

Tribunal du travail, 13 mai 2016, Monsieur y. ZU. c/ La SA A

Type	Jurisprudence
Juridiction	Tribunal du travail
Date	13 mai 2016
IDBD	14926
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématique	Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2016/05-13-14926>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Demande de rappel des salaires - Demande de changement de coefficient - Classification des emplois - Catégories

Résumé

L'analyse des tableaux de classification des emplois, par référence à la catégorie et au coefficient de base, démontre incontestablement que l'employeur a la possibilité, en cas de changement de catégorie, de retirer des points personnels (par exemple, passage de la classe IV coefficient 483 à la classe V coefficient 562, soit 79 points de coefficient ; passage de la classe V coefficient 562 à la classe VI coefficient 639, soit 77 points de coefficient), la seule garantie conventionnelle portant sur une augmentation minimale de salaire de 17 « *points* » pour un gradé et de 26 « *points* » pour un cadre (et non une majoration des seuls points de coefficient). Le demandeur ne conteste pas d'ailleurs la possibilité de retrait de points personnels mais introduit une distinction entre le changement de poste (impliquant une sorte d'essai) et le changement de catégorie sans changement de poste (impliquant un maintien des points personnels antérieurs), laquelle ne résulte aucunement des dispositions conventionnelles précitées et ne s'appuie sur aucun principe général du droit.

La défenderesse n'était en effet tenue en l'espèce, à la suite de la décision de la Commission de classement impliquant un changement de catégorie et l'obtention par le salarié du statut de cadre, que d'appliquer une augmentation de « *points* » correspondant à la garantie minimale conventionnelle fixée à 26 « *points* » et pouvait ainsi parfaitement, dans le cadre d'une évaluation globale du travail du demandeur laissée à son appréciation, retirer les points personnels (« *destinés à tenir compte de la qualité professionnelle* » et « *accordés sans limitation en sus du salaire* ») antérieurs, quand bien même les qualités professionnelles du salarié n'étaient pas remises en question. La marge de manœuvre des banques en matière d'attribution ou d'adaptation des points personnels lors d'un changement de catégorie, au-delà de la garantie sus-évoquée, ne peut avoir qu'une limite tenant à une intention de nuire ou une volonté de discrimination, ce dont le demandeur ne justifie nullement en l'espèce, et ce d'autant que la décision de la Commission de classement n'a fait l'objet d'aucun recours. De plus, le tableau comparatif versé aux débats ne permet nullement de considérer a priori que le demandeur serait moins bien traité que ses collègues de la classe V dont les attributions sont diverses, dans la mesure où le Tribunal ne dispose pas d'éléments plus précis sur les qualités professionnelles des intéressés. En conséquence, l'ensemble des demandes formées par le salarié doit être rejetée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 13 MAI 2016

En la cause de Monsieur y. ZU., demeurant : c/o Madame c. GO. - X1 à CAGNES SUR MER (06800),

demandeur, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaçant par Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice, substituée par Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La SA A, dont la succursale se situe : X2 à MONACO cedex (98007),

défenderesse, plaçant 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 31 mai 2013, reçue le 5 juin 2013 ;

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 26 novembre 2013 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur y. ZU., en date des 5 juin 2014 et 5 mars 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de la SA A, en date des 2 octobre 2014 et 7 mai 2015 ;

Après avoir entendu Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur y. ZU., et Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SA A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * *

y. ZU. est employé par la société anonyme A, en sa succursale monégasque, depuis le 1er janvier 1977.

Celui-ci a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 25 novembre 2013, attiré la SA A devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 10.000 euros à titre de rappel de salaires,
- 1.000 euros à titre de congés payés sur rappel de salaires,
- 10.000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice pécuniaire et moral,

avec intérêts de droit et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Aux termes de ses écritures judiciaires, y. ZU. a modifié ses demandes et sollicite désormais la somme de 6.045,66 euros à titre du rappel de salaires ainsi que la somme de 604,56 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 1er juin 2013, et a demandé à être rétabli dans ses droits à compter du 1er juin 2013.

