

COUR D'APPEL DE NOUMÉA
ARRET SOCIAL

RG : 07/348

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Michelle FONTAINE, Présidente de Chambre

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Jean-Michel STOLTZ, Conseiller

Marie-Florence BRENGARD, Conseiller

Cécile KNOCKAERT Greffier

ARRÊT DU 20 Décembre 2007

Décision attaquée rendue le : 01 Juin 2007

Juridiction : Tribunal du travail de NOUMEA

Date de la saisine : 22 Juin 2007

Ordonnance de fixation : 11 octobre 2007

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR

APPELANT

S.A. BANQUE NATIONALE PARIS PARIBAS NC

demeurant 37 Avenue Henri Lafleur - BP. K3 - 98849 NOUMEA CEDEX

représentée par la SELARL JURISCAL, avocats

INTIMÉ

Mme X, née le ... à ... (66000) demeurant ... - 98830 DUMBEA

représentée par la SELARL DUMONS & ASSOCIES, avocats

Débats : le 31 Octobre 2007 en audience publique où Michelle FONTAINE, Présidente de Chambre, a présenté son rapport

A l'issue des débats, le Président a déclaré que l'affaire était mise en délibéré et que le dossier serait remis au greffe le 05 Décembre 2007 date à laquelle le délibéré fut prorogé au 20 décembre 2007 en application de l'article 451 du Code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie .

Le dossier avec l'arrêt a été remis au greffe à la date susdite et signé par Michelle FONTAINE, Présidente, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier, présent lors de la remise au greffe.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par requête du 27 octobre 2006, X, employée à la BNP PARIBAS depuis 1981, a sollicité du tribunal du travail de Nouméa la condamnation de la BNP PARIBAS à lui restituer 15 points personnels retirés indûment, les points diplôme augmentant corrélativement, et à lui payer la somme de 643 520 FCFP à titre de différence de salaire, outre 64 000 FCFP de dommages et intérêts, intérêts capitalisés et exécution provisoire.

Elle réclamait encore la régularisation de sa situation après des organismes sociaux et une indemnité de procédure.

Par jugement du 1er juin 2007, auquel il est référé pour l'exposé plus ample des faits de la procédure, des moyens et prétentions des parties, le tribunal du travail a :

- dit que X peut prétendre à l'attribution de 15 points personnels supplémentaires majorant son salaire à compter du 1er septembre 2001,

- condamné la BNP PARIBAS à lui payer les sommes suivantes :

- * au titre du manque à gagner de septembre 2001 à septembre 2006 : 643 520 FCFP avec intérêts au taux légal à compter de la requête,

- * frais irrépétibles : 17 000 FCFP ,

- fixé à 384 558 FCFP la moyenne des trois derniers mois de salaire,

- ordonné la capitalisation des intérêts dus pour une année entière,

- dit que la BNP PARIBAS devra régulariser la situation de X auprès des organismes sociaux pour tenir compte de la décision,

- débouté les parties de leurs autres demandes.

PROCÉDURE D'APPEL

Par requête déposée le 22 juin 2007, la BNP PARIBAS Nouvelle-Calédonie a régulièrement interjeté appel de cette décision, notifiée le 5 juin 2007.

Par mémoire ampliatif déposé le 21 septembre 2007, l'appelante demande à la cour de :

- déclarer irrecevables comme prescrites les demandes de rappel de salaire afférents à des points personnels transformés en coefficient avant le 13 avril 2002,

- déclarer mal fondées les demandes portant sur les points personnels transformés après le 23 juillet 1993, date de l'accord d'entreprise,

- constater que X ne justifie pas du préjudice allégué et la débouter de toutes ses demandes,

- la condamner à lui verser la somme de 200 000 FCFP pour frais irrépétibles.

La BNP PARIBAS soutient que l'action de la salariée est prescrite, un délai de cinq ans s'étant écoulé depuis la dernière transformation de points personnels en coefficient de base, soit en mai 2001.

