660 699 120 134 540

Changeur 1re catégorie 725 690 568 050 157 640

Changeur 2e catégorie 632 870 332 810 300 060

l'exemple de déroulement de carrière évoqué par la SBM concernant le salarié G. étaye au contraire la thèse de l'appelant dès lors que cet employé aurait évolué plus vite s'il avait été aux jeux européens ;

cet égard, les tableaux ci-dessous démontrent que si l'avenant n° 2 de 1982 harmonise le nombre de 7e pour les employés des jeux européens, une telle volonté pourtant affirmée dans le préambule de l'avenant n° 2 ne se retrouve pas pour les jeux du Baccara, pour lesquels il existe une diminution significative du nombre des septièmes, empêchant par là-même la SBM d'affirmer sérieusement que le concluant, » en agitant le principe de non-discrimination, ne viserait que la comparaison entre le système de rémunération des employés du baccara entrés avant et après le 1er juillet 1982 «, justifiant de plus fort l'ensemble des demandes développées par le concluant :

Jeux européens Avenant n° 2 Anciennes normes

Fonctions Nombre de 7e Nombre de 7e

Postulant employé 4,00 4,00

Employé 3e échelon 5,00 5,00

Employé 2e échelon 6,00 6,00

Employé 1er échelon 7,00 7,00

Service du Baccara Avenant n° 2 Anciennes normes

Fonctions Nombre de 7e Nombre de 7e

Cartier-ravaillieur 3,00 4,51

Changeur 2e catégorie 4,00 5,59

Changeur 1re catégorie 5,00 6,12

Croupier 2e catégorie 6,00 6,50

Croupier 1re catégorie 7,00 7,00

si les recettes et pourboires des jeux » chemins de fer « et » banque « exploités par le service du baccara sont en baisse, comme le prétend la SBM, cela ne peut être reproché au concluant qui en subit déjà les conséquences au niveau de sa rémunération ;

cette situation indépendante de la volonté du concluant ne justifie pas qu'il soit par ailleurs traité différemment de certains autres collègues ;

une analyse objective des phénomènes de baisse de la clientèle ou de tocade de certains jeux au détriment d'autres devrait conduire à prendre en considération les événements internationaux, la situation économique mondiale, la politique économique et les choix de la SBM en matière de marketing... etc., pour constater que des résultats identiques affectent aussi d'autres jeux ;

titre d'exemple, on peut effectuer une comparaison de rentabilité avec le jeu dit » 30 et 40 « dont l'exploitation par le service des jeux européens demande un effectif d'employés comparable à celui du service du baccara, les résultats en étant ci-après retracés :

Exercice 30/40 CH + BQ

-1980 2 769 107 7 317 900

-81 3 299 095 10 407 253

-82 1 577 617 7 640 666

-83 2 530 168 9 554 315

-84 5 401 495 9 877 326

-85 4 059 156 14 470 587

-86 5 190 719 15 883 931

-87 6 264 507 21 359 647

-88 7 958 447 9 543 820

-89 7 720 888 14 830 530

-90 9 768 765 15 419 128

-91 13 009 094 21 195 642

-92 11 450 747 15 783 146

-93 14 866 624 12 205 670

-94 11 460 187 8 146 464

-95 6 090 950 5 954 598

-96 4 094 878 5 176 614

-97 2 600 381 7 374 948

-98 5 463 064 8 965 168

-99 6 271 345 7 322 607

-00 3 305 505 6 903 303

-01 2 308 545 6 552 266

-02 3 280 619 7 894 092

-03 2 195 239 3 999 520

en définitive, la baisse des recettes n'est pas un élément déterminant et spécifique au service du baccara et ne doit nullement expliquer une discrimination entre divers employés exerçant les mêmes fonctions au sein d'un même service ;
La SBM, aux termes de conclusions postérieures déposées au Tribunal les 11 mai 2001, 31 janvier 2002, 4 février 2003 et 5 février 2004, réitère ses demandes initiales et entend :

tre reçue en son exception d'incompétence,

voir en conséquence réformer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il s'est déclaré compétent rationae materiae,
voir dire et juger que le contentieux judiciaire dont le Tribunal du travail était saisi, tendant à remettre en cause l'accord collectif, avenant n° 2 du 12 juillet 1982, relève de la loi d'ordre public n° 473,

voir en conséquence dire et juger que l'appelant devra recourir à la procédure de conciliation et d'arbitrage telle que fixée par les articles 2 et suivants de la loi n° 473,

et très subsidiairement, si par extraordinaire le Tribunal de première instance n'entendait pas faire droit à l'exception d'incompétence,

voir sur le fond confirmer en toutes ses dispositions le jugement querellé ;

