

Tribunal du travail, 17 mars 2022, Monsieur A. c/ SAM B.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	17 mars 2022
<i>IDBD</i>	20420
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Contrats de travail ; Protection sociale

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2022/03-17-20420>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Tribunal du travail - Compétence (oui) - Statut du personnel de l'entreprise - Régime de retraite complémentaire - Date de fixation du départ à la retraite - Calcul de la pension

Résumé

Le Tribunal du travail est compétent pour statuer sur toute action fondée sur la violation invoquée par un salarié ou un ancien salarié d'une obligation pesant sur l'employeur, la temporalité d'un fait n'étant pas un critère de compétence lorsque les obligations querellées sont directement liées au contrat de travail et concernent une relation salarié /employeur. En l'espèce, il est compétent pour statuer sur le litige portant sur l'interprétation du Statut du Personnel de l'entreprise, s'agissant d'un engagement contractuel auquel l'employeur et le salarié sont soumis au même titre que le contrat de travail, et plus particulièrement sur le régime de retraite complémentaire qu'il prévoit. En effet, dans le cadre du versement de l'indemnité de retraite complémentaire, l'entreprise agit au titre d'une obligation contractuelle souscrite en sa qualité d'employeur et à laquelle elle a entendu se soumettre, même suite à la perte des qualités respectives d'employeur et de salarié du fait du départ en retraite de ce dernier.

Le salarié, chef d'usine, qui avait atteint l'âge de 60 ans, âge de la retraite aux termes du Statut du personnel de l'entreprise et plus particulièrement de son annexe fixant les modalités de calcul de la pension de retraite complémentaire, mais a été nommé directeur général pour cinq ans supplémentaires, doit bénéficier du calcul de sa pension de retraite complémentaire sur la base de son dernier salaire de directeur général. Il importe peu qu'il n'ait pas demandé à être maintenu en activité temporaire lorsqu'il a atteint la limite d'âge de 60 ans, tel que prévu par le Statut du personnel, son maintien en activité résultant d'une décision de l'employeur. De même, l'absence de cotisation au régime de retraite complémentaire au cours des cinq années pendant lesquelles il a exercé ces fonctions relevait de l'unique responsabilité de l'employeur. Enfin, la prime de départ à la retraite a bien été versée lors du départ effectif de l'entreprise à 65 ans, ce qui confirme que c'est à cette date qu'il a été mis à la retraite.

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

En la cause de Monsieur A., demeurant à MONACO ;

Demandeur à l'instance n° 59-2018/2019 et défendeur à l'instance n° 87-2018/2019, ayant élu domicile en l'étude de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;
d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée B. B., dont le siège social se situe à MONACO ;

Défenderesse à l'instance n° 59-2018/2019 et demanderesse à l'instance n° 87-2018/2019, ayant élu domicile en l'étude de Maître Sophie MARQUET, avocat près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat ;
d'autre part ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 59-2018/2019 et 87-2018/2019 ;

Vu le jugement avant-dire-droit du Tribunal du travail en date du 1er juillet 2021 ;

Vu les conclusions de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, au nom de Monsieur A. en date du 14 septembre 2021 ;

Vu les conclusions de Maître Sophie MARQUET, avocat, au nom de la S.A.M. B. en date du 15 novembre 2021 ;

Après avoir entendu Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Monsieur A. et Maître Sophie MARQUET, avocat près la même Cour, pour la S.A.M. B. en leurs plaidoiries à l'audience du 6 janvier 2022 ;

Vu les pièces du dossier ;

Le Tribunal du travail est saisi par Monsieur A. d'une demande afin que le montant de sa pension de retraite complémentaire soit calculé sur la base de son salaire perçu à la date de son départ effectif à la retraite à 65 ans, suite à la remise en cause du montant de cette retraite complémentaire par courrier du 17 juillet 2018.

Il exposait notamment les éléments suivants :

- la B. procède à une lecture erronée du Statut du Personnel et de son annexe II,
- Monsieur A. ne relève pas du titre « *maintien en service au-delà de la limite d'âge* »,
- il a poursuivi son activité après 60 ans en conservant son statut d'Agent titulaire, n'ayant jamais sollicité une poursuite d'activité en qualité d'Agent temporaire et n'ayant pas fait valoir ses droits à la retraite à 60 ans,
- le mode de calcul de la pension est fixé clairement à la dernière rémunération mensuelle globale brute perçue au moment de la mise à la retraite.

