

## **Tribunal du travail, 31 mai 2007, s. PA. c/ la Société de Droit Néerlandais ABN AMRO BANK N.V.**

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	31 mai 2007
<i>IDBD</i>	6333
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Contentieux (Social) ; Relations collectives du travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2007/05-31-6333>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Démission d'un cadre de banque - Demande de requalification en licenciement non fondé et abusif - Manquements de l'employeur insuffisamment caractérisés - Rejet

## Résumé

La requalification d'une démission en licenciement n'est pas fondée lorsque les manquements de l'employeur ne sont pas suffisamment caractérisés.

Embauchée le 3 janvier 1994 en qualité de gestionnaire de patrimoine, une salariée qui avait donné sa démission par courrier du 10 mars 2005, demandait, devant le Tribunal du travail, la requalification de la rupture à son initiative, en licenciement, soutenant que celui-ci était non fondé et abusif. Elle demandait le paiement d'indemnités de licenciement et de préavis, de congés payés se rapportant au préavis, le prorata des 13e et 14e mois et demi mois se rapportant au préavis, une prime de vacances se rapportant aux 45 jours de préavis, des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ainsi qu' au titre des frais supportés pour faire valoir ses droits en justice. Éluée déléguée du personnel depuis l'année 2000, elle soutenait que depuis l'arrivée du nouveau directeur général en janvier 2003, la réduction des effectifs et la nouvelle organisation du travail avaient entraîné un accroissement des tâches des commerciaux, dont elle-même, avec nécessité de travailler le week-end, le transfert de son assistante, la dégradation de sa notation à son insu en contrariété avec l'article 24 de la Convention collective. N'ayant pas été conviée au dîner organisé par la banque en février 2005, elle estimait que l'altération de ses fonctions résultait d'une volonté délibérée de la direction.

La banque qui l'employait, de son côté, contestait cette dégradation, se fondant sur le droit reconnu à l'employeur de procéder à une restructuration, et soutenant que sa notation correspondait au standard des exigences normales attendues par l'employeur. La salariée avait, selon elle, décidé de son propre chef de démissionner, sans la moindre pression, pour s'engager immédiatement auprès d'un établissement concurrent, le 3 mai 2005 alors que son préavis se terminait le 27 avril.

Le Tribunal du travail, écartant d'abord la demande de majoration de l'indemnité de licenciement formulée devant le bureau de jugement et non soumise préalablement à la tentative de conciliation, déboute la salariée de ses demandes car les éléments par elle invoqués ne suffisent pas à caractériser des manquements graves de l'employeur.

---

## LE TRIBUNAL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 8 février 2006 reçue le même jour ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 4 avril 2006 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur, au nom de Madame s. PA., en date des 29 juin 2006 et 7 décembre 2006 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la Société de Droit Néerlandais ABN AMRO BANK N.V., en date des 2 novembre 2006 et 18 janvier 2007 ;

Après avoir entendu Maître Gaston CARRASCO, avocat au barreau de Nice, au nom de Madame s. PA., et Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la Société de Droit Néerlandais ABN AMRO BANK N.V., en leurs plaidoiries ;

Lesdits avocats-défenseurs ayant repris et maintenu ce jour leurs conclusions en l'état de la composition différente du Tribunal ;

Vu les pièces du dossier ;

s. PA. a été embauchée par la société ABN AMRO BANK NV, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 3 janvier 1994 et a présenté sa démission de son poste de gestionnaire de patrimoine par courrier du 10 mars 2005 ;

Soutenant que la rupture de son contrat de travail provoquée par le comportement fautif de l'employeur doit être requalifiée en un licenciement, lequel n'est pas justifié par un motif valable et revêt un caractère abusif, s. PA. a, ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 3 avril 2006, attiré la société ABN AMRO BANK NV devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes, sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

- 64.560,98 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 9.014,76 euros au titre des 45 jours de préavis dus,
- 751,23 euros au titre des congés payés se rapportant audits 45 jours de préavis,

- 1.878,08 euros au titre du prorata des 13e, 14e et ½ mois se rapportant aux 45 jours de préavis,
- 377,99 euros au titre de la prime de vacances se rapportant aux 45 jours de préavis,
- 40.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail,
- 5.000,00 euros au titre des frais supportés pour faire valoir ses droits en justice,

le tout avec intérêt de droit à compter de la citation.

À l'audience fixée par les convocations, les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après 7 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 19 avril 2007 à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé le 31 mai 2007.