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

- depuis le 1er février 2006, il occupe le poste de conseiller patrimoine financier,
- classé au 1er avril 2006 au niveau IV coefficient 483, il n'avait bénéficié d'aucune évolution de poste ou de coefficient après 6 années d'expérience,
- il a ainsi sollicité à plusieurs reprises sa hiérarchie et a saisi le 8 mars 2012 la Commission de classement pour que lui soit reconnue la position niveau VI coefficient 639 de la classification de la convention collective monégasque du travail du personnel des banques, avec un effet rétroactif sur 5 ans,
- le 5 avril 2012, la Commission de classement a rejeté sa demande mais a indiqué qu'il devait bénéficier de la classe V coefficient 562 à compter du 1er janvier 2011, date de fin de la première évaluation,
- il s'est enfin vu reconnaître le statut de cadre qu'il revendiquait, alors que cette décision a été acceptée par les deux parties,
- par courrier du 19 juin 2012, il lui a été transmis un bulletin de salaire complémentaire mentionnant le paiement de la somme nette de 1.342,70 euros pour l'année 2011, tandis qu'il lui a été réglé la somme brute de 712,03 euros avec la rémunération du mois de juin 2012 pour les quatre premiers mois de l'année 2012,
- il a constaté avec stupeur que sur son bulletin de paie du mois de mai 2012, la banque avait cru pouvoir baisser ses points personnels s'ajoutant, avec les points garantis, au coefficient de base afin de déterminer le salaire de base (ce qui a limité l'impact de son changement de classification sur sa rémunération), en sorte qu'il a vivement contesté cette position,
- en avril 2012, ses points personnels étaient de 102 points et de 49 en mai 2012, soit une perte inexplicable de 53 points personnels,
- les points personnels sont définis par la convention collective comme « destinés à tenir compte de la qualité professionnelle » et « sont accordés sans limitation en sus du salaire minimum »,
- la Commission de classement a expressément relevé « Attendu que la Commission constate que Monsieur y. ZU. n'a pas fait l'objet de mauvaises appréciations dans le cadre de son poste de Conseiller en patrimoine financier et que ses qualités de « commercial » sont reconnues par la direction »,
- il s'ensuit que le retrait immédiat de points personnels, alors que ses fonctions n'ont pas changé à la suite de la décision de la Commission de classement, est totalement abusif et effectué afin de compenser la hausse de salaire consécutive à l'attribution d'un niveau et d'un coefficient supérieurs ainsi que du statut de cadre,
- l'employeur se réfère aux dispositions particulières du chapitre IV de la convention collective selon lesquelles « l'agent titulaire qui passe d'un coefficient au coefficient supérieur reçoit dans tous les cas un salaire majoré au minimum de la contrevalet d'une augmentation de 13 points pour les employés, 17 points pour les gradés et 26 points pour les cadres », bien qu'elles ne s'appliquent qu'aux coefficients de base et nullement aux points personnels ou garantis ou de diplômes ou de langue,
- le texte conventionnel ne vise nullement une « diminution » du nombre de points personnels mais seulement l'« adaptation à la nouvelle catégorie », ce qui peut se comprendre comme légitimant une augmentation du nombre de points personnels, eu égard à un emploi impliquant plus de responsabilités,
- à supposer même qu'une diminution soit possible, il ne peut être question que l'employeur agisse selon son bon vouloir sans avoir à en justifier,
- les dispositions sus évoquées visent le cas normal d'un salarié passant d'un emploi à un autre et qui doit faire ses preuves,
- c'est d'ailleurs la raison pour laquelle il n'a pas protesté à l'occasion de son dernier changement de poste lorsque 40 points personnels lui ont été retirés,
- sa situation n'est pas celle d'un changement de poste mais découle de la décision de la Commission de classement qui l'a rétabli dans ses droits,

- en conséquence, ses points personnels accordés depuis plusieurs mois (puisqu'il donnait pleine satisfaction à son poste), en tout cas déjà au mois de janvier 2011, ne pouvaient être diminués,
- il devait dès lors recevoir, depuis le 1er janvier 2011, un complément de salaire mensuel tenant compte de son coefficient de base 562 et de 102 points personnels,
- la défenderesse a refusé durant de nombreuses années d'accéder à sa demande de classement à un niveau supérieur,
- l'employeur, contraint de modifier sa qualification professionnelle, a, de manière inadmissible et vexatoire, cru pouvoir ne pas régler l'entier rappel de salaires consécutif à ce reclassement et lui retirer 53 points personnels pour contrecarrer son changement de statut,
- il a subi un préjudice financier et moral, après 37 années de services,
- il est confronté quotidiennement aux personnes qui ont sournoisement manœuvré pour que son évolution soit la moins significative possible, alors que ses qualités professionnelles n'ont jamais été contestées,
- il est confronté à une situation pénible et injuste, parmi les cadres avec la même ancienneté, puisqu'il est le moins bien payé et a le moins de points personnels,
- il a été sanctionné pour avoir obtenu satisfaction auprès de la Commission de classement.