La B. s'opposait à ses demandes et sollicitait reconventionnellement la condamnation de Monsieur A. à lui rembourser les sommes indûment perçues au titre de la pension complémentaire pour un montant total de 129 197,08 euros. Elle soutenait notamment que :

- la période d'emploi au-delà de l'âge de 60 ans est exclue de la période d'acquisition des droits à pension,
- les droits sont liquidés lorsque l'agent atteint l'âge de 60 ans et sont calculés sur la base du dernier salaire perçu à cette date,
- l'agent qui poursuit son activité est de facto considéré comme temporaire puisqu'elle ne peut excéder cinq ans.

Par jugement avant-dire-droit du 1er juillet 2021 auquel il convient de se référer pour plus ample exposé de la cause, le Tribunal du travail a ordonné la jonction des instances portant les numéros 59 et 87 de l'année judiciaire 2018/2019, ordonné la réouverture des débats et invité les parties à présenter leurs observations sur le moyen de droit soulevé d'office et tenant à la compétence du Tribunal du travail, au motif que les demandes présentées portent sur une période postérieure à la rupture du contrat de travail.

Par conclusions du 14 septembre 2021, Monsieur A. sollicite que le Tribunal du travail se déclare compétent pour connaître du litige. Il fait valoir pour l'essentiel que :

- l'article 1 de la loi n° 446 instaure une compétence d'attribution pour les litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail entre les parties au moment de la saisine du Tribunal du travail,
- l'article 59 de cette même loi dispose que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance,
- les obligations entrant en vigueur postérieurement à la cessation du contrat entre les parties mais trouvant leur objet et leur cause dans le contrat de travail relèvent de la compétence du Tribunal du travail,
- les juridictions françaises et notamment la Chambre sociale de la Cour de cassation ont admis que les juridictions Prud'homales demeuraient compétentes pour statuer sur les litiges relatifs aux avantages sociaux complémentaires et accessoires au contrat de travail, en ce qu'il s'agit d'obligations nées durant ou à l'occasion du contrat du travail,
- le litige objet de la présente instance est relatif au montant de la pension de retraite sur-complémentaire versée par la Caisse Complémentaire de Retraite du Personnel de la B. (C.C.R. - B.) instituée au terme de l'accord avec le personnel et le syndicat de la B. le 10 juillet 1952, codifié au terme de l'annexe II du Statut du Personnel de la B.
- il s'agit d'un avantage social complémentaire accessoire au contrat de travail,
- le différend est relatif à une obligation de l'employeur né durant l'exécution du contrat de travail.

À l'audience de plaidoirie du 6 janvier 2022 le conseil de Monsieur A. a fait valoir que le régime de retraite complémentaire n'était pas dérogatoire au régime général établi par la Caisse Autonome des Retraites.

Par conclusions du 15 novembre 2021, la B. sollicite que le Tribunal du travail se déclare compétent aux motifs essentiels que :

- le différend opposant les parties porte sur les conditions de détermination des droits définitifs à pension C.C.R.,
- cette pension est un avantage conventionnel supra légal consenti par la B. à son personnel aux termes d'un accord conclu avec le personnel et le syndicat de la B. en date du 10 juillet 1952,
- le Tribunal du travail est seul compétent pour juger des conditions d'exécution d'une obligation prenant sa source dans la relation de travail, quand bien même celle-ci prendrait effet postérieurement la rupture du contrat de travail,
- il en est ainsi pour la violation de l'obligation de non-concurrence, de l'annulation d'une transaction,
- la compétence du Tribunal du travail n'est nullement limitée aux seuls faits ayant eu lieu antérieurement à la rupture du contrat de travail, mais s'étend aux différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail,
- le litige porte sur l'application de dispositions conventionnelles conclues avec le personnel et le syndicat de la B. mais demeure un litige individuel.

Le 22 avril 2021, le conseil de la B. a communiqué la majorité des bulletins de Monsieur A. de janvier 2002 à juillet 2008 en attirant l'attention du Tribunal sur le fait qu'à compter de ses 60 ans et jusqu'à ses 65 ans, soit de juillet 2003 à juillet 2008, il n'avait plus acquitté de cotisation à la C.C.R., nonobstant des cotisations temporaires versées en 2004 et entièrement restituées dès janvier 2005.

Monsieur A. maintenait qu'il avait continué à acquérir des droits additionnels au titre de la pension C.C.R. jusqu'à ses 65 ans et estimait que l'arrêt arbitraire des cotisations procédait d'une erreur de la B.

SUR CE,

Sur la compétence

En application des dispositions de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, le Tribunal du travail est notamment compétent pour juger « *les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les employeurs et leurs représentants d'une part, les salariés et les apprentis qu'ils emploient d'autre part* ».

