

Tribunal du travail, 20 février 2014, Monsieur c. DE. c/ La société anonyme monégasque G.

Type	Jurisprudence
Jurisdiction	Tribunal du travail
Date	20 février 2014
IDBD	11953
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématique	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2014/02-20-11953>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Classification professionnelle - Évaluations annuelles individuelles - Nature des fonctions et des responsabilités - Explications objectives - Tribunal du Travail - Réouverture des débats.

Résumé

Le fait que les salariés aient contresigné les évaluations annuelles individuelles n'est pas un obstacle juridique à la formulation d'une contestation dans le cadre d'un litige devant le Tribunal du Travail. Dès lors, en la matière, si l'employeur peut privilégier, pour tout le personnel concerné, en l'espèce les caissiers changeurs, certains critères de compétence par rapport à d'autres en ce qu'ils seraient plus déterminants de la notation générale, il doit fournir des explications complémentaires et justifier objectivement, compte tenu notamment de la nature des fonctions et des responsabilités exercées, du caractère plus ou moins déterminant de tel ou tel critère, en apportant tous commentaires nécessaires sur chaque évaluation générale. En l'espèce, il convient d'ordonner la réouverture des débats afin que l'employeur fournisse des explications et justifie objectivement et que le salarié, caissier changeur, forme, le cas échéant, ultérieurement des demandes subsidiaires pour tirer les conséquences du fait que certaines de ses évaluations annuelles ne seraient pas objectivement justifiées.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 20 FÉVRIER 2014

En la cause de Monsieur c. DE., demeurant : X, X à NICE (06300),

demandeur, plaident par Maître Patrice LORENZI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Étude,

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque G., dont le siège social est : X1 à MONACO (98000),

défenderesse, plaident par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Étude,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 21 juin 2012, reçue le 22 juin 2012 ;

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 16 octobre 2012 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Patrice LORENZI, avocat-défenseur, au nom de Monsieur c. DE., en date des 8 novembre 2012, 7 février 2013 et 10 juillet 2013 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque G., en date des 16 janvier 2013 et 11 avril 2013 ;

Après avoir entendu Maître Patrice LORENZI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour Monsieur c. DE., et Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la société anonyme monégasque G., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

c. DE. est employé par la société anonyme monégasque G. en qualité de caissier changeur au Grand change.

Celui-ci a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 15 octobre 2012, attrait la SAM G. devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 4.204,24 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période de mai à décembre 2007,
- 6.708,15 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à décembre 2008,
- 7.789,03 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à décembre 2009,
- 7.793,88 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à décembre 2010,
- 8.764,17 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à décembre 2011,
- 3.162,64 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à mai 2012,

- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts.

Il a également sollicité la régularisation de ses bulletins de salaire, déclarations et cotisations sociales.

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

Puis, après 5 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 31 octobre 2013 et le jugement mis en délibéré a été prononcé le 20 février 2014.

À l'appui de ses prétentions, c. DE. fait valoir que :