La BNP conteste encore une diminution de la rémunération de la salariée à travers une réduction du nombre total de points servant à déterminer cette rémunération, en alléguant une modification de la répartition de ses points bancaires.

Elle invoque l'application de l'article 22 de la convention collective du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie adoptée en 1983, essentiellement inspirée de la convention collective nationale des banques de 1952.

La BNP PARIBAS reprend son argumentation tenant à l'application de l'article 22 de la convention collective relative à la rémunération des agents, soit :

- le coefficient de base (points de base),
- les points personnels, accordés en fonction de la qualité professionnelle des salariés, et qui relèvent de l'appréciation de l'employeur,
- les points de diplôme,
- les points de langue.

La banque estime que le salarié bénéficie par la convention collective d'un salaire minimum garanti qui résulte du produit du nombre de points correspondant à un coefficient de base, aux diplômes et aux langues pratiquées, par la valeur du point et auquel peut s'ajouter un complément de rémunération en fonction du nombre de points personnels au titre de la qualité professionnelle du salarié, et que X ne démontre pas que ce salaire minimum n'a pas été respecté.

La banque fait encore valoir que la convention collective, identique à celle de 1952, régit le nombre de points minimum dont les salariés doivent bénéficier à l'occasion d'une promotion au coefficient supérieur, soit,

- 15 points pour les employés,
- 20 points pour les gradés,
- 30 points pour les cadres,

Que là encore, X ne démontre pas que ces dispositions n'ont pas été respectées,

- qu'aux termes de la convention collective de Nouvelle-Calédonie, le nombre de points de base augmente au minimum, à l'occasion d'un passage au coefficient supérieur, de :

- 20 points pour un salarié,
- 20 points pour un gradé,
- 80 points pour un cadre,

Qu'ainsi, l'augmentation minimum du nombre de points de base à l'occasion de sa promotion est toujours égale ou supérieure à l'augmentation minimum du nombre total de ses points, que l'employeur doit respecter.

La BNP PARIBAS expose qu'en prévoyant une augmentation minimum du nombre total des points bancaires du salarié inférieure ou égale à l'augmentation de ses points de base du fait de sa promotion, les partenaires sociaux ont nécessairement prévu que les autres points bancaires pouvaient être diminués, voire supprimés, en l'espèce les points personnels, à l'occasion d'une promotion.

La banque invoque les articles 1161 et 1134 du code civil sur l'interprétation des contrats.

Elle explique que la possibilité de diminuer les points personnels à l'occasion d'une promotion tient au fait que l'attribution de ces points consacre les qualités professionnelles du salarié, qui sont appréciées, aux termes de l'article 29 de la convention collective.

La banque estime que, si les qualités professionnelles du salarié ont justifié l'attribution de points personnels avant son avancement, ces points personnels n'ont plus de raison d'être, à tout le moins dans leur intégralité, après la promotion qui le récompense pour ces mêmes qualités professionnelles, par l'attribution de points supplémentaires du fait de son changement de coefficient,

- qu'à l'occasion de la promotion du salarié, ses points personnels sont incorporés en totalité ou en partie dans ses points de base, à condition que soit respectée l'augmentation minimum du nombre total de ses points fixée par la convention collective, et qu'ainsi, le salarié ne peut se plaindre d'une diminution de ses points personnels si, à l'occasion d'une promotion, l'augmentation de ses points de base est au moins égale à la perte de ses points personnels,

- que lors du passage au coefficient supérieur, le salarié se trouve dans la position d'un "junior" dans les nouvelles fonctions de responsabilité et n'a pas encore eu le temps de faire ses preuves au regard de ces fonctions,

- que le salarié ne peut prétendre cumuler l'augmentation des points de base, qui consacrent une qualité professionnelle, avec les points personnels, qui ont le même objet.

La banque invoque à l'appui de cette argumentation des arrêts de la cour de cassation du 24 février 1983 et 30 avril 1984, ainsi les termes de la convention collective de 1952, identique sur ce point à celle de la Nouvelle-Calédonie, selon elle.