En l'espèce, le litige porte sur l'interprétation du Statut du Personnel de la B. et plus particulièrement sur son régime de retraite complémentaire.

La temporalité d'un fait n'est pas un critère de compétence du Tribunal du travail lorsque les obligations querellées sont directement liées au contrat de travail et concernent une relation salarié/employeur.

En l'espèce, le Statut du Personnel est un engagement contractuel auxquels l'employeur et le salarié sont soumis au même titre que le contrat de travail.

Lors de la mise à la retraite de Monsieur A. il a perdu la qualité de salarié et la B. a perdu celle d'employeur.

Pour autant, dans le cadre du versement de l'indemnité de retraite complémentaire, la B. agit au titre d'une obligation contractuelle qu'elle a souscrit en sa qualité d'employeur et à laquelle elle a entendu se soumettre même suite à la perte des qualités respectives des parties d'employeur et de salarié.

Toute action fondée sur la violation invoquée par un salarié ou un ancien salarié d'une obligation pesant sur l'employeur relève de la compétence du Tribunal du travail.

Sur l'application du Statut du Personnel

Monsieur A. est entré au service de la B. B. le 1er octobre 1965 en qualité de Stagiaire, puis a été titularisé l'année suivante. Il a été nommé Chef d'usine le 1er octobre 1970, puis Directeur Général le 1er août 2003, à l'âge de 60 ans. Il est parti à la retraite le 31 juillet 2008, à l'âge de 65 ans.

Le 1er août 1973, un accord B. PERSONNEL était institué. Il prévoyait en son article 51 :

- les agents soumis au présent Statut du personnel bénéficient du régime de retraites légales et du régime conventionnel des retraites complémentaires.

- En outre les agents titulaires bénéficient dans les conditions fixées à l'annexe II au présent Statut des pensions servies par la «Caisse Complémentaire de Retraite du Personnel de la B.» «.

Monsieur A. a perçu à compter du mois d'août 2008, en sus de sa pension de retraite et de sa retraite complémentaire, une retraite sur-complémentaire versée par la Caisse Complémentaire de Retraite du Personnel de la B. (C.C.R. B. actualisée en 2018 de 7 894 euros).

Par courrier du 17 juillet 2018 la B. informait Monsieur A. de ce qu'elle remettait en cause le mode de calcul de la pension complémentaire, uniquement pour l'avenir, la réduisant à la somme mensuelle de 5 316,39 euros au motif qu'elle devait être calculée sur la base de la rémunération mensuelle perçue à l'âge de 60 ans, date de liquidation des retraites des agents.

L'annexe II du Statut du Personnel prévoit les modalités de calcul de la pension complémentaire suivantes :

La pension initiale est le résultat de l'application de la formule $P_i = R \times 2/100 \times n$ dans laquelle » *P_i = pension initiale de retraite, R = la dernière rémunération mensuelle globale brute perçue au moment de la mise à la retraite, n = le nombre d'annuités et de mois de services liquidables entre la date où l'agent a été stagiairisé et celle où, en qualité de titulaire, il a atteint la limite d'âge statutaire de mise à la retraite* «.

Aux termes de l'annexe III relative à la Caisse complémentaire de Retraite du personnel, la limite d'âge statutaire pour les agents ressortissants de la Caisse complémentaire de Retraite du personnel de la B. est fixée à 60 ans.

Néanmoins, les agents de la C.C.R. ayant atteints la limite d'âge de 60 ans auront la faculté de demander à être maintenus en activité à titre » *temporaire* «.

Ce maintien en activité à titre » *temporaire* « se distingue de la sémantique posée aux articles 3 à 6 du Statut du Personnel et constitue un statut spécial qui déroge au statut général. En effet, les agents temporaires sont engagés par contrats à durée déterminée pour assurer le remplacement d'un autre agent absent, assurer les besoins saisonniers du service ou accomplir une tâche déterminée. Tel n'était manifestement pas le cas de Monsieur A. et n'est d'ailleurs pas le cas non plus des autres agents maintenus en activité après 60 ans.

Dès lors, l'article 73, selon lequel les agents temporaires sont exclus du bénéfice du régime de retraite du personnel de la B. visé à l'article 51.2 n'est pas applicable. D'ailleurs, il paraîtrait particulièrement surprenant que les agents maintenus en activité à titre temporaire soient exclus des autres avantages sociaux. Plus encore, cet article 73 exclut l'agent temporaire du bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite. Or, Monsieur A. a perçu cette indemnité en juillet 2008, ce qui démontre qu'il n'était pas assimilé à un agent temporaire au sens de l'article 6 du statut.