En réponse, la SA A soutient pour l'essentiel que :

- le demandeur a été nommé conseiller en patrimoine financier à l'agence de la Condamine en février 2006,
- à compter du mois d'avril 2006, le salarié est passé du coefficient 405, classe III, au coefficient 483, classe IV, et a bénéficié d'une majoration de rémunération correspondant à la contrevaletur d'une augmentation de 38 points, soit un nombre de points supérieur à l'augmentation minimale prévue par la convention collective (21 points en sus des 17 garantis conventionnellement),
- en effet, elle a retiré 40 points personnels et ajouté 78 points de coefficient, le retrait étant intervenu afin d'adapter le nombre de points induit par le changement de catégorie professionnelle, comme le prévoit la convention collective (*« en cas de passage d'une catégorie à une autre, le nombre de points personnels garantis doit être adapté à la nouvelle catégorie »*), étant souligné qu'y. ZU. n'a émis aucune contestation,
- elle a bien exécuté la décision de la Commission de classement en procédant à la régularisation de la situation depuis le 1er janvier 2011,
- elle a ainsi appliqué les dispositions particulières du chapitre IV *« Classification des emplois »* de la convention collective aux termes desquelles *« le gradé qui passe dans la catégorie des cadres perçoit un salaire majoré au minimum de la contrevaletur d'une augmentation de 26 points »*,
- elle a dès lors procédé à cette majoration de salaire de 26 points par un retrait de 53 points personnels et l'ajout de 79 points de coefficient,
- pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2011, elle a établi un bulletin de paie complémentaire et versé la somme de 1.342,70 euros, soit la contrevaletur de 26 points, et réalisé toutes les régularisations auprès des caisses sociales et organismes de retraite complémentaire en tenant compte de la nouvelle qualité de cadre de l'intéressé,
- pour la période du 1er janvier au 30 avril 2012, elle a octroyé 27 points, soit un point de plus que l'augmentation minimale prévue par la convention collective, et a réglé la somme de 712,03 euros au mois de juin 2012,
- le retrait de points personnels était parfaitement régulier, le demandeur ne fondant ses affirmations sur aucun texte légal ou conventionnel,
- elle avait l'obligation d'accorder au minimum 26 points et d'adapter le nombre de point personnels, ce qui a bien été fait,
- outre que les qualités professionnelles du salarié n'ont jamais été remises en cause, le passage d'un agent de la catégorie *« gradé »* à celle de *« cadre »* implique mathématiquement une augmentation du nombre de points de coefficient d'au minimum 79 points,
- dès lors que la convention collective fixe l'augmentation totale du nombre de points à un minimum de 26 points, un abaissement du nombre de points personnels est en tout état de cause possible,
- cette possibilité est explicitée par l'accord collectif qui se réfère à une adaptation du nombre de points personnels, la baisse du nombre de ces points pouvant intervenir indépendamment des qualités professionnelles du salarié,
- le chapitre IV de la convention collective n'opère aucune distinction entre l'attribution des points de base, des points personnels ou garantis, des points de diplômes ou de langue, ces dispositions particulières étant applicables tant aux points de base qu'aux points personnels,
- il n'y a pas davantage lieu de différencier changement de catégorie et changement de poste, l'accord collectif visant tous les changements de catégorie,
- y. ZU. ne conteste d'ailleurs pas que l'adaptation des points personnels peut être effectué tant à la hausse qu'à la baisse, alors qu'elle n'a nullement agi selon son bon vouloir et a exécuté les dispositions conventionnelles,

- la régularisation intervenue ne traduit pas la volonté de ne pas accorder la hausse de salaire consécutive à la décision de la Commission de classement,
- le demandeur ne s'est pas vu appliquer un traitement particulier et perçoit une rémunération dans la moyenne de celle des cadres dans la même situation,
- au-delà de l'obligation conventionnelle, le choix d'abonder ou non le salarié de points personnels est laissé à l'appréciation de l'employeur,
- il s'agit d'une pratique courante ainsi que le montre le tableau comparatif produit aux débats.

