

Tribunal du travail, 13 novembre 2014, Monsieur g. CO. c/ La SAM G

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	13 novembre 2014
<i>IDBD</i>	12887
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2014/11-13-12887>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Travail - Salaire - Rappel de salaires - Absence de comparaison avec l'ensemble des salariés - Différence de rémunération - Notation

Résumé

Les demandes de rappel de salaire et dommages-intérêts pour résistance abusive doivent être rejetées dans la mesure où aucune demande subsidiaire n'a été formée par le salarié pour tirer les conséquences d'une éventuelle incohérence concernant l'attribution initiale de l'échelon par rapport aux employés, également demandeurs, autres que le salarié avec lequel il se compare, alors que cette circonstance ne peut permettre de remettre en cause l'intégralité du système et justifier un rappel de salaire pour compenser la différence de rémunération avec ce dernier. Par ailleurs, s'agissant des évaluations, aucune comparaison n'a été menée entre l'ensemble des collègues intéressés et le salarié avec lequel le demandeur se compare a bien été noté dans des conditions identiques.

PRINCIPAUTÉ DE MONACO

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 13 NOVEMBRE 2014

En la cause de Monsieur g. CO., demeurant : X à MONACO (98000),
demandeur, plaidant par Maître Sarah FILIPPI, avocat 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 se situe : X1 à MONACO (98000),
défenderesse, plaidant 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,

Vu le jugement du Tribunal du Travail en date du 7 février 2013 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de la SAM G en date des 3 octobre 2013 et 6 mars 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Sarah FILIPPI, avocat, au nom de Monsieur g. CO., en date du 16 janvier 2014 ;

Après avoir entendu Maître Sarah FILIPPI, avocat près la Cour d'Appel de Monaco, pour Monsieur g. CO., et Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SAM G, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

g. CO. est employé par la SAM G en qualité de caissier à la Caisse des Chèques.

Celui-ci a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 4 octobre 2010, attiré la SAM G devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 15.148 euros au titre des arriérés de salaires et de parts bénéficiaires pour l'année 2005,
- 15.232 euros au titre des arriérés de salaires et de parts bénéficiaires pour l'année 2006,
- 17.441 euros au titre des arriérés de salaires et de parts bénéficiaires pour l'année 2007,
- 16.678 euros au titre des arriérés de salaires et de parts bénéficiaires pour l'année 2008,
- 16.865 euros au titre des arriérés de salaires et de parts bénéficiaires pour l'année 2009,
- 18.337 euros au titre des arriérés de salaires et de parts bénéficiaires pour l'année 2010,
- 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination de salaires,
avec intérêts de droit à compter de la saisine du Tribunal.

Par jugement du 7 février 2013, auquel il convient de se référer pour un plus ample exposé des faits, ce Tribunal a ordonné la réouverture des débats afin que :

- la SAM G fournisse les éléments permettant de déterminer la rémunération applicable à chaque échelon à compter du 15 novembre 2004 (grille applicable aux caissiers chèques) et de justifier la différence de salaire inhérente au nombre d'échelons, ainsi que l'ensemble des évaluations annuelles de c. BR., c. MA., r. FE., s. MA. et g. CO. depuis le 1er juillet 2003 ou le 15 novembre 2004,
 - la SAM G s'explique sur les raisons pour lesquelles r. FE. est passé de l'échelon 28 à l'échelon 30 entre le 1er juillet 2003 et le 1er juillet 2005 et c. BR. a obtenu l'échelon 37 le 1er mars 2010 et non le 1er juillet 2009, en produisant les pièces utiles à cet égard,
 - g. CO. forme, le cas échéant, des demandes subsidiaires pour tirer les conséquences de ses constatations quant à la différence de traitement avec ses collègues pour sa classification lors de son entrée en fonction puis lors des différents avancements,
- a sursis à statuer sur les demandes de g. CO. et réservé les dépens en fin de cause.

Aux termes de ses dernières écritures judiciaires, g. CO. fait valoir que :