Elle expose en particulier :

Sur l'exception d'incompétence soulevée

L'appel incident peut être interjeté par de simples conclusions prises à l'audience, en vertu de l'article 428 du Code de procédure civile,

en l'espèce, suite à l'appel du 19 juin 2000, la SBM a déposé des conclusions en date du 15 novembre 2000 par lesquelles elle a expressément demandé à être reçue en son exception d'incompétence et sollicité la réformation du jugement du Tribunal en ce qu'il s'est déclaré compétent rationae materiae concernant la procédure judiciaire entreprise par le salarié ;

il est ainsi constant qu'appel incident a été interjeté par la SBM qui a sollicité principalement la réformation du jugement du Tribunal du travail car la société concluante estime que c'est à tort que les juges du premier degré se sont déclarés compétents dans cette affaire ;

quant au mérite de l'exception soulevée, l'appelant tente de remettre en cause de manière personnelle un statut collectif réglementé et fixé par l'accord collectif de l'avenant n° 2 du 12 juillet 1982 soumis aux dispositions de la loi n° 473 du 4 mars 1948 d'ordre public où, en son article 2, il est indiqué qu'une procédure de conciliation et d'arbitrage doit être engagée soit par la majorité des salariés occupés dans l'entreprise, soit par les délégués du personnel mandatés par la majorité des salariés, soit par l'employeur,

il est constant que la demande du requérant se place donc dans le cadre d'un conflit collectif du travail car elle tend à remettre en cause un accord collectif et il apparaît donc que la juridiction monégasque du travail est incompétente pour traiter des demandes qui lui sont soumises ;

il convient de voir le Tribunal de première instance réformer le jugement rendu par le Tribunal du travail en date du 11 mai 2000 en ce qu'il a estimé être compétent concernant la demande qui lui était soumise et ce alors que cette demande se place dans le cadre d'un conflit collectif du travail qui doit être apprécié selon la procédure de conciliation et d'arbitrage propre à ces conflits ;

Subsidiairement sur le fond

s'agissant des différences inhérentes au déroulement de carrière entre les employés du baccara et ceux des jeux européens, les effectifs très importants de ce dernier service et l'usage de promotions à l'ancienneté en vigueur au baccara sont de nature à les expliquer ;

l'exemple de la progression professionnelle de l'employé G. révèle une absence de disparité fondamentale ;

la SBM a en outre pris des dispositions pour respecter le principe de non-discrimination et ce, de 1978 à 1982, à partir d'une masse de rémunération commune aux employés anciennes normes et aux employés nouvelles normes à l'effet :

a) de permettre des transitions en douceur, les employés entrés en fonction avant le 1er juillet 1982 conservant leurs droits acquis et devenant une catégorie en voie d'extinction,

b) d'organiser un processus de carrière à partir des jeux américains nouvellement renforcés vers les jeux européens et le baccara afin de répondre aux besoins du marché de l'emploi des jeunes nationaux,

c) de mettre en place des passerelles d'accès entre ces trois services de jeux, ce qui n'existait pas auparavant ;

les principes ayant présidé aux accords collectifs des 20 juillet et 18 décembre 1978, 30 janvier 1981 et 12 juillet 1982 apparaissent de la sorte étrangers à l'idée de disparité et de discrimination puisqu'ils introduisaient une notion de carrière commune aux trois services de jeux ;

en ce qui concerne la question de l'harmonisation entre les systèmes de rémunération des systèmes de jeux européens et du baccara, la SBM verse aux débats un tableau qui prouve par le système des 7e attribués (4, 5, 6 et 7) entre les différents grades des jeux européens et du baccara qu'il existe une parfaite harmonie au niveau des rémunérations de chacun des grades considérés ;

il est constant que les employés du baccara anciennes normes bénéficiaient de rémunérations plus élevées mais ils représentent une catégorie en voie d'extinction et ce, de l'accord même des représentants syndicaux ;