Elle avance que les arrêts de cette cour rendus à l'occasion d'autres litiges sur la question des points personnels n'ont pas autorité de chose jugée et que le pourvoi en cassation formé par la SOCIETE GENERALE CALEDONIENNE DE BANQUE à l'encontre d'un arrêt du 11 juin 2003 a fait l'objet d'une non-admission, les moyens de la banque n'ayant pas été examinés par la cour de cassation.

La banque invoque les pratiques des autres banques et l'accord des syndicats et des salariés, pour l'interprétation qu'elle donne à la convention collective, qui selon elle, n'imposerait pas le maintien des points personnels lors d'une promotion.

La BNP PARIBAS conteste en conséquence une diminution de la rémunération de la salariée.

L'appelante invoque encore l'accord d'entreprise du 23 juillet 1993, négocié avec le seul syndicat représentatif dans l'entreprise à l'époque, qu'elle estime plus favorable aux salariés que la convention collective quant à la grille de classification, et qui prévoit que " les modifications engendrées par l'adoption de cette nouvelle grille s'opéreront par incorporation des points personnels à concurrence du nouveau coefficient de base".

Elle ajoute que cet accord d'entreprise est licite car prévu par les articles 23 et 24 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relatives aux accords et conventions collectifs du travail, que par ailleurs, l'avantage doit s'apprécier globalement, et non individuellement, que cet accord est plus favorable pour les cadres, en ce qu'il instaure un nombre de points de base supérieur à celui prévu par la convention collective pour certains échelons de la profession bancaire, et qu'en l'espèce la salariée ne démontrerait pas que cet accord, non remis en cause par quiconque, serait moins favorable pour les salariés.

La banque déclare se réserver le droit de solliciter la restitution des sommes trop versées à la salariée.

Subsidiairement, la BNP PARIBAS soutient que la demande de X tendant à un complément de rémunération est incompréhensible et mal fondée, l'intéressée n'ayant jamais bénéficié d'un nombre de points supérieur à 125 et sa rémunération étant calculée en tenant compte de 100 points personnels, que le tribunal a d'ailleurs ramené à 25 le nombre de points réclamés par la salariée à hauteur de 85.

Elle conteste en outre la demande de dommages et intérêts présentée en première instance par X.

Par lettre du 1er octobre 2007, la salariée, à laquelle il avait été accordé un délai jusqu'au 26 novembre 2007 afin de répondre, a déclaré par l'intermédiaire de son conseil, qu'elle ne répliquerait et qu'elle sollicitait la fixation de l'affaire.

L'ordonnance de fixation est intervenue le 11 octobre 2007, pour le dossier être plaidé le 31 octobre 2007.

Le 23 octobre 2007, la BNP PARIBAS a fait déposer des documents relatifs à la constitution de syndicats, des procès-verbaux de réunion de comité d'entreprise et une lettre de la BNP PARIBAS du 9 septembre 1997.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la prescription :

Attendu que la prescription en matière de salaire est de cinq ans, à compter de la date habituelle du versement des sommes dues à ce titre.

Attendu que la BNP reconnaît que la dernière modification des points personnels est intervenue en mai 2001, qu'en conséquence, la prescription de cinq ans s'applique aux salaires réclamés au delà du 27 octobre 2001, la date de la demande en justice étant le 27 octobre 2006.

Sur la convention collective :

Attendu qu'en l'espèce, les premiers juges ont fait une exacte application des éléments de droit et de fait applicables à la cause, que par des motifs pertinents que la cour adopte, ils ont à bon droit retenu que :

- à compter de octobre 1983, X a bénéficié à plusieurs reprises d'une réduction de ses points personnels, alors que, dans le même temps, les points diplômes alloués diminuaient, de sorte que le nombre total de points restait inchangé,

- aucune disposition de la convention collective ne permet à l'employeur, qui est libre d'accorder au salarié des points personnels, de les réduire ou de les supprimer de façon unilatérale et à tout moment,

- une telle réduction ou suppression équivaut à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, à savoir la rémunération du salarié, qui ne peut intervenir qu'avec son accord exprès, et ce quelles que soient les dispositions conventionnelles en vigueur qui ne sauraient y déroger,

- prétendre que cette bonification pourrait être supprimée au gré de l'employeur en cas de changement de classification professionnelle ou d'attribution d'un coefficient supérieur constitue une interprétation erronée de la convention collective qui ne prévoit pas une telle disposition, et qui, au surplus ne peut s'appliquer à X qui n'a pas changé de coefficient de base en octobre 1983.

