

## Cour d'appel, 20 février 2018, Madame h. FA. épouse EL KH. c/ La SAM A.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	20 février 2018
<i>IDBD</i>	16737
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2018/02-20-16737>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Licenciement pour faute grave - Prière sur le lieu de travail - Interdiction d'une occupation personnelle pendant le temps de travail - Mise en danger - Non-respect des consignes - Caractère abusif ou discriminatoire (non) - Caractère de gravité (non) - Motif valable (oui) - Licenciement abusif (non) - Dommages-intérêts (non)

## Résumé

La salariée a été licenciée pour faute grave pour avoir prié sur son lieu de travail, pendant les heures de travail alors qu'elle avait été dûment informée de l'interdiction de s'adonner à la prière sur son lieu de travail dès lors d'une part, qu'une telle posture était de nature à la mettre en danger en raison de la présence d'objets coupants et alors, d'autre part, qu'il est interdit d'interrompre le travail pour vaquer à des occupations personnelles. La salariée n'apparaît pas avoir respecté les consignes, pourtant précises de l'employeur, qui lui avaient été régulièrement notifiées individuellement, puis collectivement, en poursuivant une telle activité personnelle sur le lieu de son emploi et pendant son temps de travail. Le caractère abusif ou discriminatoire d'une telle consigne n'est pas démontré. Le refus réitéré de cette salariée d'obéir aux règles et aux consignes imposées par son employeur en considération d'un impératif de sécurité caractérise un comportement fautif justifiant son licenciement mais ne rendant pas nécessaire son départ immédiat de l'entreprise. Le caractère abusif du licenciement n'est pas justifié. La demande en paiement de dommages et intérêts formée par cette salariée a dès lors été à bon droit rejetée.

---

## COUR D'APPEL

### ARRÊT DU 20 FÉVRIER 2018

En la cause de :

- Madame h. FA. épouse EL KH., demeurant X1 à NICE (06300) ;

Bénéficiaire de l'assistance judiciaire n° 54-BAJ-14, par décision du Bureau du 12 décembre 2013.

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, ayant pour avocat plaidant ledit avocat-défenseur ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- La Société Anonyme Monégasque dénommée A., immatriculée au Répertoire du Commerce et de l'Industrie de MONACO sous le numéro X dont le siège social se situe X2 à MONACO (98000), représentée par son administrateur délégué en exercice, domicilié en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, ayant pour avocat plaidant ledit avocat-défenseur ;

INTIMÉE,

d'autre part,

### LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 27 octobre 2016 ;

Vu l'exploit d'appel « *parte in qua* » et d'assignation du ministère de Maître Marie-Thérèse ESCAUT-MARQUET, huissier, en date du 2 mai 2017(enrôlé sous le numéro 2017/000139) ;

Vu les conclusions déposées les 27 juin 2017 et 14 novembre 2017 par Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la Société Anonyme Monégasque dénommée A. ;

Vu les conclusions déposées les 3 octobre 2017 et 19 décembre 2017 par Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur, au nom de Madame h. FA. épouse EL KH. ;

À l'audience du 30 janvier 2018, vu la production de leurs pièces par les conseils des parties ;

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

La Cour statue sur l'appel relevé par Madame h. FA. épouse EL KH. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du Travail du 27 octobre 2016.

*Considérant les faits suivants :*

h. FA. épouse EL KH., employée par la Société Anonyme Monégasque A., suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 6 septembre 2004, en qualité de matelasseuse, s'est vue notifier son licenciement pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 8 novembre 2013.

Estimant néanmoins que la rupture de son contrat de travail ne reposait pas sur une faute grave ni un motif valable et revêtait un caractère abusif, h. EL KH. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 27 octobre 2014, attiré la SAM A. devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 3.438,40 euros à titre d'indemnité de préavis,
- 343,84 euros au titre des congés payés sur préavis,
- 1.590,26 euros à titre d'indemnité de congédiement,
- 7.633,24 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 45.000 euros à titre de dommages-intérêts,
- avec intérêts au taux légal à compter de la citation en conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

L'employeur, la SAM A. soutenait pour sa part s'être montré conciliant en procédant à plusieurs rappels à l'ordre et réitérait les griefs formulés à l'encontre de son employée.

Suivant jugement en date du 27 octobre 2016, le Tribunal du travail a :

- dit que le licenciement de h. FA. épouse EL KH. par la Société Anonyme Monégasque A. n'est pas fondé sur une faute grave mais sur un motif valable et ne revêt aucun caractère abusif,
- condamné la Société Anonyme Monégasque A. à payer à h. FA. épouse EL KH. la somme brute de 3.438,40 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, la somme brute de 343,84 euros au titre des congés payés afférents ainsi que la somme de 1.590,26 euros à titre d'indemnité de congédiement, le tout avec intérêts au taux légal à compter du 19 mai 2014,
- débouté h. FA. épouse EL KH. du surplus de ses demandes,
- fait masse des dépens et dit qu'ils seront supportés par moitié par chacune des parties.

Suivant exploit en date du 2 mai 2017, Madame h. FA. épouse EL KH. a interjeté appel partiel du jugement susvisé en date du 27 octobre 2016, non signifié, à l'effet de voir la Cour :

- constater que la société A. n'apporte pas la preuve d'une faute commise par elle et constater en tout état de cause le caractère disproportionné de la sanction prononcée à la faute prétendument commise,

en conséquence réformer le jugement du Tribunal du Travail en date du 27 octobre 2016 et, statuant à nouveau, dire et juger que le licenciement de Madame h. FA. épouse EL KH. n'est pas fondé sur un motif valable,

- dire et juger que Madame h. FA. épouse EL KH. est fondée à obtenir le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévu par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968,
- constater que le licenciement est fondé sur un faux motif,
- constater que la société A. a fait preuve de brutalité et de légèreté blâmable dans le licenciement et en conséquence réformer le jugement déféré et, statuant à nouveau, dire et juger que le licenciement de Madame h. FA. épouse EL KH. revêt un caractère abusif,

En conséquence, réformer le jugement du Tribunal du Travail en date du 27 octobre 2016 et, statuant à nouveau :

- condamner la société A. à lui payer la somme de 7.633,24 euros à titre d'indemnité de licenciement (avant déduction de l'indemnité de congédiement),
- condamner la société A. à lui payer la somme de 45.000 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement abusif,
- confirmer le jugement entrepris pour le surplus.

Au soutien de son appel et aux termes de l'ensemble de ses écritures judiciaires Madame h. FA. épouse EL KH. expose pour l'essentiel que :

- il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité du motif invoqué à l'appui du licenciement,
- les pièces produites par la société A. n'établissent l'existence d'aucune faute et, en tout état de cause, pas le fait qu'elle aurait prié pendant son temps de travail, ou qu'elle aurait perturbé le bon fonctionnement de l'atelier ou même adopté un comportement dangereux sur son lieu de travail,
- au demeurant, les attestations émanant de salariés de l'employeur doivent être examinées avec précaution en l'état du lien de subordination existant entre de tels témoins et l'employeur,

- non seulement aucune directive de la direction n'interdisait de prier sur le lieu de travail, mais il n'est nullement établi qu'elle aurait fait sa prière pendant le temps de son activité professionnelle et non pendant ses heures de pause,
- l'existence du lien de subordination liant le témoin Madame VA. et l'employeur la société A. n'est pas mentionné contrairement aux prescriptions impératives de l'article 324-3° du Code de procédure civile,
- aucune notification écrite portant prohibition d'effectuer la prière sur le lieu de travail ne lui avait été préalablement adressée,
- ni le bon fonctionnement de l'entreprise, ni le maintien de l'ordre, ni même le respect dû à chaque employé n'ont été troublés, aucune malveillance ne s'induisant de la prière réalisée,
- l'aspect occasionnel et mineur de cet éventuel incident ne saurait en tout état de cause caractériser un motif valable de rupture du contrat de travail,
- la société A. a fait preuve de légèreté blâmable et de brutalité en invoquant un motif fallacieux de rupture, dont il est résulté pour elle un préjudice moral lié au comportement vexatoire de l'employeur et un préjudice économique en ce qu'elle a été placée dans une situation financière délicate alors qu'elle venait d'avoir un enfant.

La SAM A., intimée, relevant appel incident, entend voir :

- déclarer recevable l'attestation de Madame c. VA.,
- infirmer le jugement dont appel en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame h. FA. épouse EL KH., devait être requalifié pour faute,
- infirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société A. à payer à Madame h. FA. épouse EL KH., la somme de 3.438,40 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 343,84 euros à titre de congés payés y afférents, 1.590,26 euros à titre d'indemnité de congédiement,
- confirmer que le licenciement ne présente aucun caractère abusif,
- et statuant à nouveau,
- dire et juger que le licenciement de Madame h. FA. épouse EL KH., est fondé sur une faute grave et en conséquence débouter celle-ci de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions et en tout état de cause la condamner aux entiers dépens.