Dans ses conclusions, s. PA. a majoré sa demande en paiement de l'indemnité de licenciement à hauteur de 67.495,57 euros et minoré sa demande relative au prorata des 13e, 14e et ½ mois se rapportant aux 45 jours de préavis à 1.252,05 euros ;

À l'appui de ses prétentions, elle fait valoir que :

- depuis l'année 2000, elle a été élue, tous les ans, déléguée du personnel par le collège cadre, alors que ses bonus ont toujours augmenté,
- depuis l'arrivée en janvier 2003 du nouveau Directeur Général s. MA., la réduction des effectifs, la délocalisation de certaines activités au Luxembourg et la nouvelle organisation du travail ont entraîné un accroissement de tâches pour les « *commerciaux* », parmi lesquels elle comptait, y compris la nécessité de travailler les week-ends,
- à cet égard, elle a dû rappeler, dans le cadre de ses fonctions de délégué du personnel, à la Direction de la banque la législation sociale, des salariés ayant travaillé 17 heures le samedi 13 mars 2004,
- en outre, les premières élections des délégués du personnel organisées sous l'égide de s. MA. ont été annulées, à sa demande, par le Juge de Paix suivant jugement du 4 juillet 2003,
- par ailleurs, les nouveaux systèmes d'exploitation informatiques mis en place n'ont fait qu'aggraver la situation des commerciaux, qui étaient tenus de remédier à de nombreuses erreurs, ayant généré de nombreuses réclamations des clients mécontents et un stress permanent chez les salariés,
- en juillet et août 2004, une partie des employés a été licenciée, de telle sorte que ses tâches de délégué du personnel ont été démultipliées, sans qu'elle n'ait jamais utilisé les heures auxquelles elle était en droit de prétendre,
- le transfert de son assistante au département « Entreprises », intervenu courant octobre 2004, et annoncé comme provisoire, l'a démunie de son personnel et a tout de même perduré jusqu'à son départ,
- elle a sollicité que son assistante ne soit transférée qu'à mi-temps, ce qui lui a été refusé par écrit,
- sa note de performance globale pour l'année 2004 notifiée par g. FA., Directeur du département « Monaco Résidents » auquel elle était rattachée, a été abaissée à son insu par s. MA., et ce en méconnaissance des dispositions de l'article 24 de la Convention collective,
- le bonus de 15.000,00 euros versé au titre de l'année 2004 a été diminué de 25 % par rapport à ceux des années 2002 et 2003, alors qu'elle avait atteint les objectifs définis, et qu'un gestionnaire senior récemment nommé avait obtenu 30.000,00 euros,
- la Direction ne l'a pas conviée au dîner organisé par la banque en février 2005, cette omission particulièrement désobligeante ayant entraîné l'étonnement de ses principaux clients qui se sont sentis déconsidérés,
- s. MA. l'a injustement rendue responsable d'un incident survenu le 3 mars 2005 avec un de ses clients auquel il avait été refusé, par téléphone, l'édition de relevés de compte, et a transféré la gestion des comptes de ce client auprès d'un autre employé, alors que ses avoirs de 1,6 millions d'euros correspondent à l'ordre de grandeur de ceux qu'elle gérait habituellement,
- par ailleurs, les clients de g. FA., après son départ début mars 2005, ont été confiés au Département des Italiens en toute illogisme et sans qu'elle soit consultée,
- l'altération de ses fonctions entraînant la modification de son contrat de travail résulte d'une volonté délibérée de la Direction de la banque de la dévaloriser et de porter atteinte à sa dignité, alors que les conditions de travail imposées par s. MA., ses méthodes déloyales et son attitude profondément injuste et arbitraire à son égard, l'ont obligée à remettre sa démission,

- les termes de son courrier du 10 mars 2005 démontrent qu'elle n'a pas manifesté de manière non équivoque sa volonté de démissionner et qu'elle a été contrainte de se soustraire au comportement fautif et injuste de son employeur rendant impossible le maintien du contrat de travail,
- le fait qu'elle ait retrouvé un travail en Principauté dès le 3 mai 2005 auprès de l'ING BANK, alors que sa période de préavis se terminait le 27 avril 2005 et qu'elle était en droit de rechercher un emploi dès le 14 mars 2005, est uniquement lié à son excellente réputation sur la place où elle travaille depuis 1983,
- les lettres des clients ayant transféré leurs avoirs, à la suite de sa démission forcée, correspondent aux courriers standardisés adressés depuis 2001 après le départ de l'ancien Directeur de la banque,
- profondément atteinte physiquement et moralement par l'ensemble des événements précédemment décrits, elle a été tenue de suivre un traitement médical, alors que ce n'est qu'au mois de janvier 2006, qu'elle s'est sentie suffisamment forte pour tenter une action en justice ;