Sur l'accord d'établissement :

Attendu que par des motifs pertinents qui seront adoptés, les premiers juges ont exactement retenu que l'accord d'établissement du 23 juillet 1993 qui prévoit que les modifications engendrées par l'adoption de la nouvelle grille s'opéreront par incorporation des points personnels à concurrence du nouveau coefficient de base, ne saurait autoriser le BNP PARIBAS à procéder aux suppressions de ses points personnels sans l'accord du salarié, un tel accord ne pouvant prévoir des stipulations moins favorables que celles prévues par la convention collective, et la comparaison devant se faire pour l'ensemble des salariés, et entre avantage de même nature.

Attendu que les premiers juges ont à bon droit relevé qu'en l'espèce, l'accord du 23 juillet 1993 avait créé une nouvelle grille de coefficients de base, en les augmentant pour certains salariés, ou à l'occasion de certains événements, en incorporant des points personnels au coefficient de base pour atteindre le nouveau coefficient, ce qui est justement critiqué, la convention collective n'offrant pas cette possibilité.

Attendu qu'ainsi, pour le personnel de service, le coefficient de base reste inchangé,

- que pour les employés, l'accord est plus favorable pour les trois premières catégories, qu'à compter des agents titulaires d'un CAP, soit pour quatre catégories, le coefficient est identique, X faisant partie de cette catégorie, au coefficient 365, le dernier,

- que pour les gradés, seules les trois dernières catégories sur 14 sont plus favorables,

- que pour les cadres, il existait dans la convention collective quatre catégories, avec les coefficients de base suivants :

* classe V : 655,

* classe VI : 750,

* classe VII : 870,

* classe VIII : 1000,

Que l'accord d'entreprise en a prévu huit, en créant deux coefficients pour chaque grade,

* classe V : 655 et 700,

* classe VI : 750 et 810,

* classe VII : 870 et 930 ,

* classe VIII : 1000 et 1100.

Attendu que les premiers juges en ont justement déduit que cet accord, moins favorable, ne s'appliquait pas automatiquement aux salariés, qui devaient ainsi nécessairement accepter individuellement cet accord.

Attendu qu'en conséquence, la disposition qui a accordé à X un rappel de salaire sur le principe du maintien de ses points personnels à hauteur de 15 points, sera confirmée, sauf à fixer la somme due à la salariée à 625 792 FCFP afin de tenir compte de la prescription jusqu'au 27 octobre 2001.

Attendu que les dispositions relatives aux intérêts, à la moyenne des salaires et à la régularisation de la situation de la salariée auprès des organismes sociaux seront confirmées.

Sur la demande de frais irrépétibles :

Attendu que la demande de frais irrépétibles de la BNP PARIBAS sera rejetée, que le jugement sera confirmé sur la somme allouée en première instance à la salariée.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel recevable

Infirme partiellement le jugement déféré ;

Déclare la prescription acquise pour les demandes antérieures au 27 octobre 2001 ;

Condamne la BNP PARIBAS à payer à X la somme de SIX CENT VINGT CINQ MILLE SEPT CENT QUATRE VINGT DOUZE (625 792) FCFP au titre du manque à gagner du 27 octobre 2001 à septembre 2006 ;

Confirme le jugement pour le surplus ;

Déboute la BNP PARIBAS de sa demande de frais irrépétibles ;

ET signé par Michelle FONTAINE, Présidente, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier présent lors de la remise du dossier avec l'arrêt au greffe.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT