

## Tribunal du travail, 10 mars 2016, Monsieur h. MA. c/ La SAM A.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	10 mars 2016
<i>IDBD</i>	14739
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Contrat - Preuve

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2016/03-10-14739>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Rémunération – Egalité de traitement – Principe de non-discrimination – Charge de la preuve

## Résumé

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 (P et autres demandeurs contre la société A.), érigeant le principe « *à travail égal salaire égal* » au rang de règle.

En application de ce principe, la SAM A. 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.

S'agissant d'un différend de nature individuelle, le litige opposant h. MA. à son employeur ne peut être appréhendé, sous l'angle de la preuve, sur le terrain purement théorique de la disparité de traitement existant entre telle ou telle catégorie de salariés mais requiert nécessairement un examen individualisé de chaque situation.

Il appartient donc au demandeur de soumettre au Tribunal du Travail des éléments précis et concrets, déduits des activités effectivement exercées par les employés concernés, de nature à établir que :

- le travail qu'il accomplit est égal ou de valeur égale à celui qu'effectue un caissier manipulateur des appareils automatiques (de divers sites de la société A.) clairement désigné, disposant d'un niveau de connaissances professionnelles, de qualification et de responsabilités comparable au sien,
- la rémunération qui lui est versée en contrepartie de ce travail par la défenderesse s'avère inférieure à celle dont bénéficie le salarié de référence.

En l'espèce, si le demandeur n'a pas rapporté la preuve que sa demande de rappel de salaires sur la période du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012 est justifiée à hauteur de la somme de 76.950 euros, la SAM A. reconnaît pour sa part devoir la somme de 63.548,89 euros à titre de rappel de salaires pour la période du 3 juillet 2007 au 31 mars 2012. La méthode retenue par la défenderesse pour déterminer un tel montant, consistant à procéder à la création d'un changeur de référence et à la reconstitution de la rémunération de référence en fonction des éléments propres au salarié ou « *aléas de présence* » (grève, maladie, heures supplémentaires), en utilisant les deux critères tenant à l'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste, n'apparaît pas contestable en son principe et n'a été utilement contestée dans la mesure où h. MA. n'est manifestement pas en mesure de désigner lui-même le (ou les) caissier(s) de référence au(x)quel(s) il pourrait se comparer et n'établit pas qu'une autre méthode plus pertinente devrait être utilisée. Cependant, l'expertise sollicitée par le demandeur apparaît justifiée dès lors que les calculs auxquels la SAM A. a procédé ont été effectués à partir de documents dont la présente juridiction n'a pas été destinataire, que les données en cause n'ont pas été vérifiées ou certifiées par les commissaires aux comptes et que la période du 1<sup>er</sup> avril au 3 juillet 2012 n'avait pas à être exclue. De plus, les questions techniques relatives aux écarts de jours de travail (« *brut corrigé* », « *écart corrigé* » et « *écart cumulé* »), dont la moyenne annuelle devra être déterminée sur toute la période concernée du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012, ainsi qu'au « *trop perçu* » doivent donner lieu à l'avis de l'expert pour éclairer plus précisément le Tribunal. Aucune demande n'ayant été formulée dans le cadre de la présente instance sur le préjudice lié au rattrapage salarial, aucun chef de mission ne sera confié à l'expert sur la valeur financière des points de retraite ARCCO ou sur les répercussions fiscales en cause (mission expertale réclamée par le salarié). La provision sera mise à la charge du demandeur à l'expertise puisque ce dernier s'est contenté de critiquer le travail important réalisé par l'employeur - qui a souhaité proposer le règlement d'un rappel de salaires - sans toutefois fournir des données chiffrées, initiales ou contraires, pertinentes.