- la SAM G feint d'avoir apporté les éléments de réponse sollicités par la présente juridiction,
- s'agissant des évaluations, il ne dispose que de celles comprises entre l'année 2005 (ou l'année 2006 pour la majorité des salariés) et l'année 2010,
- de plus, l'ensemble des caissiers n'a pas été évalué sur les mêmes critères de compétence et la note attribuée l'a été de façon indéterminée, puisque le commentaire global est tout à fait arbitraire,
- la seule évaluation pour l'année 2005 concerne r. FE., qui s'est toujours vu attribuer la notation générale « *excellent* » jusqu'à l'année 2009 où il n'a plus obtenu qu'un commentaire « *bon* », en dépit d'une appréciation aussi performante,
- s. MA. a été évalué sur 17 critères en 2006 tandis que ses collègues l'ont été sur 16 critères,
- celui-ci a obtenu une majorité d'excellents mais a seulement été qualifié de « *bon* » en 2008 et 2009 (appréciation plus sévère de son niveau d'anglais à partir de 2008 sans qu'il ait manifestement perdu ses compétences ; variation de la notation en fonction de la personne en charge de l'entretien, ce qui augmente l'aléa ; notation 2010 non communiquée),
- c. MA. a quasi systématiquement bénéficié d'un nombre égal de commentaires « *bon* » et « *excellent* » (sauf en 2007, majorité d'excellents) mais a toujours été considéré comme « *bon* » entre 2006 et 2010,
- seuls Monsieur BR. et lui ont fait l'objet d'une évaluation « *moyen* » pour certains critères mais ont toujours été qualifiés de « *bon* »,
- dans ces conditions, aucun élément concret ne permet de comprendre le système de points définis, alors que cet avis inexécuté détermine l'évolution des salaires,
- concernant les échelons attribués en 2003, aucune indication ou pièce n'a été fournie pour déterminer les avantages acquis,
- c. MA. a obtenu une promotion à l'échelon 29 lorsqu'il a intégré le service K et a été placé à l'échelon 22, après 23 années d'expérience au sein de la SAM G (différence de 7 échelons et de 13 échelons avec Monsieur BR.),
- il a été classé 3 échelons en dessous de s. MA. même si ce dernier disposait d'une ancienneté G largement inférieure et K légèrement supérieure,
- si la question de l'arrêt de travail de c. BR. aurait justifié le report de ses évaluations, il n'en a pas été de même pour c. MA. puisqu'il était en arrêt maladie du 1er juillet jusqu'au 12 décembre 2013 puis à nouveau à compter du 30 mars 2014 pour une courte durée mais a été placé à l'échelon 29 le 1er avril 2014 (soit plus de 4 mois après son arrêt longue maladie),
- l'explication de la défenderesse est également hasardeuse s'agissant d'un prétendu rétablissement d'équité à l'égard de r. FE., qui aurait bénéficié de deux échelons en deux ans en raison du mérite et de la non-existence de l'échelon 29,
- en outre, les tableaux versés aux débats (la pièce adverse n° 26 ne visant même pas l'échelon 37 de c. BR.) mentionnent des montants substantiellement différents sans que les réévaluations successives soient justifiées, ni les bulletins de salaire qui auraient permis de vérifier la juste application de l'évolution,
- le salaire de base de chacun des demandeurs est différent de celui résultant de la pièce adverse n° 4 et n° 26,
- dans ces conditions, il ne peut valablement faire des demandes subsidiaires, le placement intervenu en 2003 étant aléatoire, tout comme les évolutions ultérieures, et le système présentant des incohérences manifestes.

Pour sa part, la SAM G soutient pour l'essentiel que :

- le positionnement initial s'est réalisé dans le respect des avantages de chacun des salariés (rémunération antérieure) et de l'expérience acquise, ce qui a justifié la différence d'échelon avec c. BR. lors de son affectation à la Caisse des Chèques,

- le demandeur ne craint pas de lui faire grief de ne pas avoir produit de documents concernant les avantages acquis, alors qu'il dispose des bulletins de salaire de c. BR. et peut parfaitement vérifier le niveau de la rémunération antérieure,
- en tout état de cause, le salarié persiste à critiquer le positionnement initial en dépit du jugement intervenu qui rend le débat sur cette question inopérant,
- c'est de manière tout à fait objective que Messieurs FE. et MA. ont été positionnés au même échelon (en fonction du salaire de base) en l'état d'un niveau d'expérience au poste de caissier qui avantageait Monsieur MA. et d'une expérience G qui avantageait Monsieur FE.,
- g. CO. a été placé à l'échelon 22 le 15 novembre 2004 de manière provisoire (en fonction de ses avantages acquis) puis a bénéficié de l'échelon 25 à l'issue de la période d'essai de 3 mois, de telle sorte qu'il n'existait pas 7 échelons d'écart avec c. MA. mais seulement 4 (même échelon avec s. MA.),
- le salarié lui reproche de ne pas communiquer les bulletins de salaires mais ne soutient pas l'existence d'une erreur d'adéquation entre la rémunération et les échelons obtenus, ni même d'une erreur concernant le salaire de Monsieur BR.,
- Messieurs CO. et BR. ont connu une évolution de carrière quasi identique,
- c. BR. est passé à l'échelon 37 non au 1er juillet 2009 mais 8 mois plus tard, soit le 1er mars 2010, en raison de la prorogation de sa période d'évaluation annuelle liée aux absences pour raisons médicales,
- le demandeur ne critique pas ses évaluations ou celles de Monsieur BR. auxquels il se compare mais celles de Messieurs FE., MA. et MA., alors pourtant que leur situation est sans lien avec le présent litige, en l'absence de formulation d'une quelconque demande de rappel de salaire pour tirer les conséquences d'une comparaison avec la rémunération des trois intéressés,
- le salarié ne se justifie pas, ni même ne se prévaut du fait que le système en cause lui aurait causé un préjudice,
- s. MA. a bien été évalué sur 16 critères et non 17 (case compétence cochée par erreur) en 2006 et l'absentéisme a été bien pris en compte en 2008,
- concernant l'évaluation du niveau d'anglais, il convient de relever que s. MA. n'a jamais contesté ce point à compter de l'année 2008, tandis que cette question n'aurait pas eu d'incidence sur la notation générale,
- r. FE. n'a gravi qu'un seul échelon entre le 1er juillet 2003 et le 1er juillet 2005 puisque l'échelon 29 n'existe pas,
- ce dernier a été considéré comme excellent en 2008 et comme bon en 2009 et 2010 (14 points), si bien que lors de son changement d'échelon, en 2010, il avait deux points d'avance,
- celui-ci avait obtenu en 2009 et 2010 plus d'évaluations considérées comme « *bon* » qu'en 2006 (7 en 2009 et 2010 au lieu de 5 en 2006),
- c. MA. ne pouvait bénéficier d'un avis général excellent au regard du nombre important de critères évalués à « *bon* » et non « *excellent* »,
- le demandeur lui fait également le reproche de ne pas produire les notations antérieures à l'année 2006, alors qu'il ne peut ignorer qu'il n'a fait l'objet d'aucune évaluation avant cette date,
- en effet, les grilles et le canevas d'entretien étaient en cours d'élaboration, ainsi qu'il résulte du courrier adressé le 23 novembre 2005 par le Directeur des ressources humaines à la Direction du travail,
- le canevas d'entretien a été établi en associant les représentants du personnel et a donné lieu à de nombreuses discussions qui ont reporté la validation des grilles d'entretien pendant plus de deux ans et demi,
- antérieurement à 2006 et afin de permettre à tous les employés de voir leur rémunération augmenter en l'absence d'évaluation, elle a procédé à une reconstitution identique de points en faveur de tous les caissiers en les considérant comme bons (soit 4 points par année),
- la différence de rémunération entre g. CO. et c. BR. s'explique ainsi par leur positionnement initial dès lors que leur évolution ultérieure a été quasiment identique (mêmes résultats),
- elle est objectivement justifiée du fait du respect des avantages acquis et de la prise en considération de leurs expériences respectives, tout comme le système d'évolution de carrière,
- elle verse aux débats un tableau récapitulatif de l'ensemble des mises à jour de la grille depuis le 1er juillet 2003 qui confirme l'adéquation entre la grille et la rémunération applicable.

Aux termes d'une note en délibéré sollicitée par la juridiction, reçue le 14 juillet 2014, la SAM G a précisé :

- qu'un salarié ne peut être noté globalement comme excellent, simplement parce que sur les 16 critères d'évaluations, il a obtenu plus d'« *excellent* » que de « *bon* »,
- qu'il existe des critères liés à l'essence même du poste caissier chèque, alors que d'autres sont en rapport avec l'attitude générale de l'employé qui ne sauraient peser le même poids dans l'appréciation finale,
- que les critères d'évaluation prépondérants sont pour les caissiers chèque ceux en lien direct avec leurs tâches spécifiques et techniques,

- qu'ainsi, elle accorde une attention particulière à la tenue de la caisse (jetons et espèces), à la gestion des comptes clients, à la gestion des crédits et au respect des procédures,
- que si le salarié n'est pas excellent sur la totalité de ces critères, il ne peut bénéficier de la notation générale « *excellent* », sauf dérogation exceptionnelle (pour r. FE. en 2008, au regard des 15 critères « *excellent* » en dépit d'un « *bon* » en connaissance et respect des procédures).

SUR QUOI,

Le Tribunal ne peut que maintenir ses premières constatations (jugement du 7 février 2013) sur la comparaison des situations de c. BR. d'une part et de c. MA., r. FE., s. MA. ou g. CO. d'autre part, concernant l'attribution initiale de leur échelon, étant rappelé que g. CO., qui a été affecté à la Caisse des Chèques à compter du 15 novembre 2004, a été placé à l'échelon 25 à compter du 15 février 2005 (issue de la « *période d'essai* ») et n'est en réalité resté classé à l'échelon 22 que durant trois mois, contrairement aux affirmations erronées du demandeur à cet égard, alors que ses promotions sont bien intervenues à la date anniversaire du 15 novembre.

