

## Tribunal Suprême, 19 juin 2018, Madame a. GU. c/ Centre Hospitalier Princesse Grace

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal Suprême
<i>Date</i>	19 juin 2018
<i>IDBD</i>	17181
<i>Matière</i>	Administrative
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Établissement de santé ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-supreme/2018/06-19-17181>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

### Compétence

Contentieux administratif - Recours en appréciation de validité - Acte individuel

### Établissements publics

Centre Hospitalier Princesse Grace - Ordonnance souveraine n° 7.464 du 28 juillet 1982 portant statut du personnel de service du Centre Hospitalier Princesse Grace - Article 18 et article 19 - Décision de licenciement - Caractère décisive de la lettre de licenciement - Non exercice de la faculté d'être assisté lors de la réunion de la commission paritaire - Méconnaissance des droits de la défense (non) - Absence de contestation de la décision de nomination imposant le stage - Décision imposant le stage non entachée d'une erreur de droit et d'un détournement de pouvoir - Modification significative du comportement de la requérante et dysfonctionnements consécutifs pour le service hospitalier - Décision de licenciement entachée d'erreur manifeste d'appréciation (non) - Décision légale (oui)

---

## TRIBUNAL SUPREME

TS 2017-14

Affaire :

Madame a. GU.

Contre :

Centre Hospitalier Princesse Grace

### DÉCISION

Audience du 6 juin 2018

Lecture du 19 juin 2018

Recours tendant à l'appréciation de validité de la décision du 20 octobre 2013 prise par le directeur-adjoint du Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG) confirmant le licenciement de Madame a. GU., notifié par une décision du 16 septembre 2013 et à la condamnation du Centre Hospitalier Princesse Grace aux entiers dépens.

En la cause de :

Madame a. GU., sans emploi, demeurant « X1 », X1 à Beausoleil (06240, France) ;

Ayant élu domicile en l'étude de Maître Thomas GIACCARDI, Avocat-défenseur près la Cour d'appel de la Principauté de Monaco, y demeurant 16, rue du Gabian à Monaco, et plaidant par Maître Christophe BALLERIO, Avocat-défenseur près ladite Cour d'appel ;

Contre :

**Le CENTRE HOSPITALIER PRINCESSE GRACE** (CHPG), sis 1, avenue Pasteur à Monaco, pris en la personne de son directeur en exercice, ayant élu domicile en l'étude de Maître Alexis MARQUET, Avocat-défenseur près la Cour d'appel et plaidant par ledit Avocat-défenseur.

### LE TRIBUNAL SUPRÊME

Siégeant et délibérant en Assemblée plénière,

**Vu la requête** présentée par Madame a. GU. enregistrée au Greffe Général de la Principauté de Monaco le 23 juin 2017 sous le numéro TS 2017-14 demandant au Tribunal Suprême qu'il soit statué sur la légalité de la décision du 20 octobre 2013 prise par le Directeur du Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG) lui confirmant son licenciement notifié par une décision du 16 septembre 2013 ;

Ce faire :

Attendu que le Tribunal de première instance devant lequel Madame GU. a formé un recours indemnitaire à raison de fautes qu'auraient commises le Centre Hospitalier Princesse Grace à l'occasion de son licenciement, a sursis à statuer au motif que l'appréciation de la légalité de cette disposition de cette décision constituait une question préjudicielle entrant dans la compétence du Tribunal Suprême en vertu de l'article 90 B 3° de la Constitution et de l'article 16 de l'Ordonnance souveraine n° 2984 du 16 avril 1963 relative au Tribunal Suprême ;

Attendu que le jugement du Tribunal de première instance ayant été régulièrement signifié à Madame GU., qui n'a pas interjeté appel, ce jugement est devenu définitif et que le Tribunal suprême est régulièrement saisi ;