SUR QUOI,

L'annexe à la convention collective monégasque de travail du personnel des banques (dont l'applicabilité au présent litige n'est pas contestée) en son chapitre « *Classification des Emplois* » ou « *Classification Bancaire à Monaco* » comporte des « *dispositions particulières* » ainsi rédigées :

« L'agent titulaire qui passe d'un coefficient au coefficient supérieur reçoit dans tous les cas un coefficient majoré au minimum de la contrevalet d'une augmentation de 13 points pour les employés, 17 points pour les gradés, et 26 points pour les cadres, ancienneté exclue.

Toutefois, l'employé qui passe dans la catégorie des gradés perçoit un salaire majoré au minimum de la contrevalet d'une augmentation de 17 points et le gradé qui passe dans la catégorie des cadres perçoit un salaire majoré au minimum de la contrevalet d'une augmentation de 26 points.

En cas de passage d'une catégorie à une autre, le nombre de points personnels garantis doit être adapté à la nouvelle catégorie », étant souligné que la chapitre 1 sur les salaires précise que « le salaire est constitué des éléments suivants : les points (coefficient hiérarchique et points personnels) ; les points de diplôme, les points de langue ; les majorations d'ancienneté ; la prime bancaire monégasque ; la majoration de 5% prévue par la loi ; la prime de déplacement ».

L'analyse des tableaux de classification des emplois, par référence à la catégorie et au coefficient de base, démontre incontestablement que l'employeur a la possibilité, en cas de changement de catégorie, de retirer des points personnels (par exemple, passage de la classe IV coefficient 483 à la classe V coefficient 562, soit 79 points de coefficient ; passage de la classe V coefficient 562 à la classe VI coefficient 639, soit 77 points de coefficient), la seule garantie conventionnelle portant sur une augmentation minimale de salaire de 17 « *points* » pour un gradé et de 26 « *points* » pour un cadre (et non une majoration des seuls points de coefficient).

Le demandeur ne conteste pas d'ailleurs la possibilité de retrait de points personnels mais introduit une distinction entre le changement de poste (impliquant une sorte d'essai) et le changement de catégorie sans changement de poste (impliquant un maintien des points personnels antérieurs), laquelle ne résulte aucunement des dispositions conventionnelles précitées et ne s'appuie sur aucun principe général du droit.

La défenderesse n'était en effet tenue en l'espèce, à la suite de la décision de la Commission de classement impliquant un changement de catégorie et l'obtention par le salarié du statut de cadre, que d'appliquer une augmentation de « *points* » correspondant à la garantie minimale conventionnelle fixée à 26 « *points* » et pouvait ainsi parfaitement, dans le cadre d'une évaluation globale du travail d y. ZU. laissée à son appréciation, retirer les points personnels (« destinés à tenir compte de la qualité professionnelle » et « *accordés sans limitation en sus du salaire* ») antérieurs, quand bien même les qualités professionnelles du salarié n'étaient pas remises en question.

La marge de manoeuvre des banques en matière d'attribution ou d'adaptation des points personnels lors d'un changement de catégorie, au-delà de la garantie susévoquée, ne peut avoir qu'une limite tenant à une intention de nuire ou une volonté de discrimination, ce dont le demandeur ne justifie nullement en l'espèce, et ce d'autant que la décision de la Commission de classement n'a fait l'objet d'aucun recours.

De plus, le tableau comparatif versé aux débats ne permet nullement de considérer a priori qu y. ZU. serait moins bien traité que ses collègues de la classe V dont les attributions sont diverses, dans la mesure où le Tribunal ne dispose pas d'éléments plus précis sur les qualités professionnelles des intéressés.

En conséquence, l'ensemble des demandes formées par le salarié doit être rejetée.

Le demandeur, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Déboute y. ZU. de l'intégralité de ses demandes ;

Condamne y. ZU. aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Vice-Président du Tribunal de Première Instance chargé des fonctions de Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Jean-Pierre ESCANDE, Georges MAS, membres employeurs, Monsieur Serge ARCANGIOLINI, Madame Mariane FRASCONI, membres salariés et prononcé en

audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le treize mai deux mille seize, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Vice-Président du Tribunal de Première Instance chargé des fonctions de Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Jean-Pierre ESCANDE et Madame Mariane FRASCONI, Serge ARCANGIOLINI et Monsieur Georges MAS étant empêchés, assistés de Mademoiselle Sylvie DA SILVA ALVES, Secrétaire-Adjoint.