- la SAM G. l'a embauché le 23 juin 1993, alors qu'il a été nommé caissier changeur au Grand Change à compter du 21 juin 2001, à l'échelon 11 de l'échelle 1 de la grille des cadres administratifs, après avoir assuré ces fonctions depuis le 15 juin 1999 en remplacement d'un salarié malade (treize ans d'ancienneté),
- malgré la similitude des fonctions des 7 caissiers qui composent le service du Grand Change, il a constaté qu'il existe une disparité dans le traitement et la rémunération des employés concernés (pouvant aller jusqu'à 1.000 euros),
- l'employeur est toutefois tenu, en vertu de la règle « à travail égal, salaire égal », d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans des conditions identiques, c'est-à-dire accomplissant le même travail,
- la seule différence, qui peut exister sur son bulletin de salaire, doit correspondre au montant de la prime d'ancienneté qui varie selon l'entrée au service de la SAM G.,
- il produit aux débats l'ensemble de ses revenus, en comparaison avec ceux de n. CH., qui exerce également les fonctions de caissier de la Caisse Grand Change (article 2 de la section II - Le Grand Change du règlement intérieur du personnel des services annexes jeux),
- la différence entre leur rémunération annuelle est particulièrement importante et justifie les demandes formulées,
- s'il a tenté d'abord de régler le présent litige à l'amiable, à la suite de la formalisation par l'employeur d'un protocole transactionnel avec les employés de l'établissement L., qui devaient recevoir le même traitement que leurs homologues des Jeux Américains de l'établissement J. la défenderesse lui a fait savoir qu'elle n'entendait pas répondre favorablement à ses revendications au motif que son salaire est déterminé en fonction de l'accord collectif signé en janvier 2003 qui prévoit une grille de salaires,
- cependant, il ne peut être porté atteinte par la voie conventionnelle au principe « à travail égal, salaire égal »,
- un salarié peut ultérieurement faire valoir ses droits s'il considère que l'accord signé entre la SAM G. et le syndicat des caisses (qu'il n'a jamais ratifié à titre personnel) est intervenu en violation des dispositions légales,
- il convient de souligner que ledit accord n'est même plus applicable à ce jour puisque la Direction a informé le personnel que l'accord arrivant à échéance le 31 octobre 2012, elle n'entendait pas le voir prolonger,
- l'employeur considère que les différences de rémunération sont fondées sur des critères objectifs pertinents et étrangers à toute discrimination du seul fait du positionnement initial dans la grille de salaire, en occultant le fait qu'il exerce les mêmes fonctions et responsabilités, accomplit les mêmes tâches, aux mêmes horaires et est soumis à la même réglementation que son collègue, n. CH.,
- s'il est normal que n. CH., qui dispose d'une ancienneté plus importante dans le service, perçoive à ce titre une prime plus élevée, cette circonstance ne constitue pas un élément objectif et pertinent permettant d'individualiser les salaires, et ce d'autant que lorsqu'il a été nommé caissier en 2001, soit avant la signature de l'accord, il n'existait pas de différence de rémunération puisque tous les caissiers étaient à l'échelon 19 et percevaient le même salaire de base,
- de même, la défenderesse estime que le système des évaluations annuelles permet de garantir un traitement juste et non discriminatoire,
- cependant, les notations dont il a fait l'objet apparaissent plus que discutables,
- en effet, le 1er août 2007, il obtient 12 critères « excellent » et 3 « bon », alors que son évaluation globale retenue correspond à « bon »,
- il en sera de même lorsqu'il obtiendra les années suivantes davantage de « bon » que d'« excellent »,
- la notation n'apparaît pas totalement empreinte d'objectivité dans ces conditions (lointaines des considérations mathématiques) et exerce une influence directe sur son salaire (4 points pour « bon », 6 pour « excellent », le nombre de points conditionnant le passage à un échelon supérieur),
- les appréciations sont au contraire subjectives puisque la note « bon » est systématiquement obtenue indépendamment des résultats effectifs mentionnés,
- en tout état de cause, il n'a jamais accepté le système de notation et a refusé de signer ses évaluations (non-obtention de l'échelon supérieur en 2007),
- les décisions invoquées par la SAM G. ne sont pas définitives et ont même ordonné la réouverture des débats en réaffirmant le principe de l'égalité de traitement,

- le seul fait qu'il ait donné son accord pour certaines évolutions ne permet pas de valider les discriminations en cause, dans la mesure où il n'avait pas connaissance du sort de ses collègues de travail et n'était pas informé de leur promotion personnelle,
- la résistance dont l'employeur a fait preuve lui cause un préjudice distinct de la perte des gains dans la mesure où il a été contraint d'agir en justice et de limiter ses réclamations aux cinq dernières années,
- il reconnaît le bien fondé de l'argumentation de la défenderesse quant à la prescription quinquennale (infime partie de ses demandes).

En réponse, la SAM G. soutient pour l'essentiel que :