Attendu que, selon la requête, Madame a. GU. a été engagée le 3 mai 2011 en qualité d'agent d'entretien qualifié contractuel par le CHPG, son contrat ayant été renouvelé plusieurs fois jusqu'au début de l'année 2013 ; que le 7 février 2013 le CHPG mettait Madame GU. en stage puis, le 16 septembre 2013, le CHPG lui notifiait la rupture de son stage, faisant notamment état de conflits et d'incidents intervenus avec ses collègues dans le service de blanchisserie dans lequel elle est employée ; que la commission paritaire du CHPG a confirmé la décision initiale du 16 septembre 2013 et

son licenciement lui a été signifié le 20 octobre 2013 ; que Madame GU. a assigné le CHPG le 25 mai 2016 devant le Tribunal de première instance en mettant en cause, d'une part, la responsabilité du CHPG en raison de la faute qu'il a commise, de nature à engager sa responsabilité, et qu'il soit en conséquence condamné à lui payer la somme de 65.000 euros à titre de dommages et intérêts, d'autre part, en arguant de l'illégalité de la décision de licenciement du 20 octobre 2013 prise par le CHPG, et en sollicitant du Tribunal de première instance le prononcé d'un sursis à statuer ainsi qu'une décision de renvoi préjudiciel au Tribunal Suprême en vue d'apprécier la validité de la décision de licenciement ; que, par un jugement du 27 avril 2017, le Tribunal de première instance a décidé de surseoir à statuer sur la demande formulée par Madame GU. et de renvoyer la requérante à saisir le Tribunal Suprême d'un recours en appréciation de légalité de la décision de licenciement prise à son encontre le 20 octobre 2013, en application de l'article 90 B 3° de la Constitution ;

Attendu qu'à l'appui de sa requête, Madame a. GU. soutient d'abord que sa demande d'appréciation de la légalité de la décision de licenciement du 20 octobre 2013 est bien recevable, hors délai de recours, une décision administrative pouvant faire l'objet d'un examen de légalité par la voie du renvoi sur question préjudicielle ; qu'elle soutient ensuite que la décision de licenciement du 20 octobre 2013 est illégale à plusieurs titres ; que cette décision est d'abord illégale en ce que la convocation devant la commission paritaire précédant la décision de licenciement n'a pas précisé qu'elle pouvait être assistée par un représentant de son choix et qu'elle pouvait consulter son dossier, ces deux éléments étant constitutifs, selon elle, d'un vice de procédure et d'une atteinte aux droits de la défense ; qu'elle soutient ensuite que la décision de licenciement est entachée d'illégalité par manque de base légale, en ce qu'elle ne pouvait être mise en stage alors qu'elle était en poste depuis presque deux ans en qualité d'agent contractuel ; qu'elle ajoute que cette décision de licenciement est également disproportionnée par rapport aux faits allégués, soulignant une erreur manifeste d'appréciation commise par le CHPG ; qu'enfin, elle soutient que le fait d'avoir été placée en stage est constitutif d'un détournement de pouvoir, ce placement en stage étant destiné en réalité à permettre ensuite son licenciement sans indemnité ; que, pour toutes ces raisons, Madame GU. demande à ce que la décision de licenciement du CHPG du 20 octobre 2013 soit déclarée illégale ;

**Vu la contre-requête** enregistrée au Greffe Général de la Principauté le 25 août 2017, par laquelle le Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG) conclut au rejet de la requête ;