par ailleurs, les employés de jeux de quelque service que ce soit qui sont entrés avant le 1er juillet 1982 sont devenus minoritaires puisqu'ils sont 36 par rapport aux 138 que comptent les jeux européens, 7 par rapport aux 14 étant en service au baccara et 107 entièrement nouveaux aux jeux américains ;

il résulte en fait des accords collectifs la volonté des parties d'opérer en douceur des rectifications tendant à introduire entre les trois catégories d'employés de jeux des lignes de convergence en matière d'avancement ou de participation à la masse ;

cette réforme des jeux négociée conclue entre la SBM et ses partenaires sociaux accordait au personnel entré après le 1er juillet 1982 des postes plus nombreux dans les secteurs des jeux recherchés par les prioritaires des emplois, des facilités de passage d'un service de jeux à l'autre inexistantes auparavant et des possibilités de carrière élargies au niveau tant des employés que des cadres ;

c'est en définitive parce que les avantages statutaires étaient supérieurs que les syndicats s'y sont ralliés, étant observé que toute augmentation des 7e attribués aux employés du baccara » nouvelle norme « qui serait décidée en justice, se ferait au détriment de la participation à la masse des autres ayants-droit des jeux américains et des jeux européens ;

l'avenant n° 2 du 12 juillet 1982 n'a pas retiré aux personnels de jeux entrés avant le 1er juillet 1982 certaines spécificités de leurs anciens statuts (prime d'ancienneté pour les employés de jeux européens, indemnité de banque pour les employés du baccara) versées, toutes deux, par l'employeur, tandis que les nouveaux engagés, à partir du 1er juillet 1982, sont rémunérés uniquement par une participation à la masse et ne perçoivent plus les primes précitées ;

la SBM a négocié l'avenant n° 2 du 12 juillet 1982 avec les représentants des personnels de jeux qui étaient suffisamment avisés et expérimentés pour en saisir tous les contours ; ce serait leur faire injure que de prétendre que leur bonne foi a été surprise par l'employeur ;

par ailleurs, prétendre que la SBM a refusé de transmettre (page 10) des accords collectifs à des partenaires sociaux (non précisés par le concluant) est parfaitement ridicule puisque, s'agissant d'accords collectifs, ils étaient, par définition, en possession de leur signataires et de la Direction du travail et des affaires sociales de la Principauté qui en est le dépositaire légal ;

quant aux conditions dans lesquelles fut signé l'avenant n° 2 du 12 juillet 1982, l'argumentation de l'appelant selon laquelle les accords collectifs régissant les autres secteurs jeux ne leur auraient pas été communiqués avant la signature doit être réfutée ;

prétendre 21 ans après, comme le fait R. B., qu'il n'aurait pas signé en toute connaissance de cause du fait de son employeur, et que celui-ci n'aurait pas communiqué à ses interlocuteurs » les accords collectifs régissant les autres secteurs jeux... « constitue des affabulations qui n'ont d'autre but que de tenter de tromper la religion du Tribunal ;

en effet, en 1982, il existait trois syndicats de jeux (le syndicat du personnel de la salle de jeux américains SBM/LOEWS, le syndicat monégasque des cadres et employés de jeux et le syndicat des employés du baccara), chacun d'entre eux étant en possession des accords collectifs signés avec l'employeur ;

en définitive, sans l'intégration du service du baccara par l'effet du protocole de fusion du 20 juillet 1978 dans la masse des jeux européens et la réforme résultant de l'avenant n° 2 du 12 juillet 1978, le salarié requérant serait dans une situation financière inférieure à celle qui est la sienne actuellement, compte tenu du déclin des jeux traditionnels du baccara, chemin de fer et banque ;

enfin, si la comparaison entre employés du baccara ancienne et nouvelle normes apparaît dénuée de sens, la comparaison entre la rémunération des nouvelles générations d'employés des jeux européens et du baccara démontre à suffisance l'absence de toute discrimination, ainsi que cela s'induit du tableau produit ;

en revanche, les rémunérations des nouvelles générations d'employés des jeux européens et du Baccara sont harmonisées, ainsi qu'en atteste le tableau ci-dessous :

Jeux européens Baccara Nombre de septièmes

Cartier 3

Postulant employé de Jeux Européens Changeur de 2e catégorie 4

Employé de Jeux 3e échelon Changeur de 1re catégorie 5

Employé de Jeux 2e échelon Croupier de 2e catégorie 6

Employé de Jeux 1er échelon,

sous-chef et chef de table Croupier de 1re catégorie 7

de la même manière, aucune discrimination n'existe à l'évidence en ce qui concerne les droits sociaux des employés au sein de la SBM ;