S'agissant de la demande de rappel de salaires pour la période postérieure au 3 juillet 2012, à supposer que la formule « [dire et juger que l'employeur sera tenu] *pour l'avenir de lui verser une rémunération équivalente à celle que*

*perçoivent les salariés changeurs des appareils automatiques du « Café de Paris/Casino » occupant un poste similaire » - qui vise à obtenir l'application d'un principe de droit pour l'avenir sans autre précision (action tendant au prononcé d'un jugement déclaratoire insusceptible d'exécution) - permette au salarié de former devant le bureau de jugement une demande de rappel de salaires (question de l'obligation de soumettre au préliminaire de conciliation toutes les prétentions qu'il s'agisse de leur nature ou leur quantum) pour la période postérieure à la requête initiale (cette prétention ne pouvant être déterminée au moment de l'introduction de la demande primitive puisqu'elle n'était pas actuelle), force est de constater qu h. MA. n'a pas chiffré sa prétention à cet égard à la date de ses dernières écritures judiciaires et ne peut se contenter d'attendre le résultat d'une éventuelle expertise judiciaire qu'il sollicite notamment à cette fin, tandis que le Tribunal ne peut se substituer au demandeur sur ce point (question de l'ultra ou l'infra petita) et ce d'autant que le quantum de cette prétention n'est pas aisément chiffrable. En tout état de cause, les pièces versées aux débats ne permettent pas de justifier la demande de rappel de salaires pour la période débutant le 4 juillet 2012, alors que la présente juridiction ne peut pas davantage faire droit à une demande de communication des bulletins de paie pour ladite période concernant un caissier changeur de référence non désigné, et ce, pour palier la carence du salarié dans l'administration de la preuve. La demande de rappel de salaires formée à compter du 4 juillet 2012 ne peut ainsi être que rejetée.*

---

## **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

### **AUDIENCE DU 10 MARS 2016**

En la cause de Monsieur h. MA., demeurant : X à MONACO (98000),

demandeur, plaidant par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Etude,

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée A., 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 Etude,

d'autre part ;

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

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 3 juillet 2012, reçue le 5 juillet 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 6 novembre 2012 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Monsieur h. MA., en date des 11 avril 2013, 6 février 2014, 2 octobre 2014 et 30 juillet 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque dénommée A., en date des 3 octobre 2013, 30 juillet 2014, 7 mai 2015 et 30 octobre 2015 ;

Après avoir entendu Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour Monsieur h. MA., et Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la société anonyme monégasque dénommée A., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

h. MA. est employé par la société anonyme monégasque dénommée A. en qualité de « caissier manipulateur » au Grand Change du Casino Principal.

Celui-ci a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 5 novembre 2012, attiré la SAM A. devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet :

- de voir dire et juger que l'employeur sera tenu pour l'avenir de lui verser une rémunération équivalente à celle que perçoivent les salariés changeurs des appareils automatiques du « Café de Paris/Casino » occupant un poste similaire,
  - de voir dire et juger que la défenderesse sera tenue de lui payer pour le passé, dans les limites de la prescription légale, la somme de 76.950 euros, provisoirement arrêlée à la date de la requête du 3 juillet 2012, avec intérêts au taux légal à compter de la demande,
- sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Aux termes de ses écritures judiciaires, h. MA. a précisé que sa prétention chiffrée correspondait à une somme hors charges sociales et congés payés. Il fait valoir que :