Attendu que, selon le CHPG, Madame GU., embauchée en 2011 par contrat à durée déterminée au CHPG en qualité d'agent d'entretien qualifié, a vu ce contrat renouvelé à plusieurs reprises, le dernier contrat ayant été souscrit le 27 mars 2013 et expirant le 31 juillet 2013 ; que, placée en stage en février 2013 en vue d'une éventuelle titularisation, Madame GU. donnait des signes de changement de comportement à l'égard de ses collègues de travail, de nature paranoïaque, donnant lieu à un rapport de la part de l'un de ses supérieurs ; qu'en juin 2013, un entretien avec la directrice adjointe chargée des ressources humaines du CHPG donnait lieu de la part de la direction du CHPG à un rappel sur les « *règles élémentaires à respecter dans le milieu professionnel* », demandant formellement de « *prendre le recul nécessaire pour que ce type d'incident ne se reproduise plus* » ; que, de son côté, Madame GU. soulignait dans divers courriers des « *actes de sabotage* » et des « *persécutions sévères* » à son égard ; qu'elle saisissait également le Syndicat des agents hospitaliers. ; qu'en août 2013, après d'autres incidents, la directrice adjointe des ressources humaines du CHPG demandait à Madame GU. de se rendre immédiatement auprès de l'Office de la médecine du travail qui suggérait le changement de service de Madame GU. ; que les incidents se renouvelant encore, la direction des ressources humaines convoquait à nouveau Madame GU. en présence de deux membres du Syndicat des agents hospitaliers et diligenterait une nouvelle enquête dans le service de Madame GU. ; que la direction sollicitait à nouveau l'Office de la médecine du travail qui concluait à une « *inaptitude temporaire* » et préconisait « *trois semaines d'arrêt de travail et un changement de service au retour au travail* » ; que le 13 août 2013, Madame GU. était à nouveau convoquée pour un troisième entretien à la direction des ressources humaines du CHPG, entretien auquel Madame GU. ne s'est pas rendue ; que le 10 septembre 2013, après son retour au travail, Madame GU. a été convoquée à un ultime entretien, en présence d'autres membres de son service et de deux représentants syndicaux, entretien dans lequel Madame GU. a pu faire part de ses observations sur l'ensemble des griefs qui lui étaient reprochés ; que le 13 septembre 2013, le directeur du CHPG a pris la décision d'annuler sa décision nommant Madame GU. stagiaire et de la licencier au motif de son comportement devenu « *préjudiciable au fonctionnement* » du service auquel elle était affectée, décision notifiée le 20 septembre 2013, lui précisant également qu'elle pouvait consulter son dossier et qu'elle pouvait également demander à être entendue par la commission paritaire ; que Madame GU. demandant cette audition, elle a été entendue le 14 octobre 2013 ; que la commission paritaire confirmait en tous points la décision prise par la direction du CHPG, décision notifiée le 20 octobre 2013 ;

Attendu que, à la suite de la décision de renvoi préjudiciel par le Tribunal de première instance, le CHPG rejette l'ensemble des arguments présentés par la requérante ;

Attendu que le CHPG soutient d'abord que l'acte attaqué, du 20 octobre 2013, ne saurait constituer une décision administrative de licenciement au sens de l'article 90 B 3° de la Constitution, n'étant qu'une lettre qui se borne à expliciter et à tirer les conséquences de la décision du 13 septembre 2013, notifiée le 20 septembre 2013 de licenciement ; que la requête est donc irrecevable ; qu'il estime ensuite, au cas où la requête de Madame GU. serait malgré tout estimée recevable, que la requête n'est pas fondée ; qu'il conteste que les droits de la défense aient été méconnus, alors que la requérante a eu l'occasion de consulter son dossier, de s'expliquer par trois fois, dont une fois en présence de deux représentants du personnel, d'être auditionnée longuement par la commission paritaire, bénéficiant à chaque fois d'un délai raisonnable pour préparer sa défense ; que le CHPG réfute ensuite l'argument selon lequel la décision aurait été dépourvue de base légale ; qu'il rappelle d'abord que le statut de stagiaire de Madame GU., comme la durée de ses différents contrats, n'empêchaient aucunement son licenciement au regard des dispositions du statut des agents du CHPG ; qu'il réfute également l'argument selon lequel la décision de licenciement serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation ; qu'il estime que Madame GU. fait une fausse interprétation des dispositions du statut sur la mutation

des agents et que la décision qui a été prise à son égard relevait des nécessités de service ; qu'enfin il n'y a pas eu détournement de pouvoir dans la prise de décision de licenciement de Madame GU. ; que son placement en position de stagiaire n'a pas eu pour effet de faciliter son licenciement, dès lors que ce placement était initialement destiné à permettre un recrutement pérenne sur un poste créé ; que c'est le comportement de Madame GU. qui a conduit à son licenciement ;

**Vu la réplique** enregistrée au Greffe Général le 22 septembre 2017, par laquelle Madame GU. persiste d'abord à considérer sa requête recevable en ce que les décisions des 16 septembre et 20 octobre 2013 lui font grief ; qu'elle conteste également avoir pu consulter son dossier et avoir pu bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense ; qu'elle assure que les deux représentants syndicaux présents lors des entretiens des 6 août et 10 septembre 2013 n'ont pas été choisis par elle et ne l'ont ni conseillée, ni défendue ; qu'ainsi les droits de la défense ont été violés à son égard ; qu'elle maintient ensuite son argumentation concernant l'illégalité interne de la décision de licenciement ; que le défaut de base légale tient à ce que la décision de licenciement est fondée sur les dispositions applicables au personnel stagiaire, non applicables en l'espèce ; qu'elle conteste également les faits reprochés et persiste à considérer que la décision de licenciement était disproportionnée au regard des faits allégués, constitutive d'une erreur manifeste d'appréciation ; qu'elle maintient le grief de détournement de pouvoir ;

**Vu la duplique**, enregistrée au Greffe Général le 24 octobre 2017, par laquelle le Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG) persiste en ses conclusions de rejet de la requête ;

Attendu que le CHPG considère en effet que la décision attaquée du 20 octobre 2013 émane du directeur adjoint de l'établissement et que le licenciement doit être prononcé par le directeur de l'établissement, en vertu de l'article 19 du statut et de l'article 84 paragraphe 10 de l'arrêté ministériel n° 86-620 du 10 novembre 1986 portant établissement du règlement intérieur du Centre Hospitalier Princesse Grace ; que la requête doit donc être déclarée irrecevable ; que, si la requête était jugée recevable, le CHPG confirmerait la légalité interne de la décision de licenciement et réfuterait totalement les allégations de la requérante, tant sur le plan du respect des droits de la défense que sur celui du défaut de base légale, de l'erreur manifeste d'appréciation et du détournement de pouvoir ; qu'en conséquence, le CHPG persiste dans l'ensemble de ses conclusions de rejet de la requête ;

#### **SUR CE :**

Vu le jugement du 27 avril 2017 du Tribunal de première instance ;

Vu les autres pièces produites et jointes au dossier ;

Vu la Constitution, notamment son article 90 B 3° ;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 2.984 du 16 avril 1963 modifiée sur l'organisation et le fonctionnement du Tribunal Suprême ;

Vu la loi n° 918 du 27 décembre 1971 sur les établissements publics ;

Vu l'Ordonnance n° 5.095 du 14 février 1973 sur l'organisation et le fonctionnement du Centre Hospitalier Princesse Grace ;

Vu l'Ordonnance n° 7.464 du 28 juillet 1982 portant statut du personnel de service du Centre Hospitalier Princesse Grace ;

Vu l'arrêté ministériel n° 86-620 du 10 novembre 1986 portant établissement du règlement intérieur du Centre Hospitalier Princesse Grace ;

Vu l'Ordonnance du 26 juin 2017 par laquelle le Président du Tribunal Suprême a désigné Monsieur Guillaume Drago, Membre suppléant, comme rapporteur ;

Vu le procès-verbal de clôture de la procédure du 3 novembre 2017 ;

Vu l'Ordonnance du 20 avril 2018 par laquelle le Président du Tribunal Suprême a renvoyé la cause à l'audience de ce Tribunal du 6 juin 2018 ;

Où Monsieur Guillaume Drago, Membre suppléant du Tribunal Suprême, en son rapport ;

Où le Procureur Général en ses conclusions ;

Où Maître Christophe BALLERIO, Avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, au nom de Madame a. GU. ;

Où Maître Alexis MARQUET, Avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour le Centre Hospitalier Princesse Grace ;

#### **APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ**

Considérant que, par jugement du 27 avril 2017, le Tribunal de première instance, a sursis à statuer sur la demande en paiement de dommages et intérêt formée par Madame GU. et l'a renvoyée à saisir le Tribunal Suprême d'un recours en appréciation de validité de la décision de licenciement prise à son encontre par le directeur-adjoint du Centre Hospitalier Princesse Grace le 20 octobre 2013 ;