- les caissiers ont critiqué le système de grille de salaires auquel ils étaient soumis au motif qu'ils le jugeaient statique, ce qui a été à l'origine d'un mouvement de grève à l'automne 2012,
- une négociation s'est engagée et a abouti à la signature d'un accord avec le syndicat des caissiers, instituant de nouvelles grilles de salaires,
- le nouveau système avait pour objectif principal de réorganiser la carrière des employés en s'appuyant sur une évaluation annuelle individuelle permettant de valider l'expérience acquise dans le poste au regard de critères objectifs,
- initialement signé avec le seul syndicat des caissiers, l'accord a par la suite été régularisé le 14 janvier 2003 par les syndicats des cadres administratifs, des agents de maîtrise, des services intérieurs et extérieurs, l'augmentation des rémunérations des caissiers ayant une incidence sur la répartition des primes communes à l'ensemble du personnel,
- en exécution de cet accord intervenu à l'initiative du personnel, une nouvelle grille de salaires, comprenant cinq niveaux de classification (stagiaire, junior, confirmé, sénior et expert), eux-mêmes divisés en plusieurs échelons, a été établie et assortie d'un plan de carrière permettant à chacun de connaître ses possibilités d'évolution,
- les salariés ont tous été informés de leur positionnement initial au sein de leur grille respective, laquelle a reçu l'aval des syndicats concernés,
- le passage d'un échelon à l'autre s'est ensuite effectué, pour les employés « confirmés », « séniors » et « experts » lorsque les intéressés cumulaient 12 points, étant précisé que chaque évaluation annuelle, qui repose sur des critères objectifs et pertinents, permettait d'acquérir 6, 4, 3 ou 0 point selon que le résultat était excellent, bon, moyen ou faible,
- c'est ainsi qu'un « bon » employé « confirmé », « sénior » ou « expert » passe d'un échelon à un autre tous les 3 ans (évaluation annuelle identique),
- s'agissant du personnel « stagiaire » ou « junior », le passage à l'échelon supérieur s'effectue tous les ans sous réserve d'une bonne évaluation annuelle,
- ce nouveau système permet ainsi de bénéficier régulièrement d'une augmentation de salaire, indépendamment de la prime d'ancienneté, et est parfaitement objectif en ce que l'évolution de la rémunération est fonction du résultat d'un simple calcul mathématique,
- en application de l'accord précité, c. DE. a obtenu, dès son positionnement initial dans la nouvelle grille, une augmentation considérable de sa rémunération, en passant à l'échelon 19 de la grille des cadres (antérieurement 11),
- le demandeur n'a d'ailleurs jamais contesté, ni critiqué ce positionnement initial,
- son travail ayant toujours été considéré comme « bon », son salaire a été porté, à compter du 1er juillet 2006, à la valeur de l'échelon 20 de l'échelle 1 de la grille des cadres (niveau 6), à compter du 1er juillet 2009, à la valeur de l'échelon 21 de la dite grille (niveau 7) et à compter du 1er juillet 2012, à la valeur de l'échelon 23 (niveau 8),
- la prescription quinquennale édictée par l'article 2092 bis du Code civil a été interrompue par la citation en conciliation du 21 juin 2012, si bien que les demandes de rappel de salaires ne sont pas recevables pour la période antérieure au 22 juin 2007,
- le principe « à salaire égal, travail égal » n'interdit pas à l'employeur d'individualiser les salaires à la condition que la différence de rémunération soit fondée sur des critères objectifs, pertinents et étrangers à toute discrimination,
- la différence de traitement résulte en l'espèce du positionnement initial dans la grille et non de l'évolution au sein de ladite grille (qui a été identique), en application de l'accord du 14 janvier 2003, qui a mis en place un système permettant aux intéressés de bénéficier régulièrement d'une augmentation de leur rémunération en fonction des résultats de leurs évaluations annuelles,
- le fait que le demandeur n'ait pas « ratifié » l'accord de 2003 est sans portée puisque les représentants de sa profession ont été régulièrement mandatés pour représenter les intérêts des caissiers et signer, au nom des membres de cette profession, ledit accord avec leur employeur,
- la situation de Messieurs DE. et CH. n'était pas identique au moment de leur positionnement initial dans la grille,

- lorsque le demandeur a été positionné à l'échelon 19 de la grille en 2003, n. CH. bénéficiait déjà de 10 années d'expérience dans le service au même poste qu'il occupait depuis le 1er juin 1993,
- n. CH. avait ainsi acquis de facto de meilleures compétences que le salarié qui n'avait intégré ses fonctions que depuis trois années et ne pouvait de fait maîtriser toutes ses attributions,
- l'attribution de l'échelon en 2003 a tenu compte de la rémunération acquise au titre de l'emploi de caissier changeur et du niveau d'expertise atteint dans ledit poste,
- par ailleurs, l'évolution des carrières des intéressés est parfaitement conforme au système reposant sur les évaluations annuelles,
- la présente juridiction a d'ailleurs déjà jugé que le système d'avancement basé sur cet accord n'est nullement discrétionnaire et introduit au contraire une plus grande transparence et égalité,
- la reconnaissance du caractère « *excellent* » du travail d'un salarié ne saurait être la norme et récompense un travail irréprochable d'une qualité remarquable,
- les évaluations de c. DE. sont « *bonnes* » et démontent la haute qualité de son travail sans qu'il puisse être jugé dans son ensemble « *excellent* »,
- il en est de même pour n. CH. dont le travail a pu être jugé « *excellent* » par rapport à certains critères mais dont la globalité a donné lieu à une « *bonne* » notation,
- l'évaluation de chacun des caissiers a été faite sur la base des mêmes critères,
- le fait que le demandeur n'ait pas signé son évaluation n'a pas eu pour conséquence d'empêcher son évolution.