- son travail consiste notamment à échanger pour les clients de la société A. de grosses coupures en petites, à changer des jetons de jeux ainsi que d'autres gains contre leur équivalence en argent et vice versa, à changer des devises étrangères et à s'occuper des paiements en carte bleue,
- d'autres employés de la défenderesse (« *caissiers changeurs* »), et plus précisément ceux affectés aux machines à sous, aux « *appareils automatiques* » de divers sites (le Café de Paris, le Bay, la Rascasse et le Casino Principal) exercent des fonctions sensiblement identiques, sauf en ce que ces derniers ne sont chargés que d'échanger des grosses coupures en petites et effectuent le paiement des tickets sortants des appareils automatiques (responsabilité plus limitée que la sienne),
- le niveau de formation ainsi que les contraintes professionnelles sont équivalentes,
- du fait de modalités de rétribution différentes, il a perçu de façon systématique, depuis qu'il a intégré son poste, une rémunération (salaire de base) inférieure de l'ordre de 30% à celle qu'il aurait reçue pour les mêmes fonctions, s'il avait exercé son activité aux appareils automatiques du Café de Paris, du Casino Principal, du Bay ou de la Rascasse (salaire fixe auquel s'ajoute un intéressement sur le chiffre d'affaires produit par les machines à sous dénommé « *intéressement caissier* »),
- or, cette différence de rémunération ne se justifie pas par des considérations individuelles liées à l'ancienneté, la qualité professionnelle ou la formation,
- en mai 2010, l'employeur s'était engagé par écrit à mettre en place pour l'avenir un système d'intéressement destiné à aligner les rémunérations puis a missionné en juillet 2011 un auditeur et un conseiller auprès de la Direction,
- le but de cet audit était de conduire une étude précise sur le métier qu'il exerce afin de le comparer avec le travail réalisé par les changeurs des appareils automatiques,
- il n'a toutefois jamais eu communication des conclusions de cet audit malgré des demandes de copie en ce sens, si bien qu'il en sollicite la production dans le cadre de la présente instance,
- en tout état de cause, la disparité de rémunération, en dépit d'une égalité de travail, est reconnue par la société A. (courrier du 14 mai 2010 ; tableau de simulation d'intégration dans le salaire de divers éléments de rémunération, qui lui a été soumis personnellement ; écritures judiciaires mentionnant les calculs réalisés par la société A.) et est établie par ses soins (tableaux versés aux débats ; ses propres bulletins de paie ainsi que ceux de décembre 2006, décembre 2007, décembre 2008 et décembre 2009 de l'employé X auquel il se compare, dont l'ancienneté supérieure est sans incidence compte tenu du règlement d'une « *prime d'ancienneté* » ou « *ancienneté /parts garanties* », arrêt Chambre Sociale de la Cour de Cassation française du 29 octobre 1996 confirmé à de multiples reprises ; acompte de 500 euros de janvier à octobre 2012 sans grande portée ; années 2010, 2011 et 2012 : moyenne des trois années précédentes utilisée ; courriers échangés entre les représentants des caissiers manipulateurs et la défenderesse « 16.000 euros annuels donc 8.000 euros à la signature de l'accord »),
- le Tribunal devra dès lors, à tout le moins, faire droit à sa demande en paiement de la somme de 76.950 euros pour la période s'étendant du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012 (date de la requête),
- en mars 2012, la société A. a proposé une nouvelle convention collective, qui ne semble accorder aucun avantage, même si elle tend à réduire l'écart salarial entre les caissiers manipulateurs et les caissiers changeurs sans toutefois le faire disparaître,
- il n'a pas souhaité accepter l'accord collectif du 30 mars 2012 dès lors qu'il modifiait fort négativement ses conditions de travail en contrepartie d'une rémunération (presque) égale à son homologue,
- la défenderesse a confirmé la similarité des métiers, ne conteste plus l'existence d'une disparité de salaires et a elle-même entrepris de calculer la différence de rémunération qu'il dénonce,
- elle précise qu'il est « *très difficile voire impossible de trouver un salarié de référence dans la population des changeurs* » (ce qui justifie d'autant sa demande d'expertise) et retient ainsi un caissier changeur auquel il serait « *raisonnable* » de le comparer (63.548,89 euros sur la période du 3 juillet 2007 au 31 mars 2012, montant dont il conviendra de prendre acte),
- il y a lieu de noter que l'employeur ne justifie pas ses résultats et n'explique pas pourquoi tel changeur des appareils automatiques correspondrait à son échelon et son ancienneté,
- les tableaux que la société A. produit font état de plusieurs totaux non expliqués (« *brut corrigé* », « *écart corrigé* », « *écart cumulé* »), alors que les 5,3 jours supplémentaires de travail par année exécutés par les caissiers changeurs ne sont pas étayés par le moindre document et ne peuvent expliquer la différence en cause,
- la période calculée par la défenderesse ne tient pas compte de la période postérieure au 31 mars 2012,
- or, il a fait le choix de ne pas adhérer à la convention collective du 30 mars 2012 et n'a pas donné de suite à la proposition de l'employeur pour des raisons personnelles,
- il est invraisemblable que la société A. soutienne qu'il ne pourrait formuler de demande de salaires postérieurement au mois de mars/avril 2012, date à laquelle elle a émis l'offre d'adhésion,