Sur ce,

Sur la recevabilité de l'appel incident

Attendu qu'il doit être rappelé que l'appel incident peut, aux termes de l'article 428 du Code de procédure civile, être interjeté par voie de simples conclusions prises à l'audience ;

Attendu que suite à l'appel » parte in qua « formé selon exploit du 19 juin 2000 par R. B., la SBM a déposé des conclusions en date du 15 septembre 2000 aux termes desquelles elle a expressément sollicité la réformation du jugement du Tribunal du travail en ce qu'il s'est déclaré compétent *ratione materiae* et a, ce faisant, réitéré à titre principal l'exception d'incompétence formulée en première instance, tout en demandant à titre subsidiaire la confirmation de la décision entreprise ;

Attendu que l'appel incident ainsi présenté par conclusions après l'expiration du délai d'appel peut être valablement formé contre certaines dispositions du jugement n'ayant pas fait l'objet de l'appel principal (Cour de révision, 15 mars 2004, B./S.), en sorte que le formalisme suivi par la SBM obéit aux conditions légales ; qu'il s'ensuit que l'appel incident relevé par cette partie apparaît recevable ;

Sur la nature du conflit et l'exception d'incompétence soulevée

Attendu que la SBM soutient à l'appui de son exception d'incompétence que le Tribunal du travail ne pouvait connaître du présent litige qui caractériserait selon elle un conflit collectif du travail ;

Attendu que la distinction entre le conflit individuel et le conflit collectif repose sur plusieurs éléments :

un élément matériel, tiré de l'objet du litige,

un élément intentionnel, inhérent à la volonté de faire trancher un problème sur le plan individuel ou sur le plan collectif, la qualité des parties, les salariés agissant soit à titre individuel, soit au nom de l'intérêt commun ;

Attendu qu'en l'espèce, l'action contentieuse introduite par R. B., comme par huit autres salariés de la SBM, tend à obtenir le paiement de diverses sommes qu'il estime dues par son employeur à titre de salaires ou d'accessoires de sa rémunération ;

Attendu que tant l'objet du litige, inhérent à la reconnaissance d'un droit à des avantages individuels, que la présence de neuf demandeurs agissant en leur nom personnel et non dans le but de faire trancher la difficulté soulevée sur un plan collectif et dans l'intérêt commun, conduisent à qualifier d'individuel ce conflit de travail, et ce, même s'il implique une interprétation de l'avenant n° 2 du 12 juillet 1982 ;

Attendu que les neuf actions en paiement initiées à l'encontre de la SBM caractérisent en fait - ainsi que l'ont dit à bon droit les premiers juges - la juxtaposition de litiges individuels tendant à voir consacrer la défense d'intérêts catégoriels et non communs ; que ces actions relèvent, aux termes de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, de la compétence du Tribunal du travail ;

Attendu que la décision de cette juridiction doit dès lors être confirmée en ce que l'exception d'incompétence a été rejetée ;

Sur le fond du litige

Attendu que le principe de la libre fixation des salaires qui procède, d'une part de la liberté de la négociation collective et d'autre part de la liberté contractuelle, connaît cependant une limite consacrée par le principe tiré de la non-discrimination en matière de salaire ;

Attendu qu'il s'induit en effet tant des dispositions de l'article 7 du « Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels » ratifié par la Principauté de Monaco selon ordonnance souveraine n° 13.330 du 12 février 1998, que de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salarié, que tous les salariés doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un travail de valeur égale, la rémunération s'entendant du salaire et des avantages et accessoires y afférents ;

Attendu qu'en cas de litige, il appartient au salarié demandeur de présenter tous éléments factuels utiles de nature à accréditer l'existence de la discrimination dont il prétend être victime, étant précisément observé qu'un conflit individuel ne saurait être appréhendé, sur le terrain de la preuve, comme un conflit collectif et suppose un examen individuel des situations ;

Attendu qu'à cet égard, force est en premier lieu de constater que R. B. produit à l'appui de sa demande de nombreuses pièces relatives aux traitements des salariés dits « nouvelle norme » et « ancienne norme » du baccara, comme des jeux américains et européens, mais n'apporte aucun élément de comparaisons concernant la situation de travail de ces employés : nature des tâches, horaires de travail, sujétions particulières... etc. ;