SUR QUOI

En vertu des dispositions de l'article 2092 bis du Code civil, l'action des ouvriers, gens de travail et domestiques pour le paiement de leurs salaires, indemnités, accessoires et fournitures se prescrit par cinq années.

Cette prescription quinquennale ne peut, aux termes des articles 2064 et 2065 de ce même code, être valablement interrompue que par une citation en justice, y compris une citation en conciliation, un commandement ou une saisie.

En l'espèce, ladite prescription n'a été interrompue que par la citation devant le bureau de conciliation du Tribunal du travail adressée le 25 juin 2012 à la SAM G. par le secrétaire de cette juridiction, de telle sorte que c. DE. ne peut valablement solliciter un rappel de salaire que depuis le 1er juin 2007.

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

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

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

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

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

Si l'ancienneté, lorsqu'elle est intégrée dans le salaire de base, constitue un élément objectif pouvant justifier une différence de salaire, il incombe au juge de vérifier si elle justifie la différence de rémunération constatée.

Il est constant que c. DE. bénéficie d'un salaire et d'un échelon inférieurs à ceux de n. CH., bien qu'ils accomplissent les mêmes tâches et disposent des mêmes responsabilités.

Il est par ailleurs acquis que l'ancienneté au sein de la SAM G. est prise en compte par le versement d'une prime d'ancienneté distincte de la rémunération de base figurant sur les bulletins de salaire.

La défenderesse soutient que la différence de rémunération avec n. CH. résulte d'une différence d'ancienneté, dans le service de la caisse Grand Change, par rapport aux autres caissiers changeurs, lors de la mise en place de la grille de salaires en juillet 2003.

Les accords individuels donnés sur ce point par les salariés ne permettent pas de considérer qu'ils étaient avisés de la classification de leurs collègues, si bien que cette circonstance n'apparaît pas particulièrement pertinente.

La grille de salaires des caissiers du Grand Change (annexe 1 à l'accord du 14 janvier 2003) se décline de la manière suivante, en précisant les évolutions normales vers la classe supérieure :

- Stagiaire, échelon 10 (1 an) et 12 (un an),
- Junior, échelon 14 (un an) et 16 (un an),
- Confirmé, échelon 19 (3 ans), 20 (3 ans) et 21 (3 ans),
- Sénior, échelon 23 (3 ans), 24 (3 ans) et 25 (3 ans),
- Expert, échelon 27 à 34 (tous les 3 ans).

n. CH., qui disposait en juillet 2003, d'une ancienneté de 10 années au sein de la caisse Grand Change (1er juin 1993), a été classé à l'échelon 24.

o. TR., qui disposait en juillet 2003, d'une ancienneté de 2 années au sein de la caisse Grand Change (1er juillet 2001), a été classé à l'échelon 19.

c. DE., qui disposait en juillet 2003, d'une ancienneté de 2 années au sein de la caisse Grand Change (1er juillet 2001), a été classé à l'échelon 19, étant précisé que ce dernier n'a été effectivement nommé caissier changeur qu'à compter du 1er juillet 2001, même s'il avait été préalablement « *chargé des fonctions de caissier changeur* », tout en demeurant caissier manipulateur au Change Central et en percevant une prime mensuelle complémentaire de fonction de 3.000 francs, au cours de diverses périodes (15 juin 1999 au 31 décembre 1999, 7 février au 7 avril 2000, 17 mars au 30 juin 2001).

I. MA. a été classé, à l'issue de la période probatoire de trois mois suivant sa nomination à compter du 1er mai 2007 en qualité de caissier changeur, soit à compter du 1er août 2007, à l'échelon 14, alors que dans le même temps, n. CH. était classé à l'échelon 25, o. TR. et c. DE. à l'échelon 20, depuis une année (1er juillet 2006).