- ses demandes de rappel de salaires concernent en conséquence la période du 3 juillet 2007 (application de la prescription quinquennale liée à la saisine du 3 juillet 2012) jusqu'au 3 juillet 2012, ainsi que la période du 4 juillet 2012 jusqu'au jour de ses dernières conclusions, pour une somme totale qu'il ne peut calculer précisément faute de détenir les bulletins de paie des années 2010 et suivantes de son homologue X et pour laquelle l'intervention d'un expert sera nécessaire (somme qui ne pouvait être chiffrée lors de l'introduction de l'instance mais demande soumise au préliminaire de conciliation tendant à ce que la société A. soit tenue pour l'avenir à lui payer une rémunération équivalente à celle des caissiers changeurs, ce qui n'est pas encore le cas),
- il conviendra d'ailleurs que la défenderesse participe à la manifestation de la vérité et verse aux débats l'ensemble des bulletins de paie du caissier changeur affilié aux appareils automatiques, d'échelon, de grade et d'ancienneté comparables aux siens, pour les années s'étalant de juillet 2007 au jour des dernières écritures judiciaires, étant souligné que ses précédentes demandes à cet égard sont demeurées sans suite,
- il est aisément imaginable qu'il ait eu quelques difficultés pour obtenir les bulletins de salaire des employés affiliés aux appareils automatiques (fiche de décembre 2006 : tous les paramètres autres que la rémunération annuelle sont insérés et le net imposable fait bien apparaître un montant de base),
- il se réserve le droit de conclure après production des documents sollicités (bulletins de paie et rapports d'audit) mais également au fond si le Tribunal devait refuser une telle communication de pièces,
- une fois lesdites pièces obtenues, une expertise judiciaire pourra être ordonnée par la juridiction sociale (en vue de la fixation du quantum de ses demandes et non de leur légitimation), à l'effet de déterminer le rappel de salaires dû, la valeur financière des points de retraite complémentaire ARRCO non perçue et de chiffrer les répercussions fiscales du rattrapage salarial.

En réponse, la SAM A. sollicite qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle s'engage à payer à h. MA. la somme de 63.548,89 euros bruts à titre de rappel de salaires pour la période du 3 juillet 2007 au 31 mars 2012, demande de déclarer le salarié irrecevable à solliciter un rappel de salaires pour la période s'étendant du 3 juillet 2012 jusqu'à la date du jugement à intervenir, et en tout état de cause, irrecevable à revendiquer une quelconque somme pour la période postérieure au 1er avril 2012. Elle soutient pour l'essentiel que :

- dès 2010, elle a affirmé sa volonté de pallier la difficulté de la disparité litigieuse en proposant aux caissiers manipulateurs une solution collective par le truchement de l'instauration par voie d'accord d'un intéressement et n'entend pas contester cette différence (sa position demeurant inchangée),
- la structure de paie des caissiers manipulateurs et changeurs est différente : rémunération fixe plus élevée des manipulateurs que celle des changeurs qui bénéficient de primes spécifiques,
- la dernière proposition du mois d'avril 2011 concernait un alignement des rémunérations sous la forme d'une prime d'intéressement individuelle exprimée en pourcentage sur les recettes des jeux de table et appareils automatiques - ce qui équivalait au règlement d'une prime brute annuelle de 15.000 euros - mais a été refusée,
- la nouvelle convention collective du 30 mars 2012, applicable à la totalité des employés mais qui n'a pas été signée par 2 syndicats (syndicat des caissiers manipulateurs et syndicat des jeux annexes représentant notamment les changeurs des appareils automatiques) sur les 12 représentant le personnel, n'a pas été imposée aux deux catégories de salariés potentiellement représentées par lesdits syndicats,
- c'est ainsi que par lettre du 10 avril 2012, elle a sollicité chaque employé concerné pour qu'il fasse valoir son souhait personnel,
- elle y proposait d'adhérer au nouvel accord en faisant connaître la décision avant le 17 avril 2012, ce qui permettait d'appliquer les dispositions collectives de façon rétroactive au 1er avril 2012,
- sur une centaine de caissiers, seuls 15 d'entre eux n'ont pas donné de suite,
- il convient de relever que le salarié continue de faire l'économie de la démonstration du bien fondé de ses demandes, en méconnaissance des règles de preuve,
- en effet, le demandeur communique 4 fiches de paie anonymisées (impossibilité de procéder à une quelconque comparaison en termes de niveau de connaissances professionnelles et de qualification ; éléments de paie conventionnellement liés à l'ancienneté dans le secteur) des mois de décembre 2006 à 2009 (aucune référence au montant de la rémunération annuelle) d'un employé affecté aux appareils automatiques (identité inconnue),
- de plus, le calcul du rattrapage ne peut consister en une simple soustraction des montants perçus par le salarié X et h. MA., étant souligné que certains éléments sont variables et personnels (prime d'ancienneté, heures supplémentaires, absences pour maladie;.), tiennent compte des spécificités de chaque employé (expérience, qualification ; différence d'ancienneté de 6 années avec le salarié de référence, l'ancienneté étant un élément essentiel dès lors qu'elle a un impact sur le positionnement dans la grille de classification des caissiers, indépendamment de la question de la prime d'ancienneté) ou sont versés à périodicité annuelle le 31 mars (comparaison par année civile peu pertinente),
- dès lors qu'elle a reconnu la similitude des métiers comparés, le débat porte en définitive sur la démonstration de la différence objective de rémunération,

- or, le demandeur ne rapporte pas la preuve qu'il bénéficie du même niveau de formation ou d'expérience que l'employé auquel il se compare, dont l'identité est ignorée et ce d'autant que les anciennetés respectives sont très différentes,
- conscient de la faiblesse de son argumentation, h. MA. n'hésite pas à solliciter la communication de pièces ainsi que la désignation d'un expert afin de palier sa carence et son absence de diligences en matière d'administration de la preuve,
- le salarié est bien en mesure d'apporter des éléments au soutien de sa prétention (même s'ils sont insuffisants) dès lors qu'il a produit les bulletins de paie d'un changeur aux appareils automatiques, tirés d'une documentation à laquelle il a manifestement accès,
- la demande de communication des bulletins de salaire formée par h. MA. ne peut en conséquence être accueillie,
- en outre, la production des audits évoqués par la partie adverse est vide de sens puisqu'elle a reconnu la similitude des postes de caissiers changeurs et manipulateurs,
- le travail fastidieux de reconstitution auquel elle s'est livrée (57 mois de salaire pour le seul dossier du demandeur) ne saurait être utilisé comme un argument pour justifier la demande d'expertise qui est aussi infondée qu'inutile,
- s'il était en effet très difficile voire impossible de trouver un salarié de référence dans la population des changeurs qui auraient les mêmes caractéristiques qu h. MA., deux critères sont apparus indispensables : avoir la même ancienneté dans le poste (conditionnant le positionnement dans la grille et le paiement ou non de la prime d'intéressement des changeurs) et avoir la même ancienneté au sens du calcul de la prime d'ancienneté,
- elle a ainsi procédé à une reconstitution basée sur l'analyse des fiches de paie des changeurs des appareils automatiques en créant un changeur ayant la même ancienneté et les mêmes aléas de présence que le demandeur, mois par mois, si bien qu'elle a déterminé que l'écart de salaire avec le caissier changeur auquel il serait « *raisonnable* » de le comparer sur la période du 3 juillet 2007 au 31 mars 2012 est de 63.548,89 euros bruts,
- de plus, la correspondance entre l'échelon du salarié et celui qui lui a été attribué dans la grille de classification des changeurs des appareils automatiques ressort des pièces versées aux débats,
- h. MA. reconnaît que l'organisation de son temps de travail inclut des jours de disponibilité et d'astreinte, ce qui n'est pas le cas de manière identique pour les changeurs - écart moyen en 2011 de 5,3 jours de travail en faveur des caissiers manipulateurs, pris en compte à travers le « *brut corrigé* »,
- l'« écart corrigé » correspond à la différence entre le salaire brut corrigé du changeur théorique et le salaire brut du demandeur,
- l'« écart cumulé » correspond à l'addition des écarts corrigés trouvés chaque mois,
- elle ne peut bien évidemment pas produire les bulletins de paie du changeur de référence dès lors que ses calculs ont été faits à partir de la création d'un salarié changeur ayant la même ancienneté et les mêmes aléas de présence,
- la demande d h. MA. concernant « *l'avenir* » vise à obtenir un jugement déclaratoire et ne saurait être assimilée à une demande de rappel de salaires,
- il s'ensuit que le Tribunal n'est saisi d'aucune demande de rappel de salaires pour la période du 4 juillet 2012 à la date du jugement à intervenir, en sorte que le salarié sera déclaré irrecevable en cette prétention,
- en outre, le demandeur n'a pas donné suite à la proposition d'adhésion personnelle à la convention collective du 30 mars 2012 à la différence de la grande majorité des salariés exerçant la même fonction,
- dans ces conditions, à compter de la date à laquelle il aurait pu bénéficier des dispositions favorables du nouvel accord collectif, h. MA. n'est pas fondé à invoquer l'existence d'une inégalité qu'il dénonçait par le biais de son syndicat depuis plusieurs années,
- les raisons personnelles qui ont conduit le salarié à ne pas accepter cette convention collective ne sont d'aucune utilité pour la solution du présent litige, alors que les allégations péremptoires selon lesquelles l'écart de rémunération ne serait que partiellement réduit pour ses collègues sont inexactes,
- elle ne peut dès lors être condamnée à payer une somme correspondant à un rattrapage de salaire pour la période postérieure au 1er avril 2012.

## **SUR QUOI,**

*1) La demande de rappel de salaires sur la période du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012*

La recevabilité de la demande de rappel de salaires sur la période du 3 juillet 2007 au 31 mars 2012 n'est pas contestée, ni contestable en l'état des dispositions applicables en matière de prescription et en particulier de l'article 2092 bis du code civil.

La circonstance que la SAM A. ait proposé individuellement au mois d'avril 2012 à h. MA. la possibilité d'adhérer à la nouvelle convention collective du 30 mars 2012 n'a pas d'incidence sur la recevabilité de la prétention relative au rappel

de salaires pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 3 juillet 2012, chaque salarié demeurant libre de signer ou non cet accord collectif - dont la portée juridique ne se limite pas au demeurant seulement à octroyer des droits pécuniaires ou rétablir une inégalité.

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 (P et autres demandeurs contre la société A.), érigeant le principe « *à travail égal salaire égal* » au rang de règle.

En application de ce principe, la SAM A. 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.

S'agissant d'un différend de nature individuelle, le litige opposant h. MA. à son employeur ne peut être appréhendé, sous l'angle de la preuve, sur le terrain purement théorique de la disparité de traitement existant entre telle ou telle catégorie de salariés mais requiert nécessairement un examen individualisé de chaque situation.

Il appartient donc au demandeur de soumettre au Tribunal du Travail des éléments précis et concrets, déduits des activités effectivement exercées par les employés concernés, de nature à établir que :

- le travail qu'il accomplit est égal ou de valeur égale à celui qu'effectue un caissier manipulateur des appareils automatiques (de divers sites de la société A.) clairement désigné, disposant d'un niveau de connaissances professionnelles, de qualification et de responsabilités comparable au sien,
- la rémunération qui lui est versée en contrepartie de ce travail par la défenderesse s'avère inférieure à celle dont bénéficie le salarié de référence.

En l'espèce, la SAM A. reconnaît que le travail réalisé par les caissiers manipulateurs du Casino Principal est équivalent à celui effectué par les caissiers changeurs des appareils automatiques au sein de certains de ses sites et admet l'existence d'une différence de rémunération entre ces deux catégories d'employés.

Il s'ensuit que la demande tendant à la communication des conclusions de l'audit réalisé en juillet 2011 sur les conditions d'exercice des métiers en cause n'a pas lieu de prospérer, puisqu'elle n'apparaît pas nécessaire à la solution du présent litige.

h. MA. ne désigne pas clairement le caissier changeur de référence (bulletins de salaire anonymisés), si bien qu'aucune comparaison concrète ne peut être réalisée pour déterminer l'identité des situations notamment en termes d'ancienneté dans l'entreprise ou d'expérience dans le poste (éléments objectifs pouvant être intégrés dans le salaire de base, indépendamment de postes de rémunération propres à l'ancienneté).