La société A. expose en substance que :

- Madame h. FA. épouse EL KH. a été aperçue le 17 octobre 2013 par son supérieur hiérarchique, en train de faire sa prière sur son lieu et durant son temps de travail,
- les photographies produites aux débats la montrent au demeurant dans une posture dangereuse et inadaptée au sein de l'atelier entre des rouleaux de tissu et une machine,
- à compter du 15 septembre 2013, ses horaires de travail étaient compris entre 6 heures du matin et 11 h 45 et de 12 h 15 à 14 h 15, alors que les horaires de pause étaient parfaitement définis par la Direction, c'est-à-dire de 11 h 45 à 12 h 15 pour l'équipe du matin, et de 16 h à 16 h 30 pour l'équipe du soir, aucun autre temps de pause n'étant prévu,
- les collègues de travail de Madame h. FA. épouse EL KH. attestent de la réalité de cette pratique régulière,
- le 18 octobre 2013, les responsables de l'atelier de coupe ont convoqué Madame h. FA. épouse EL KH. pour lui rappeler qu'il est interdit d'interrompre le travail pour vaquer à ses activités personnelles, directive rappelée le 24 octobre 2013 à l'ensemble des salariés lors d'une réunion collective.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé.

#### **SUR CE,**

Attendu que les appels, tant principal qu'incident, ont été formés conformément aux règles de forme et de délai édictées par le Code de procédure civile et doivent être déclarés recevables ;

Attendu en la forme, sur la régularité de l'attestation établie par Madame VA. et produite par la société A., qu'il résulte de la lecture de ce document que la mention inhérente au lien de subordination est bien présente puisque le témoin indique être « employée de la société A. en tant que mécanicienne », en sorte que le formalisme édicté par les dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile apparaît respecté ;

Qu'il suit que la demande tendant à voir écarter des débats cette attestation sera rejetée ;

Attendu au fond, qu'il résulte des pièces produites que Madame h. FA. épouse EL KH. a été licenciée pour faute grave suivant courrier en date du 8 novembre 2013 ainsi libellé :

*« En date du jeudi 17 octobre 2013, vous avez été surprise par votre responsable hiérarchique, Monsieur f. Cl., en pleine prière,*

*« À ce titre, vos responsables, soit Madame r. VE. et Monsieur f. Cl., vous ont reçue en entretien le 18 octobre 2013 pour vous informer du fait qu'il est interdit de prier sur le lieu de travail,*

*« Le jeudi 24 octobre 2013, vous avez assisté à une réunion collective à l'initiative de vos responsables hiérarchiques, soit Madame r. VE. et Monsieur f. Cl.. Cette réunion avait pour objectif de rappeler à l'ensemble du personnel de la société A. le fait que toute pratique religieuse du salarié doit rester en conformité avec les obligations professionnelles et rappeler l'interdiction de prier sur le lieu de travail,*

*« En date du 25 octobre 2013, il vous a été adressé une notification, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification fait référence aux faits précédemment cités et vous rappelle les obligations à respecter sur le lieu de travail et pendant votre temps de travail,*

*« À cette même date, vous avez été surprise en pleine « prière à six heures cinquante du matin, cette fois-ci par une de vos collègues, Madame c. VA.,*

*« Nonobstant l'entretien du 17 octobre dernier, la réunion « collective du 24 octobre dernier et enfin la notification écrite adressée le 25 octobre 2013 qui précise le fait que n'avez pas le droit d'interrompre votre travail pour faire votre prière et votre temps de travail est le temps pendant lequel vous êtes à la disposition de l'employeur,*

*« Nous considérons que vous n'avez pas pris acte de nos directives car de tels faits se sont reproduits le 25 octobre 2013,*

*« Vos explications recueillies lors de notre entretien du 6 novembre dernier ne sont pas de nature à modifier cette décision. « (...) ».*

Attendu qu'il incombe à l'employeur d'établir tant la réalité et la validité des motifs sous-tendant la mise en œuvre de son droit unilatéral de résiliation du contrat de travail, que la faute grave alléguée ;

Attendu que la faute grave s'induit de tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite de la relation de travail et le maintien de l'employé concerné dans l'entreprise ;

Attendu qu'il résulte des faits constants de la cause qu'après avoir été vue sur son lieu de travail par son supérieur hiérarchique Monsieur f. Cl. en train de faire sa prière le 17 octobre 2013, h. EL KH. a été informée dès le lendemain, c'est-à-dire le 18 octobre 2013, par les responsables de l'atelier de coupe Madame VE. et Monsieur Cl. qu'elle n'était pas habilitée à s'adonner à la prière sur son lieu de travail dès lors d'une part, qu'une telle posture était de nature à la mettre en danger en raison de la présence d'objets coupants et alors, d'autre part, qu'il est interdit d'interrompre le travail pour vaquer à des occupations personnelles ;

Qu'au demeurant, le 24 octobre 2013, les mêmes responsables de l'atelier de coupe rappelaient lors d'une réunion collective à l'ensemble des salariés que toute activité d'ordre personnel devait rester en conformité avec leurs obligations professionnelles, les premiers juges ayant à cet égard justement retenu qu'aucun élément ne permettait de considérer que Madame h. EL KH. aurait alors été stigmatisée en public ;

Attendu qu'il est par ailleurs constant que les horaires de travail des salariés de l'atelier de coupe étaient les suivants :

- du 15 septembre au 15 janvier : en équipe et selon le planning horaire suivant : de 6 h à 11 h 45 et de 12 h 15 à 14 h 15 ou de 11 h 45 à 16 h et de 16 h 30 à 20 h,
- en dehors de cette période : de 8 h à 12 h 45 et de 13 h 15 à 16 h 15.

Attendu qu'il s'induit de l'attestation établie régulièrement le 28 novembre 2013 par c. VA. que Madame h. EL KH. a été vue en train de prier le 25 octobre 2013 dans les locaux de la société A. à 6 h 20 et 6 h 50, soit donc précisément durant ses heures de travail ;

Qu'il n'est pas justifié par les pièces produites du caractère fallacieux d'un tel témoignage qui n'a dès lors pas lieu d'être écarté des débats ;

Attendu qu'une telle constatation s'induit également des attestations concordantes de Mesdames BE., GU. et BE-BA., toutes ces personnes expliquant que Madame h. EL KH. effectuait sa prière et ses ablutions dans les locaux de l'entreprise durant son temps de travail, et ce dans l'ignorance de l'employeur ;

Attendu ainsi que la salariée h. EL KH. n'apparaît pas avoir respecté les consignes, pourtant précises de son employeur, qui lui avaient été régulièrement notifiées individuellement, puis collectivement les 18 et 24 octobre, en poursuivant une telle activité personnelle sur le lieu de son emploi et pendant son temps de travail ;

Attendu que les premiers juges ont en outre à bon droit relevé qu'il n'était pas démontré le caractère abusif ou discriminatoire d'une telle consigne en considération de la configuration des lieux, ni au demeurant la connaissance par l'employeur de ce que sa salariée pratiquait régulièrement la prière en dehors des heures de travail à l'arrière de l'atelier, l'attestation de Madame Aurélie BE-BA. permettant à cet égard d'exclure l'information de l'employeur ;

Attendu en définitive que le refus réitéré de cette salariée d'obéir aux règles et aux consignes imposées par son employeur en considération d'un impératif de sécurité caractérise un comportement fautif justifiant son licenciement mais ne rendant pas nécessaire son départ immédiat de l'entreprise ;

Qu'à cet égard en effet, tant l'ancienneté que l'absence d'antécédent disciplinaire de h. EL KH. permettent de dire que le manquement de cette employée ne présentait pas le caractère de gravité allégué, le trouble au bon fonctionnement de l'entreprise n'apparaissant pas rapporté ;

Attendu que la décision déferée sera de ces chefs confirmée ;

Attendu que les premiers juges ont par ailleurs à bon droit estimé que h. EL KH., ne justifiait pas du caractère fallacieux du motif de rupture en l'état du manquement objectivement constaté ni de la brutalité du licenciement, dès lors que l'employeur a organisé un entretien préalable le 6 novembre 2013 pour recueillir les explications de la salariée avant de lui notifier le licenciement le 8 novembre suivant ;

Que ce faisant, la société A. n'apparaît pas avoir abusé de son droit unilatéral de résiliation, ni agi avec précipitation ou légèreté blâmable ;

Attendu que la demande en paiement de dommages et intérêts formée par cette salariée a dès lors été à bon droit rejetée, la décision déferée devant être également confirmée de ce chef ;

Attendu que le jugement rendu le 27 octobre 2016 par le Tribunal du Travail sera dès lors confirmé en toutes ses dispositions appelées en ce compris le partage des dépens, tandis que les dépens d'appel seront compensés entre les parties.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,**

**statuant publiquement et contradictoirement,**

Reçoit les appels principal et incident,

Déclare régulière l'attestation établie par Madame c. VA. et rejette la demande tendant à la voir écarter des débats,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 27 octobre 2016 par le Tribunal du Travail,

Déboute les parties de l'ensemble de leurs prétentions,

Ordonne la compensation des dépens d'appel,

Vu les articles 58 et 62 de la loi n° 1.398 du 24 juin 2013 relative à l'administration et à l'organisation judiciaires,

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Commandeur de l'Ordre de Saint-Charles, Madame Sylvaine ARFINENGO, Conseiller, Madame Virginie ZAND, Conseiller, assistées de Madame Nadine VALLAURI, Greffier,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,

Lecture est donnée à l'audience publique du 20 FEVRIER 2018, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Commandeur de l'Ordre de Saint-Charles, assistée de Madame Nadine VALLAURI, Greffier, en présence de Monsieur Jacques DORÉMIEUX, Procureur Général.