En réponse, la société ABN AMRO BANK NV demande au Tribunal de :

- rejeter l'ensemble des prétentions de s. PA.,
- dire et juger que la rupture du contrat de travail est uniquement imputable à la demanderesse et s'analyse en une démission,
- condamner s. PA. à lui payer la somme de 3.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et injustifiée ;

Elle soutient pour l'essentiel que :

- le bonus versé pour l'année 2004 est 50% supérieur à celui réglé pour l'année 2001, alors que les bonus de 20.000,00 euros octroyés pour les années 2002 et 2003 revêtaient un caractère exceptionnel, comme le démontre la lettre du 20 septembre 2002, qui les garantissait pour ces deux années uniquement en dehors de toute notion de performance,
- elle s'est toujours félicitée des relations privilégiées de la salariée avec sa hiérarchie et le personnel, ainsi que du sérieux avec lequel elle a assumé son rôle de délégué du personnel, notamment, lorsqu'elle a permis en 2004 de régler les problèmes relatifs à la suppression d'un certain nombre d'emplois, de telle sorte que la demanderesse ne peut soutenir qu'elle aurait pâti de cette élection,
- s. PA. n'a pas été totalement privée de son assistante, dans la mesure où le transfert, qui a pris effet le 15 novembre 2004, ne concernait qu'une partie de son temps de travail,
- la décision de procéder à une politique de restructuration interne est un droit reconnu à l'employeur, alors que l'accroissement des procédures à la charge des commerciaux n'est pas le résultat d'une telle politique mais l'augmentation des obligations imposées par la nouvelle réglementation en matière de « *compliance* »,
- en outre, l'externalisation de l'activité « *Back Office* » à Luxembourg n'a pas eu pour conséquence d'augmenter les tâches administratives des commerciaux mais a nécessité une nouvelle organisation du travail interne qui a concerné l'ensemble des départements, alors que la mise en place de nouveaux systèmes informatiques a occasionné quelques perturbations et nécessité certains ajustements, ce qui est généralement le cas en pareille situation,
- la demanderesse n'a pas été sanctionnée pour l'exercice 2004, dès lors que sa notation correspond au standard « *conforme aux exigences que l'employeur a du salarié* », alors qu'elle a été promue d'une classe et a perçu un bonus 50% supérieur à celui correspondant à l'année 2001,
- le transfert des comptes d'un client de s. PA. fin février 2005 vers un autre gestionnaire n'était pas lié à un problème de personne mais rentrait dans le cadre d'une réorganisation des portefeuilles, tenant compte du montant des avoirs (plus ou moins 1 million d'euros),
- la requalification de la démission en un licenciement n'apparaît ainsi nullement justifiée, alors que les termes de la lettre du 10 mars 2005 démontrent que la salariée a décidé, de son propre chef et de plein gré, de donner sa démission sans équivoque possible et sans la moindre pression, celle-ci ayant même précisé le délai de préavis,
- la demanderesse a en réalité démissionné, dans la mesure où elle a trouvé un autre poste de gestionnaire de portefeuille, à des conditions sans doute plus intéressantes auprès d'un établissement concurrent,
- elle a rapidement été embauchée par son nouvel employeur, la banque ING, soit le 3 mai 2005, alors que son préavis se terminait le 27 avril 2005 et que des clients ont, dès le début du mois de mai, sollicité le transfert de leurs avoirs auprès dudit établissement bancaire, aux termes de courriers standardisés et strictement identiques,

- le contexte dans lequel la salariée a démissionné établit que la rupture du contrat de travail ne peut être imputée à aucun acte, pression, ou comportement fautif de sa part, et résulte d'une décision délibérée et volontaire,
- le Tribunal ne manquera pas de s'interroger sur les motivations réelles de s. PA. qui a introduit l'instance près d'un an après sa démission ;

## **SUR CE,**

Si le demandeur peut, en vertu des dispositions de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, augmenter sa demande initiale devant le bureau de conciliation, une telle possibilité, en l'absence d'une disposition identique contenue dans cette même loi, ne lui est pas ouverte devant le bureau de jugement, lequel ne peut connaître que des demandes soumises préalablement à la tentative obligatoire de conciliation, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur quantum, en application de l'article 1er de la loi précitée.

En conséquence, il convient, en raison du caractère d'ordre public des dispositions susmentionnées, de déclarer d'office irrecevable la demande de majoration de l'indemnité de licenciement, formulée par s. PA. devant le Bureau de Jugement par conclusions du 29 juin 2006, à hauteur de la somme de : 67.495,57 euros - 64.560,98 euros, soit 2.934,59 euros.

En application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, chaque partie au contrat de travail à durée indéterminée dispose d'un droit de rupture unilatérale.

Le salarié peut donc librement mettre fin au contrat de travail en démissionnant de son emploi.

Pour produire effet, cette démission doit toutefois être l'expression d'une volonté certaine, libre et réfléchie, claire et non équivoque, en dehors de toute crainte et de toute pression.

Pour autant, le salarié, qui soutient que sa démission doit être requalifiée en un licenciement en raison du comportement fautif de l'employeur, doit rapporter la preuve que la rupture du contrat de travail est imputable au non respect par ce dernier de ses obligations substantielles, qui a rendu impossible la poursuite du contrat de travail.

Il résulte du courrier du 10 mars 2005 adressé par s. PA. au Directeur Général de la société ABN AMRO BANK NV que la salariée a présenté sa démission en « *prenant acte de la rupture de [son] contrat de travail du seul fait de l'employeur* », et a évoqué les éléments factuels qui l'ont contrainte à rompre la relation contractuelle.

Ainsi, il convient d'examiner l'ensemble de ces griefs ainsi que ceux invoqués à l'appui de la demande de requalification, à l'effet de déterminer s'ils sont établis et constituent des manquements graves de l'employeur à ses obligations contractuelles.

À cet égard, les pièces versées aux débats ne permettent pas de démontrer, en dehors de simples allégations, que la restructuration réalisée au sein de la société ABN AMRO BANK NV a entraîné un accroissement spécifique des tâches de la salariée, ou que la mise en place difficile des nouveaux systèmes informatiques a aggravé ses conditions de travail de manière substantielle, ou même que la demanderesse n'a pas utilisé les heures, auxquelles elle était en droit de prétendre, malgré la démultiplication de ses tâches de délégué du personnel.

Si la société défenderesse ne conteste pas que l'assistante de s. PA. a été transférée pour une partie de son temps de travail auprès d'un autre département, la salariée n'établit que son employeur a refusé par écrit que cette mutation se fasse à mi-temps, alors que les conséquences préjudiciables de cet événement sur le travail de la demanderesse ne sont pas décrites, ni même justifiées.

S'agissant des bonus, il est de principe que le paiement d'une prime ne revêt un caractère obligatoire pour l'employeur que pour autant que les critères de constance, de fixité et de généralité s'avèrent cumulativement réunis.

En l'espèce, la salariée a bénéficié chaque année, depuis 1997, d'un bonus, lequel a augmenté de 154% en 1998, de 100% en 1999, de 16% en 2000, de 35% en 2001, de 82 % en 2002, puis a stagné en 2003 pour être diminué de 25% en 2004. Il apparaît ainsi, que cette prime, dont le montant a varié chaque année, à la hausse comme à la baisse, dans des proportions diverses, ne présente pas le caractère de fixité suffisant pour établir l'existence d'un usage. En outre, si le bonus s'élevait pour l'année 2001 à 10.981,00 euros, pour les années 2002 et 2003 à 20.000,00 euros et pour l'année 2004 à 15.000,00 euros, il ne peut être tiré aucune conséquence de sa diminution pour l'année 2004, dès lors qu'il résulte des termes clairs du courrier du 20 septembre 2002 adressé à s. PA. que suite à l'augmentation de son salaire, les bonus à hauteur de 20.000,00 euros lui étaient garantis pour les années 2002 et 2003. De plus, la demanderesse n'est pas en mesure de rapporter la preuve du montant de bonus accordé à un gestionnaire senior récemment embauché, alors qu'elle n'a pas utilisé les moyens procéduraux à sa disposition pour solliciter de la société ABN AMRO BANK NV qu'elle produise les éléments utiles à cet égard.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que les appréciations de performance de s. PA. pour l'année 2004, régulièrement notifiées, ont ultérieurement été modifiées à la baisse par s. MA., pour passer du niveau 4 à 3, sans que la salariée en ait été clairement avisée. Si cette méconnaissance des dispositions de l'article 24 de la Convention collective monégasque du Travail du Personnel des Banques relatif aux notes professionnelles est caractérisée, la lecture de l'évaluation de s. PA. pour l'année 2004 démontre cependant que sa note de 22,5 points (dont 5 points pour le commandement), qui doit être arrondi au demi point inférieur, correspond effectivement au niveau 3 de performance globale, dès lors qu'il entre « *hors commandement* » dans la tranche 15-18 points, et « *inclus commandement* » dans la tranche 18-22 points.