Qu'en outre, R. B., pas davantage que les huit autres appelant, ne fait état d'une disparité de rémunération objective et effective avec tel ou tel employé baccara « ancienne norme » pris individuellement qui exercerait un travail de valeur égale au sien, toute l'argumentation du demandeur se situant sur un terrain purement théorique et reposant sur une disparité de traitement entre diverses catégories de salariés, selon le statut auquel ils se trouvent soumis ;

Attendu, dans ces conditions, que le Tribunal n'est pas en mesure de vérifier concrètement les disparités de rémunération alléguées ;

Attendu toutefois que la SBM s'abstient de contester que le nouveau statut litigieux a pour objet de créer une nouvelle catégorie de salariés au service du baccara qui consacre une disparité de traitement entre les salariés de cette catégorie ;

Attendu qu'il y a lieu de rappeler que si l'essentiel de l'argumentation de R. B. repose sur la discrimination qui existerait entre les anciens employés du baccara et les nouveaux, ce salarié fait également état dans ses écrits judiciaires des différences de rémunérations entre les employés du service baccara et ceux des jeux américains ou européens ;

Attendu qu'il ressort à cet égard des pièces produites et des données constantes de l'espèce que les formations et postes de travail concernés ne peuvent pas être utilement comparés ; qu'en particulier, l'école de roulette européenne et l'école de formation des jeux américains qui précèdent obligatoirement les entrées en fonction dans ces services durent trois mois chacune, alors que l'initiation au jeu de Punto Banco dispensée aux employés du baccara ne dure que de quinze jours à un mois maximum, les enjeux financiers étant moins importants selon l'appréciation de la SBM ;

Attendu que cette formation différente correspond à des responsabilités différentes, les élèves amenés à devenir croupiers devant suivre des cycles d'apprentissage approfondis qui ne sont pas nécessaires pour les employés du baccara, étant observé que les changeurs et cartiers-ravitailleurs au chemin de fer et à la « banque à tout va » exercent ponctuellement des fonctions de croupiers au jeu de Punto Banco sans avoir reçu la formation susvisée ;

Attendu en conséquence que les disparités entre les salariés de ces différents services de jeux, fondées sur les considérations qui précèdent, ne revêtent pas un caractère illicite ;

Attendu s'agissant de l'essentiel de l'argumentation de l'appelant qui repose sur la disparité illicite de traitement existant au sein du service du baccara entre les employés embauchés avant le 1er juillet 1982 et ceux embauchés ultérieurement, qu'il convient d'abord de rappeler brièvement les accords intervenus qui seraient à l'origine de la discrimination alléguée ;

Attendu que la convention collective du baccara du 31 juillet 1950 prévoyait que ce service était « un organisme particulier » au sein de la SBM et que son personnel ne participerait pas aux avantages des autres salariés de la SBM, ayant un régime de rémunération particulier et un statut spécial ;

Qu'en suite de l'accord du 9 juin 1964 et de l'avenant à cet accord conclu le 13 août 1968, la rémunération des employés du baccara apparaissait fondée sur la répartition d'une « masse » constituée par les pourboires obtenus dans l'exploitation des jeux « chemin de fer » et « banque », sur les pourcentages de recettes « chemin de fer » et sur le bénéfice des deux banques ;

Qu'un tel mode de rémunération a été modifié par le protocole d'accord du 20 juillet 1978 s'inscrivant dans le cadre de la « fusion des jeux » décidée par la SBM, en l'étant duquel tous les employés devaient dorénavant se répartir une masse unique composée d'un pourcentage sur les recettes des jeux européens et américains et baccara (banques et chemin de fer), outre d'un pourcentage de 70 % sur les pourboires des jeux européens et de baccara et de 100 % sur ceux des jeux américains ;

Que dans le cadre de cet accord de fusion et afin de préserver leurs droits acquis, il était prévu que les employés du service du baccara en fonction conserveraient pendant la durée du protocole le bénéfice de l'indemnité journalière de banque résultant des accords antérieurs ;

Qu'en premier avenant du 22 juin 1982 a ensuite complété ce protocole d'accord du 20 juillet 1978 en prévoyant que la rémunération du personnel des jeux de baccara et européens serait assurée exclusivement par des parts (ou septièmes) sur la répartition de la masse unique, outre une prime d'ancienneté ;