Néanmoins, le statut de l'agent maintenu à titre temporaire exige qu'un certain nombre de formalités soient respectées : une demande de maintien en activité par l'agent, un avis s'il y a lieu d'une Commission Médicale, une décision de la Direction, signifiée, valable pour une année renouvelable jusqu'à la limite de 65 ans.

Si Monsieur A. n'a pas sollicité son maintien en activité, il n'en demeure pas moins que, à l'initiative de Monsieur C. alors Président du Conseil d'administration de la S.M.A, il a été nommé Directeur Général le 1er août 2003. La B. n'a dès lors pas fait application des dispositions relatives au maintien en service au-delà de la limite d'âge.

D'ailleurs, la prime de départ à la retraite de Monsieur A. a été versée en juillet 2008, et non pas en juillet 2003, ce qui confirme que c'est à cette date qu'il a été mis à la retraite.

En outre, ce maintien en service au-delà de la limite d'âge est accordé » *aux mêmes conditions de rémunération* «. Or, Monsieur A. qui percevait en qualité de Directeur des services extérieurs un salaire brut mensuel de base, avant indemnités, de 7 495,49 euros, a perçu à compter de septembre 2003, en qualité de Directeur Général, un salaire brut mensuel de base de 7 779,87 euros, pour finir en juillet 2008 à 10 707,44 euros.

Monsieur A. n'a dès lors pas été » *mis à la retraite* « au sens du » *R* « de la formule de calcul de la pension initiale à 60 ans.

En effet, la rédaction du « R » et du « n » est sensiblement différente et implique que ces deux notions n'ont pas le même sens. D'un côté, il est fait référence à la « mise à la retraite » sans aucune considération quant aux conditions (légales ou conventionnelles) de cet état. De l'autre, il est spécifiquement fait référence au nombre d'annuités entre la stagiairisation et la date où « en qualité de titulaire il a atteint la limite d'âge statutaire de mise à la retraite ».

Aux termes de l'article 52 du Statut du Personnel, intitulé « limite d'âge statutaire, aucun agent soumis au présent statut du personnel ne sera maintenu en activité au-delà de 65 ans révolus ». Ainsi, la limite de 65 ans n'est pas uniquement une limite légale mais également une limite statutaire.

Aux termes de l'article 36 du statut du personnel « mise à la retraite », la cessation d'activité a lieu « à partir des limites fixées par le présent statut ». La limite fixée par l'article 52 en est une. De plus, la rédaction de l'article 36.2 comporte les différentes hypothèses puisqu'elle distingue « la partie qui entend mettre fin au contrat » sans aucune évocation de l'âge ou « l'agent ayant prorogé son activité d'année en année au-delà de la limite d'âge de 60 ans dans les conditions prévues à l'annexe II du présent statut ».

Si l'annexe II du Statut du Personnel stipule que « pendant les périodes de maintien en activité, l'agent ainsi employé comme temporaire n'aura pas droit à la pension de retraite telle qu'elle aura été liquidée à 60 ans par la caisse complémentaire de retraite du personnel de la S. M. A », cette disposition n'est applicable qu'à l'agent maintenu en activité à titre temporaire, ce qui n'a pas été le cas de Monsieur A. comme exposé ci-dessus.

Il ne peut dès lors lui être imposé une liquidation de sa retraite complémentaire à 60 ans et l'application des dispositions du statut relatives aux agents dans cette situation, à défaut pour la B. d'avoir procédé de la sorte.

L'analyse du statut et de son annexe fait apparaître que compte-tenu des termes rédactionnels il coexiste trois statuts :

- l'agent mettant fin au contrat à l'âge de 60 ans,
- l'agent ayant prorogé son activité d'année en année au-delà de 60 ans selon une procédure spécifique et aux mêmes conditions de rémunération,
- l'agent ne relevant d'aucune de ces catégories qui ne peut alors se voir imposer une limite d'âge spéciale à 60 ans et bénéficie alors de la limite d'âge générale à 65 ans.

Concernant l'absence de cotisation par Monsieur A. au régime de retraite complémentaire au cours des cinq années pendant lesquelles il a exercé la fonction de Directeur Général, elle relève de l'unique responsabilité de la B.

D'ailleurs, les ressources de la C.C.R. sont constituées par « cotisation supplémentaire du personnel fixée à 1 % ... » sans qu'aucune distinction ne soit faite quant à la qualité ou à l'âge de l'agent.

Elle n'est en conséquence pas de nature à lui ôter le droit au calcul du montant de cette retraite sur la base de son dernier salaire.

Sur les conséquences

La pension de retraite complémentaire de Monsieur A. doit se calculer sur la base de son salaire perçu à la date de son départ effectif à la retraite le 31 juillet 2008.