*Sur la fin de non-recevoir soulevée par le Centre Hospitalier*

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Madame GU. a été informée par lettre du 20 octobre 2013 du directeur-adjoint du Centre Hospitalier de la décision confirmant son licenciement, après avis de la commission paritaire ; que, par suite, la fin de non-recevoir tirée du caractère non décisive de la lettre du 20 octobre 2013 ne peut qu'être écartée ;

*Sur la légalité externe*

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Madame GU. a demandé à être auditionnée par la commission paritaire, sur le fondement de l'article 19, alinéa 4 de l'Ordonnance Souveraine n° 7464 du 28 juillet 1982 portant statut du personnel de service du Centre Hospitalier Princesse Grace ; qu'il ressort du procès-verbal du 14 octobre 2013 de la commission paritaire qu'elle a indiqué avoir été informée de la possibilité d'être assistée et n'avoir pas souhaité faire usage de cette faculté ; que, par suite, le moyen tiré de la méconnaissance des droits de la défense doit être écarté ;

*Sur la légalité interne*

Considérant que l'article 18 de l'Ordonnance Souveraine n° 7.464 du 28 juillet 1982 portant statut du personnel de service du Centre Hospitalier Princesse Grace dispose : « *Tout postulant ayant satisfait aux conditions énoncées à l'article 17 est nommé dans son emploi par le directeur de l'établissement en qualité d'agent stagiaire. La nomination à ce titre revêt la forme d'une lettre précisant la nature de l'emploi, sa classification, ainsi que le salaire y afférent. Les agents ayant déjà accompli une année de service effectif au centre hospitalier Princesse Grace sont dispensés du stage* » ; que, d'une part, si Madame GU. fait valoir, à raison, qu'eu égard aux fonctions qu'elle a exercé pendant plus d'un an en tant que contractuelle, elle aurait dû être dispensée de stage, la décision de nomination lui imposant ce stage, faute d'avoir été contestée dans le délai du recours contentieux, est définitive ; que, d'autre part, la décision de licenciement contestée ne peut trouver son fondement dans cette décision et n'en constitue pas une mesure d'application ; que, dès lors, les moyens tirés de ce que la décision de mise en situation de stage serait entachée d'une erreur de droit et d'un détournement de pouvoir sont inopérants ;

Considérant que, selon l'article 19, alinéa 3 de l'Ordonnance Souveraine n° 7.464 du 28 juillet 1982 portant statut du personnel de service du Centre Hospitalier Princesse Grace, « *La nomination en qualité de stagiaire prend effet du jour où l'agent occupe effectivement son poste. Elle a un caractère conditionnel ; elle peut être annulée au cours du stage lorsque les qualités professionnelles ou le comportement de l'agent ne donnent pas satisfaction. Le licenciement d'un stagiaire doit être précédé d'un préavis donné trente jours auparavant, sauf le cas de faute grave* » ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, eu égard à la modification significative du comportement de Madame GU. dans l'exercice de ses fonctions à partir du mois d'avril 2013 et aux dysfonctionnements importants en résultant pour le service, la décision de licenciement n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation ;

**Décide :**

**Article 1er :** Il est déclaré que la décision du 20 octobre 2013 du directeur- adjoint du Centre Hospitalier Princesse Grace est valide.

**Article 2 :** Les dépens sont à la charge de Madame a. GU.

**Article 3 :** Expédition de la présente décision sera transmise au Ministre d'État.

Ainsi délibéré et jugé par le Tribunal Suprême de la Principauté de Monaco, composé de Messieurs Didier LINOTTE, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Président, Jean-Michel LEMOYNE de FORGES, Officier de l'Ordre de Saint-Charles, Vice-président, José SAVOYE, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, membre titulaire, Madame Magali INGALL-MONTAGNIER, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Monsieur Guillaume DRAGO, rapporteur, membres suppléants ; et prononcé le dix-neuf juin deux mille dix-huit en présence du Ministère Public, par Monsieur Didier LINOTTE, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Président, assisté de Madame Virginie SANGIORGIO, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Greffier en Chef,

Le Greffier en Chef, Le Président,