Si l'expérience dans le poste occupé a pu légitimement être considérée comme déterminante du niveau de classification, compte tenu des missions spécifiques des caissiers changeurs, du montant du dernier salaire de base (qui tient compte des évolutions propres à chaque carrière et qui constitue un avantage acquis) ou du versement d'une prime distincte relative à l'ancienneté au sein de la SAM G.,

- les attributions d'échelon en juillet 2003 devaient appliquer un schéma proportionnel fondé sur le nombre d'années de service au Grand Change en qualité de caissier changeur,
- l'attribution d'un échelon, lors de la prise de fonction d'un nouveau caissier changeur, devait retenir une classe de base (stagiaire ou junior, en fonction notamment de l'expérience passée dans une caisse, sous réserve de l'application du système de la passerelle - article 4 de l'accord du 14 janvier 2003 - qui pouvait, le cas échéant, être plus favorable au salarié concerné), tout en demeurant dans la logique du schéma proportionnel retenu pour ses collègues en juillet 2003 (en tenant compte toutefois d'avancements accélérés de certains dans l'intervalle).

Or, il apparaît que la différence de classes constatée en juillet 2003 entre d'une part, n. CH., et d'autre part, ses collègues, o. TR. et c. DE. (soit 4 échelons pour une différence d'ancienneté de 8 ans au sein du service), et en août 2007 entre n. CH. (qui a fait l'objet d'une évolution normale dans l'intervalle) et I. MA. (soit 7 échelons pour une différence d'ancienneté de 14 années au sein du service) répond à un schéma proportionnel commun et apparaît ainsi objectivement justifiée à l'égard du salarié de référence (et même à l'égard des deux autres employés, soit une classe pour 2 années d'écart d'ancienneté à la caisse Grand Change).

Il n'est pas davantage établi que lors de l'entrée en fonction de c. DE. au Grand Change en juillet 2001, tous les caissiers changeurs bénéficiaient du même échelon et de la même rémunération n. CH., échelon 17 de la grille des cadres ; c. DE., échelon 11 de la grille des cadres en juillet 2001).

Bien que l'employeur n'ait pas fourni d'éléments permettant de déterminer la rémunération applicable à chaque classe et de justifier la différence de salaire inhérente au nombre d'échelons, ni même des explications sur les différences quant aux parts bénéficiaires visées dans les tableaux récapitulatifs du demandeur, ces questions n'ont pas été clairement abordées par ce dernier dans un contexte où un accord est manifestement intervenu avec le syndicat concerné sur ces points.

Par ailleurs, la défenderesse fait valoir que la carrière des caissiers changeurs a, par la suite, évolué en fonction de critères objectifs, dans la mesure où :

- des évaluations annuelles ont été réalisées et leur résultat a abouti à l'attribution de points en fonction du niveau de notation (excellent : 6 ; bon : 4, moyen : 3 ; faible : 0),
- le passage à l'échelon supérieur est intervenu, pour un « *confirmé* », « *sénior* » ou « *expert* », lorsqu'un total de 12 points a été accumulé,
- une évolution normale conduit ainsi à bénéficier d'un échelon tous les 3 ans grâce à l'obtention de 4 points par année, et l'évolution accélérée d'un échelon tous les 2 ans grâce à l'obtention de 6 points par année,

- cependant, l'évolution normale pour un « *stagiaire* » ou « *junior* » se fait au bout d'une année si la notation est « *bon* ».

La réalité de ce système indéniablement objectif n'a pas été contestée, alors que les évaluations versées aux débats et les récapitulatifs de carrière des intéressés démontrent que :

- n. CH., qui a toujours obtenu la notation « *bon* », a bénéficié de l'échelon 25 le 1er juillet 2006, de l'échelon 27 le 1er juillet 2009 et de l'échelon 28 le 1er juillet 2012,
- o. TR., qui a toujours obtenu la notation « *bon* », a bénéficié de l'échelon 20 le 1er juillet 2006, de l'échelon 21 le 1er juillet 2009 et de l'échelon 23 le 1er juillet 2012,
- c. DE., qui a toujours obtenu la notation « *bon* », a bénéficié de l'échelon 20 le 1er juillet 2006, de l'échelon 21 le 1er juillet 2009 et de l'échelon 23 le 1er juillet 2012,
- l. MA., qui a toujours obtenu la notation « *bon* », a bénéficié de l'échelon 16 le 1er août 2008, de l'échelon 19 le 1er août 2009 et de l'échelon 20 le 1er août 2012.