De plus, le dernier tableau récapitulatif produit par la SAM G, qui fait mention de toutes les évolutions du salaire de base pour chaque échelon de la grille concernée sur la période d'octobre 2005 jusqu'à octobre 2014, n'a pas fait l'objet du moindre commentaire de la part du salarié, tandis que l'absence de production des bulletins de salaire par ce dernier ne permet pas d'effectuer la moindre comparaison à cet égard et que la grille litigieuse a manifestement connu une évolution (disparition de certains échelons), qui n'est pas incompatible avec le déroulement de carrière des intéressés.

Il convient également de noter que c. MA. a été classé à l'échelon 29 le 1er avril 2004 à l'effet de tenir compte de son avance d'ancienneté à la Caisse des Chèques par rapport à r. FE. et non au regard de son arrêt de travail, qui n'a pas eu d'incidence sur son évolution ultérieure de carrière, les évaluations n'étant pas encore en vigueur à cette époque.

En tout état de cause, aucune demande subsidiaire n'a été formée pour tirer les conséquences d'une éventuelle incohérence concernant l'attribution initiale de l'échelon par rapport aux employés (également demandeurs) autres que c. BR., alors que cette circonstance ne peut permettre de remettre en cause l'intégralité du système et justifier un rappel de salaire pour compenser la différence de rémunération avec c. BR..

S'agissant des avancements, si l'explication fournie par la SAM G selon laquelle :

- les évaluations n'auraient pu être établies qu'à compter de l'année 2006 (courrier de l'Inspection du travail du 12 décembre 2005 sur le « *canevas d'entretien* »),
- l'évolution de la rémunération s'est réalisée de manière uniforme (reconstitution des points sur la base d'une notation « *bon* », soit octroi d'un échelon au bout de trois années),

est parfaitement valable pour c. BR., c. MA., s. MA. et g. CO., force est toutefois de souligner que r. FE. a été bien évalué en septembre 2005 et a obtenu l'appréciation générale « *excellent* », tandis que celui-ci a obtenu l'échelon supérieur, soit l'échelon 30 (l'indication selon laquelle l'échelon 29 aurait été supprimé dans l'intervalle apparaissant plausible au regard du tableau versé aux débats par la défenderesse), le 1er juillet 2005 (au bout de deux années) lorsque ses collègues en ont bénéficié au bout de trois années.

Cette situation manifestement dérogatoire n'a toutefois pas donné lieu à une quelconque prétention de la part du demandeur, qui n'a notamment pas sollicité que sa carrière soit reconstituée pour s'aligner sur l'évolution accélérée accordée à r. FE., le Tribunal ne pouvant se substituer au salarié à cet égard.

En outre, c. BR. et s. MA. ont vu leur attribution d'un nouvel échelon être décalée du fait de leur absence pour maladie (à une époque où le système des évaluations avait bien été mis en place) sans qu'il soit question d'une quelconque différence de traitement non justifiée objectivement.

Enfin, concernant le contenu des évaluations, la SAM G a relevé, aux termes de sa note en délibéré qui n'a pas fait l'objet d'une réponse de la part du demandeur, que la notation générale ne pouvait pas être seulement fonction du nombre de critères classés de manière majoritaire dans telle ou telle catégorie (« *excellent* », « *bon* », « *moyen* ») mais devait tenir compte de l'appréciation des critères fondamentaux tels que la tenue de la caisse (jetons et espèces), la gestion des comptes clients, la gestion des crédits et le respect des procédures, corrigée le cas échéant par celle des autres critères.

L'analyse des évaluations permet de conforter cette position et l'exception évoquée pour r. FE. (évaluation 2008), qui n'a pas suscité de réaction, peut être admise, alors qu'aucune comparaison n'a été menée entre l'ensemble des collègues intéressés et que c. BR. a bien été noté dans des conditions identiques.

De plus, s. MA. a été évalué sur le fondement des mêmes critères que les autres employés (case compétence, qui n'est qu'un titre, cochée par erreur en 2006), tandis que la diminution du niveau en langue anglaise est parfaitement envisageable au fil du temps pour des raisons diverses (aucune contestation de l'intéressé à cet égard).

En définitive, les demandes de rappel de salaire et dommages et intérêts pour résistance abusive doivent être rejetées.

g. CO., qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement, alors que la SAM G supportera ceux réservés par la décision du 7 février 2013.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Déboute g. CO. de l'intégralité de ses demandes ;

Condamne g. CO. aux dépens du présent jugement et la société anonyme monégasque G à ceux réservés par la décision du 7 février 2013 ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Corinne BERTANI, Monsieur José GIANNOTTI, membres employeurs, Messieurs Raymond PREVOSTO, Serge ARCANGIOLINI, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le treize novembre deux mille quatorze, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs José GIANNOTTI et Serge ARCANGIOLINI, Madame Corinne BERTANI et Monsieur Raymond PREVOSTO étant empêchés, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.