De plus, les bulletins de paie versés aux débats ne concernent que quatre mois et ne peuvent tenir compte de tous les événements personnels propres au demandeur et au salarié de référence, si bien que les reconstitutions opérées (en particulier pour les années 2010 à 2012) sur la base d'éléments partiels et les différences retenues n'apparaissent pas totalement pertinentes.

La demande de h. MA. relative à la production par la SAM A. des bulletins de paie du « caissier changeur affilié aux appareils automatiques, d'échelon, de grade et d'ancienneté comparables aux siens » depuis le mois de juillet 2007, outre qu'elle vise à palier sa carence dans l'administration de la preuve (aucune démonstration de l'impossibilité matérielle d'obtenir de telles pièces), ne peut davantage être accueillie faute de préciser le ou les employés concerné(s), la défenderesse n'ayant pas à se substituer au demandeur pour déterminer le salarié de référence.

Le Tribunal souligne également qu'h. MA. a conclu au fond (même s'il se réservait la possibilité de le faire en cas de rejet de sa demande de communication de pièces) sans avoir sollicité que l'incident de communication de pièces soit réglé avant le débat au fond, en sorte que l'affaire ne sera pas renvoyée devant le bureau de jugement sur cette question.

S'il résulte de ce qui précède que le demandeur n'a pas rapporté la preuve que sa demande de rappel de salaires sur la période du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012 est justifiée à hauteur de la somme de 76.950 euros, la SAM A. reconnaît pour sa part devoir la somme de 63.548,89 euros à titre de rappel de salaires pour la période du 3 juillet 2007 au 31 mars 2012.

La méthode retenue par la défenderesse pour déterminer un tel montant, consistant à procéder à la création d'un changeur de référence et à la reconstitution de la rémunération de référence en fonction des éléments propres au salarié ou « aléas de présence » (grève, maladie, heures supplémentaires), en utilisant les deux critères tenant à l'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste, n'apparaît pas contestable en son principe et n'a été utilement contestée dans la mesure où h. MA. n'est manifestement pas en mesure de désigner lui-même le (ou les) caissier(s) de référence au (x)quel(s) il pourrait se comparer et n'établit pas qu'une autre méthode plus pertinente devrait être utilisée.

Cependant, l'expertise sollicitée par le demandeur apparaît justifiée dès lors que les calculs auxquels la SAM A. a procédé ont été effectués à partir de documents dont la présente juridiction n'a pas été destinataire, que les données en cause n'ont pas été vérifiées ou certifiées par les commissaires aux comptes et que la période du 1er avril au 3 juillet 2012 n'avait pas à être exclue.

De plus, les questions techniques relatives aux écarts de jours de travail (« brut corrigé », « écart corrigé » et « écart cumulé »), dont la moyenne annuelle devra être déterminée sur toute la période concernée du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012, ainsi qu'au « trop perçu » doivent donner lieu à l'avis de l'expert pour éclairer plus précisément le Tribunal.

Aucune demande n'ayant été formulée dans le cadre de la présente instance sur le préjudice lié au rattrapage salarial, aucun chef de mission ne sera confié à l'expert sur la valeur financière des points de retraite ARCCO ou sur les répercussions fiscales en cause (mission expertale réclamée par le salarié).

La provision sera mise à la charge du demandeur à l'expertise puisque ce dernier s'est contenté de critiquer le travail important réalisé par l'employeur - qui a souhaité proposer le règlement d'un rappel de salaires - sans toutefois fournir des données chiffrées, initiales ou contrares, pertinentes.