Qu'enfin, l'avenant critiqué en date du 12 juillet 1982, auquel il est reproché d'avoir créé une disparité dans les droits des employés selon leur date d'entrée en fonction, prévoit en fait que les employés du baccara entrés après le 1er juillet 1982 ne bénéficieraient plus de la prime de banque ceux des jeux européens (embauchés également après cette date) ne percevant plus quant à eux de prime d'ancienneté ;

Attendu que cette disparité objective de traitement, fruit du consensualisme ayant abouti à la conclusion de l'accord d'ont s'agit, ne saurait caractériser une discrimination illicite que pour autant que celui qui s'en estime victime rapporte la preuve de ce qu'un autre employé percevant une rémunération plus avantageuse exercerait un travail d'égale valeur au sien ;

Attendu qu'une telle preuve n'est pas rapportée en l'espèce ; qu'en outre, il y a lieu de préciser que la notion de « travail égal » ne se définit pas exclusivement par référence aux tâches, horaires et sujétions propres à l'activité concernée, mais doit également tenir compte du déroulement de carrière offert, avec les perspectives de formation ou d'avancement proposées au salariés ;

Que c'est d'ailleurs en ce sens que s'est prononcée la jurisprudence française, en affirmant à de multiples reprises depuis 1996, à propos de la règle « à travail égal salaire égal », que l'employeur « est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique » ;

Attendu qu'en l'espèce, la volonté de la SBM et de ses partenaires sociaux, énoncée clairement dans le préambule de l'avenant du 12 juillet 1982, était de créer de nouvelles catégories de personnel disposant d'une formation et d'un encadrement polyvalent et pouvant accéder à d'autres services en fonction des disponibilités et des aptitudes professionnelles requises ; qu'à cette fin, le nouveau statut organise l'accès à la polyvalence des fonctions au moyen de stages de formation professionnelle comprenant également des cours de langues étrangères ;

Qu'il est constant que cet avenant a constitué un compromis souhaité par tous les partenaires sociaux, destiné non seulement à permettre l'adaptation des jeux à la concurrence mais encore à protéger les employés contre les aléas propres à tel ou tel jeu, la baisse d'intérêts de clientèle pour le « chemin de fer » et la « banque à tout va » n'étant pas contestable ;

Attendu que la masse devenant commune à tous les employés de jeux et les possibilités de carrière étant étendues et diversifiées, le personnel baccara embauché après le 1er juillet 1982 ne peut donc être considéré comme étant placé dans une situation de travail identique à celle des employés relevant de l'ancien statut ;

Attendu qu'en l'occurrence, la SBM justifie la modification de statut intervenue par des motifs objectifs étrangers à une volonté de discrimination, inhérents à la nécessité d'adapter son entreprise à l'évolution des jeux en assurant un déroulement de carrière souple et diversifié à ses nouveaux employés, tout en maintenant comme elle est tenue de le faire les droits acquis par son personnel plus ancien ;

Qu'à cet égard, il doit être constaté qu'une telle disparité de régime a vocation à disparaître à terme, dès lors que les anciens employés du baccara embauchés avant le 1er juillet 1982 constituent un cadre en voie d'extinction puisque seuls trois croupiers de catégorie A encore en fonction relèveraient encore de ce régime ;

Attendu en définitive que l'existence de différences existant entre les carrières, les conditions de travail et les rémunérations de catégories salariales non soumises au même statut ne permet pas de caractériser en l'espèce une discrimination illicite au sens de la loi n° 739 du 16 mars 1963, du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels précité et du droit positif en vigueur ;

Attendu qu'il y a donc lieu de confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu le 11 mai 2000 par le Tribunal du travail et de laisser les dépens de l'instance à la charge de R. B. ;

PAR CES MOTIFS, et ceux non contraires des premiers juges,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement comme juridiction d'appel du Tribunal du travail,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 11 mai 2000 par le Tribunal du travail.

M. Narmino prés. ; Bellinzona, juge supp. f.f. de subst., proc. gén. ; Mes Sbarrato et Escout, av. déf.

Note

Par cette décision, le Tribunal statuant comme juridiction d'appel a confirmé en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Tribunal du travail le 11 mai 2000.