Dans ces conditions, la diminution du bonus ainsi que le changement de notation pour l'année 2004 ne peuvent traduire une volonté délibérée de dévaloriser le travail de la salariée ou de la sanctionner, bien que l'employeur n'indique pas le moment d'obtention de la promotion de classe invoquée.

De même, le prétendu mécontentement de la Direction de la société ABN AMRO BANK NV, en raison de l'exercice par s. PA. de ses fonctions de délégué du personnel, n'est pas établi, alors que l'annulation des élections des délégués du personnel du 5 juin 2003, par jugement du Juge de Paix rendu le 4 juillet 2003 à la requête de la salariée, est très antérieure à la démission intervenue le 10 mars 2005 ou aux faits fondant la demande. En outre, la pièce n° 17 produite par la demanderesse est dénuée de toute valeur probante, dès lors que ce courrier simplement dactylographié ne comporte aucune entête et n'est pas signé, alors que son auteur et son destinataire ne peuvent être identifiés.

Enfin, si la décision de confier la gestion des comptes des clients de g. FA., après son départ, à un autre département relève légitimement du pouvoir d'organisation de l'employeur, ce dernier ne rapporte pas la preuve de la réalité du changement des critères d'attribution, en fonction du montant des avoirs, qui serait à l'origine du transfert des comptes d'un client de s. PA. auprès d'un autre gestionnaire. La portée de cet incident, ainsi que le fait que la salariée n'ait pas été invitée au dîner organisé avec les clients de la banque courant février 2005, doivent cependant être relativisés, dans la mesure où l'existence de difficultés personnelles avec s. MA. n'est nullement démontrée.

En définitive, s. PA. ne peut avoir été contrainte de présenter sa démission, dès lors que les éléments ci-dessus évoqués ne permettent pas d'établir que les conditions de travail de la demanderesse auraient été modifiées de manière substantielle ou que l'employeur a entendu dénigrer le travail de sa salariée. En outre, la méconnaissance de la procédure prévue par l'article 24 de la Convention collective précitée ainsi que les vexations relatives liées au transfert injustifié d'un unique client et à l'oubli concernant l'invitation à un dîner important, ne suffisent pas à caractériser des manquements graves de l'employeur à ses obligations ou des comportements délibérés rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Il s'ensuit qu'il n'est même pas nécessaire d'analyser les conditions d'obtention par la demanderesse d'un nouvel emploi.

En conséquence, il n'y a pas lieu de requalifier la démission de s. PA. en un licenciement, de telle sorte que les demandes qui en découlent doivent être rejetées.

Par ailleurs, il n'est invoqué, ni établi aucune faute à l'égard de la société ABN AMRO BANK NV dans le cadre de la présente instance, qui seule pourrait justifier la demande en paiement de la somme de 5.000,00 euros formulée par s. PA., au titre des frais supportés pour faire valoir ses droits en justice.

Au contraire, la demanderesse apparaît avoir agi de manière téméraire, en l'absence de preuves susceptibles de justifier nombreuses de ses allégations, alors qu'elle ne démontre pas la réalité des difficultés psychologiques invoquées, de telle sorte qu'il convient de la condamner à payer à la société ABN AMRO BANK NV la somme d'un euro à titre de dommages et intérêts.

s. PA., qui succombe, doit supporter les dépens.

## **PAR CES MOTIFS**

### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré,

Déclare irrecevable, par application des dispositions de la loi n° 446 du 16 mai 1946, la demande de majoration de l'indemnité de licenciement à hauteur de 2.934,29 euros formée par s. PA. devant le bureau de jugement ;

Dit n'y avoir lieu à requalifier la rupture du contrat de travail conclu entre s. PA. et la société ABN AMRO BANK NV en un licenciement ;

Déboute s. PA. de l'ensemble de ses demandes ;

Condamne s. PA. à payer à la société ABN AMRO BANK NV la somme d'un euro à titre de dommages et intérêts ;

Condamne s. PA. aux entiers dépens.