#### *II) Sur la demande de rappel de salaires pour la période postérieure au 3 juillet 2012*

A supposer que la formule « [dire et juger que l'employeur sera tenu] pour l'avenir de lui verser une rémunération équivalente à celle que perçoivent les salariés changeurs des appareils automatiques du « Café de Paris/Casino » occupant un poste similaire » - qui vise à obtenir l'application d'un principe de droit pour l'avenir sans autre précision (action tendant au prononcé d'un jugement déclaratoire insusceptible d'exécution) - permette au salarié de former devant le bureau de jugement une demande de rappel de salaires (question de l'obligation de soumettre au préliminaire de conciliation toutes les prétentions qu'il s'agisse de leur nature ou leur quantum) pour la période postérieure à la requête initiale (cette prétention ne pouvant être déterminée au moment de l'introduction de la demande primitive puisqu'elle n'était pas actuelle), force est de constater qu'h. MA. n'a pas chiffré sa prétention à cet égard à la date de ses dernières écritures judiciaires et ne peut se contenter d'attendre le résultat d'une éventuelle expertise judiciaire qu'il sollicite notamment à cette fin, tandis que le Tribunal ne peut se substituer au demandeur sur ce point (question de l'ultra ou l'infra petita) et ce d'autant que le quantum de cette prétention n'est pas aisément chiffrable.

En tout état de cause, les pièces versées aux débats ne permettent pas de justifier la demande de rappel de salaires pour la période débutant le 4 juillet 2012, alors que la présente juridiction ne peut pas davantage faire droit à une demande de communication des bulletins de paie pour ladite période concernant un caissier changeur de référence non désigné, et ce, pour palier la carence du salarié dans l'administration de la preuve.

La demande de rappel de salaires formée à compter du 4 juillet 2012 ne peut ainsi être que rejetée.

Il convient de réserver les dépens en fin de cause.

#### **PAR CES MOTIFS,**

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

#### **Statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré,**

Déclare recevable la demande de rappel de salaires formée par h. MA. sur la période du 1er avril 2012 au 3 juillet 2012 ;

Avant-dire-droit sur le montant du rappel de salaires dû sur la période du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012, ordonne une expertise aux frais avancés d h. MA. ;

Désigne pour y procéder Monsieur Christian BOISSON, Expert-Comptable, demeurant 13, avenue des castelans à MONACO, lequel, serment préalablement prêté par écrit aux formes de droit, aura pour mission :

- de se faire communiquer par la société anonyme monégasque dénommée A. les simulations établies par ses soins, les grilles de classification des caissiers manipulateurs et changeurs ainsi que tous les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission,
- de déterminer, en fonction de la méthode de calcul de la société anonyme monégasque dénommée A. (création d'un caissier changeur de référence) et de la correspondance d'échelon tirée de l'analyse des grilles de classification susvisées, le rappel de salaires dû à h. MA. sur la période du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012, incluant tous les éléments de rémunération affectés par la disparité salariale,

- de fournir toutes explications techniques sur les écarts de jours de travail (« *brut corrigé* », « *écart corrigé* » et « *écart cumulé* »), dont la moyenne annuelle devra être déterminée sur toute la période concernée du 3 juillet 2007 au 3 juillet 2012, ainsi que sur le « *trop perçu* », et de préciser leur incidence salariale de manière séparée,
- de fournir toutes indications et éléments utiles à la solution du litige ;

Impartit à l'expert ainsi commis un délai de HUIT JOURS pour l'acceptation ou le refus de sa mission, ledit délai courant à compter de la réception par lui de la copie de la présente décision qui lui sera adressée par le Secrétaire du Tribunal du Travail ;

Dit qu'en cas d'acceptation de sa mission, le même expert déposera au secrétariat du Tribunal du Travail un rapport écrit de ses opérations dans les QUATRE MOIS du jour où il les aura débutées, à défaut d'avoir pu concilier les parties, ce qu'il lui appartiendra de tenter dans toute la mesure du possible ;

Charge Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, du contrôle de l'expertise ;

Déboute h. MA. du surplus de ses demandes ;

Réserve les dépens en fin de cause ;

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le dix mars deux mille seize, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau du Tribunal du Travail, Messieurs Eugénio TUILLIER, Régis MEURILLION, membres employeurs, Messieurs Gilles UGOLINI, Rino ALZETTA, membres salariés, assistés de Mademoiselle Sylvie DA SILVA ALVES, Secrétaire-Adjoint.