Il apparaît ainsi que le système en cause a été justement appliqué, et ce, en fonction des résultats des évaluations annuelles individuelles.

Toutefois, les demandeurs évoquent chacun à juste titre une incompatibilité entre le nombre de critères de compétence jugés « *excellent* » ou « *bon* » et la notation générale, qui a systématiquement été retenue comme « *bon* », et il convient de citer à titre d'exemples particulièrement significatifs pour :

- l. MA., août 2008 : 11 excellents et 4 bons,
- o. TR., juillet 2008 : 10 excellents et 5 bons, juillet 2011 : 11 excellents et 4 bons,
- c. DE. (qui a contesté la pertinence du système d'évaluation), juillet 2007 : 12 excellents, 3 bons ; juillet 2008 : 11 excellents et 4 bons,

le fait qu'ils aient contresigné les évaluations en cause n'étant pas un obstacle juridique à la formulation d'une contestation dans le cadre d'un litige devant le Tribunal du Travail.

À cet égard, si l'employeur peut indéniablement privilégier, pour tout le personnel concerné (nécessité d'un traitement égalitaire des caissiers changeurs), certains « *critères de compétence* » par rapport à d'autres en ce qu'ils seraient plus déterminants de la notation générale, il doit fournir des explications complémentaires et justifier objectivement, compte tenu notamment de la nature des fonctions et des responsabilités exercées, du caractère plus ou moins déterminant de tel ou tel critère, en apportant tous commentaires nécessaires sur chaque évaluation générale de c. DE. réalisée depuis l'entrée en vigueur de l'accord du 14 janvier 2003, soit depuis le 1er juillet 2003.

Le demandeur devra pour sa part tirer les conséquences financières d'une notation individuelle qui ne serait pas objectivement justifiée en formant des demandes subsidiaires de rappel de salaire.

En conséquence, il convient d'ordonner la réouverture des débats afin que :

- la SAM G. produise les évaluations annuelles de c. DE. de 2004 et 2005, fournisse des explications et justifie objectivement, compte tenu notamment de la nature des fonctions et des responsabilités exercées par les caissiers du Grand Change, du caractère plus ou moins déterminant de tel ou tel « *critère de compétence* » mentionné sur les notations, en apportant tous commentaires nécessaires sur chaque évaluation annuelle générale de c. DE. depuis le 1er juillet 2003,
- c. DE. forme, le cas échéant, ultérieurement des demandes subsidiaires pour tirer les conséquences du fait que certaines de ses évaluations annuelles ne seraient pas objectivement justifiées.

Il convient, dès lors, de surseoir à statuer sur les demandes et de réserver les dépens en fin de cause.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement, par jugement avant-dire-droit au fond, après en avoir délibéré,

Ordonne la réouverture des débats afin que la société anonyme monégasque G. produise les évaluations annuelles de c. DE. de 2004 et 2005, fournisse des explications et justifie objectivement, compte tenu notamment de la nature des fonctions et des responsabilités exercées par les caissiers du Grand Change, du caractère plus ou moins déterminant de tel ou tel « *critère de compétence* » mentionné sur les notations, en apportant tous commentaires nécessaires sur chaque évaluation annuelle générale de c. DE. depuis le 1er juillet 2003 ;

Dit que c. DE. formera, le cas échéant, dans un second temps des demandes subsidiaires pour tirer les conséquences du fait que certaines de ses évaluations annuelles ne seraient pas objectivement justifiées ;

Renvoie à la cause et les parties à l'audience du JEUDI 3 AVRIL 2014 pour les conclusions et les pièces de la société anonyme monégasque G. ;

Sursoit à statuer sur les demandes de c. DE. ;

Réserve les dépens en fin de cause ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Charles-André BENEDETTI, Paul-Marie JACQUES, membres employeurs, Messieurs Rino ALZETTA, Karim TABCHICHE, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt février deux mille quatorze, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Charles-André BENEDETTI, Paul-Marie JACQUES et Rino ALZETTA, Monsieur Karim TABCHICHE, étant empêché, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.