Selon la fiche de retraite contractuelle de la S.M.A, le salaire de référence à 65 ans est de 15 328,58 euros et la pension initiale mensuelle garantie de 10 218,03 euros. Selon cette fiche la pension C.A.R déductible s'établissait à la somme de 2 349,04 euros et la pension complémentaire calculée au départ à la retraite était de 7 868,99 euros. Elle était actualisée, à une date inconnue, à la somme de 7 894,02 euros.

Monsieur A. sollicite que le montant de sa retraite complémentaire soit fixé à 7 894 euros et que la S.M.A soit condamnée à lui verser le différentiel entre la somme de 7 894 euros et la pension complémentaire perçue à compter du mois de septembre 2018 et ce jusqu'à jugement à intervenir.

Or, il n'a pas été communiqué au Tribunal les relevés de pensions complémentaires perçues en sorte que le calcul est impossible. Par ailleurs, les montants des pensions complémentaires et CAR ont évolué au fil des années et sont également inconnus du Tribunal. En outre, le tableau de trop perçu versé par la S.M.A fait apparaître un calcul incompréhensible (10 218,03 - 2 619,90 n'est pas égal à 7 894 mais à 7 598,13).

Il convient dès lors de rouvrir les débats et d'inviter les parties à :

- communiquer les relevés de pensions complémentaires et de C.A.R de Monsieur A. entre septembre 2018 et la date du jugement,
- établir un tableau du différentiel entre les montants perçus par Monsieur A. et ceux qui auraient dû être versés, en prenant comme salaire de référence la somme de 15 328,58 euros, et en tenant compte de la base de calcul de 7 894 euros soumise par le demandeur au préliminaire de conciliation.

En interprétant au détriment d'un ancien salarié un statut du personnel qu'elle n'avait pas appliqué conformément à ses stipulations, la S.M.A a commis une légèreté blâmable. Son comportement a causé un préjudice important à Monsieur A. privé depuis septembre 2018 de la juste retraite complémentaire et contraint d'engager un recours judiciaire pour être rétabli dans ses droits. La S.M.A a par ailleurs résisté abusivement à Monsieur A. en prétendant lui appliquer le statut des agents mis à la retraite à 60 ans alors qu'elle n'avait pas mis en œuvre la procédure y afférent.

Le préjudice subi par Monsieur A. à ce titre est notamment fonction du montant de la perte réelle de pension de retraite au cours des 4 dernières années. Il convient en conséquence de réserver l'appréciation du montant des dommages et intérêts en fin de cause.

La S.A.M. B. sera condamnée aux dépens, ainsi qu'à ceux réservés par la décision du 1er juillet 2021.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant publiquement, contradictoirement, par jugement mixte, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Se déclare compétent ;

Dit que la pension de retraite complémentaire que la S.A.M. B. doit verser à Monsieur A. est calculée sur la base de la dernière rémunération mensuelle globale brute perçue au moment de la mise à la retraite le 31 juillet 2008 ;

Ordonne la réouverture des débats et invite les parties à :

- communiquer les relevés de pensions complémentaires et de C.A.R de Monsieur A. entre septembre 2018 et la date du jugement,

- établir un tableau du différentiel entre les montants perçus par Monsieur A. et ceux qui auraient dû être versés, en prenant comme salaire de référence la somme de 15 328,58 euros, et en tenant compte de la base de calcul de 7 894 euros soumise par le demandeur au préliminaire de conciliation ;

Dit que les parties concluront sur ce point selon le calendrier suivant :

- le mardi 19 avril 2022 pour Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur, pour le compte de Monsieur A.

- le lundi 16 mai 2022 pour Maître Sophie MARQUET, avocat, pour le compte de la S.A.M. B.

- le JEUDI 19 MAI 2022 pour plaidoiries ;

Réserve la demande de dommages et intérêts de Monsieur A. en fin de cause ;

Rejette l'intégralité des demandes de la S.A.M. B. ;

Condamne la S.A.M. B. aux entiers dépens, en ce compris ceux réservés par jugement avant-dire-droit du 1er juillet 2021 ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Anne-Marie MONACO, Monsieur Cédric CAVASSINO, membres employeurs, Madame Alexandre OUKDIM, Monsieur Gilles UGOLINI, membres salariés, et lecture étant considérée comme donnée à l'audience publique, au Palais de Justice, le dix-sept mars deux mille vingt-deux, par Mademoiselle Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Mesdames Anne-Marie MONACO et Alexandra OUKDIM, Messieurs Cédric CAVASSINO et Gilles UGOLINI, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais.