

## Tribunal du travail, 27 juin 2002, A. c/ SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco (CHPM)

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	27 juin 2002
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2002/06-27-307751>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

### Contrat de travail

Reçu pour solde de tout compte - Conditions : régularité et non-dénonciation dans les 2 mois - Effet libératoire : limité aux seuls droits envisagés par les parties lors de son établissement - Licenciement - Non-cumul des sanctions disciplinaires : le refus d'exécution d'heures supplémentaires sanctionné par un avertissement ne peut servir de fondement à une mesure de licenciement - Rupture abusive - Liberté d'expression du salarié : relativement à l'organisation et à l'exercice de son travail

### Résumé

Il est constant en droit que le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire pour l'employeur s'il a été régulièrement établi et non dénoncé par le salarié dans le délai de deux mois qui lui est imparti à cet effet à peine de forclusion par l'article 7 de la loi du 11 janvier 1958.

L'effet libératoire du reçu étant toutefois limité aux seuls droits envisagés par les parties lors de son établissement, il appartient en l'espèce au Tribunal du Travail de rechercher, en interprétant les termes du reçu, quelle était leur véritable intention.

En l'espèce, si le reçu délivré par A. A. qui fait état d'une somme globale de 17 620,11 F versée « en paiement des salaires, accessoires de salaires et toutes indemnités, quelque en soit la nature et le montant, dus au titre de l'exécution et de la cessation du contrat de travail » a certes une portée extrêmement large, il se réfère toutefois expressément « à la décomposition établie sur le bulletin de salaire du 1er au 10 novembre 2000 ».

Il est constant en droit que le reçu, même rédigé en termes généraux, qui détaille les sommes allouées n'a d'effet libératoire que pour ces sommes.

Dès lors qu'en l'espèce l'indemnité de licenciement et les dommages et intérêts qu'A. A. réclame dans le cadre de la présente instance ne font pas partie des éléments de rémunération et des indemnités diverses figurant sur les deux bulletins de paie (bulletin paie initial et bulletin paie rectificatif côtés numéros 3 et 6) qui lui ont été successivement délivrés pour la période du 1er au 10 novembre 2000, ceux-ci doivent être considérés comme exclus du champ d'application du reçu pour solde de tout compte.

Aucune forclusion ne pouvant dans ces conditions être véritablement opposée à A. A. relativement à ces deux demandes, la fin de non-recevoir, tirée de la non dénonciation du solde de tout compte, soulevée par la SAM Centre hémodialyse doit être rejetée.

Conformément au principe du non-cumul des sanctions disciplinaires, un même fait ne peut faire l'objet de deux sanctions successives.

L'employeur ayant en l'espèce sanctionné le refus d'exécution par A. A. d'heures supplémentaires en lui infligeant le 7 novembre 2000 un premier avertissement, ce même fait ne peut servir de fondement à la mesure de licenciement notifiée à l'intéressée moins d'une semaine après.

Seuls doivent dès lors être pris en considération, pour apprécier si le Centre d'hémodialyse justifiait d'un motif l'autorisant valablement à mettre fin le 14 novembre 2000 au contrat de travail de cette salariée, les faits visés dans la lettre de rupture, à savoir les critiques adressées par A. A. à son employeur relativement au fonctionnement de l'entreprise, dans les termes suivants :

« Monsieur,

Dans votre lettre envoyée le 7 novembre 2000, vous m'accusiez de nuire au bon déroulement des soins apportés aux patients et à la bonne cohésion du groupe.

J'estime que l'avertissement que vous m'avez » donné « à la suite d'un refus de faire des heures supplémentaires est un peu exagéré.

Pendant trois semaines, à partir de 22 heures nous n'étions plus que trois soignants, dont un infirmier et moi-même à l'annexe, pendant ce temps dans la grande salle l'infirmier restant y était seul pour huit ou neuf patients ce que je trouve inacceptable de la part d'une entreprise médicale. Comprenait (sic) aussi que nous ne pouvons pas faire des heures supplémentaires en travaillant un jour sur deux en douze heures. Il faudrait que le personnel tourne avec 10 % en plus pour pouvoir pallier les imprévus. »

Force est de constater que ce courrier ne comporte aucun propos injurieux ou diffamatoire à l'égard de l'employeur ou même simplement excessif.

Qu'en conséquence l'envoi par A. A. de cette unique correspondance, dont seul l'employeur était destinataire, en réponse à l'avertissement qui venait de lui être infligé et dont elle était en droit de contester le contenu, à défaut de caractériser un abus par celle-ci de sa liberté d'expression relativement au contenu, à l'organisation et aux conditions d'exercice de son travail, ne constitue pas un motif valable de rupture de son contrat de travail.

A. A. est fondée en conséquence à prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

En notifiant à A. A. son licenciement sept jours à peine après lui avoir infligé un avertissement, alors que cette dernière n'avait commis, au cours de ce bref délai, aucun autre manquement de quelque nature que ce soit, l'employeur a fait preuve d'une grande légèreté doublée d'une précipitation certaine, lesquelles confèrent à la rupture du contrat de travail un caractère manifestement abusif.

## Le Tribunal,

Embauchée le 21 février 2000 par la SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco en qualité d'aide soignante, A. A. a été licenciée de cet emploi, par une lettre en date du 14 novembre 2000, dont un exemplaire lui a été remis en main propre et dont le contenu est le suivant :

« *Mademoiselle,*

*Je pensais qu'une simple mise au point serait nécessaire et en tout état de cause vous n'acceptez pas mes remontrances ; de surcroît, vous critiquez le fonctionnement du service mettant en doute la sécurité des patients.*

*Comme vous trouvez inacceptable l'organisation de notre entreprise (qui jusqu'à preuve du contraire a toujours donné satisfaction à la majorité des usagers sans mettre en péril la vie des patients), je considère que vous n'avez plus à y travailler, aussi je me vois contraint de rompre votre contrat de travail à compter de ce jour. »*

Soutenant d'une part que les griefs, articulés à son encontre par la SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco ne constituaient pas un motif valable de rupture de son contrat de travail et d'autre part que le licenciement dont elle a fait l'objet revêtait, au regard des circonstances l'ayant entouré, un caractère manifestement abusif, A. A., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 7 mai 2001, a attiré son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir l'allocation à son profit, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

- 3 087,87 F à titre d'indemnité de licenciement,
- 20 000,00 F à titre de dommages et intérêts.

À l'audience fixée par les convocations les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après sept renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 16 mai 2002 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 27 juin 2002.

A. A. expose, à l'appui de ses prétentions, qu'ayant refusé d'effectuer un jour où elle était de repos les heures supplémentaires qui lui avaient été demandées par son employeur, elle s'est vu infliger par ce dernier le 7 novembre 2000 un avertissement, au motif que « *ce genre d'attitude était inacceptable pour le bon déroulement des soins apportés aux patients et pour la cohésion du groupe* ».

Qu'estimant pour sa part cette sanction « *un peu exagérée* », elle a cru devoir, par lettre en date du 13 novembre 2000 formulée en des termes « *tout à fait corrects et constructifs* », répondre à son employeur en « *faisant valoir quelques observations dans le but d'optimiser* » le fonctionnement du centre d'hémodialyse.

Qu'alors qu'elle n'avait, en agissant de la sorte, que fait usage du droit d'expression reconnu aux salariés relativement aux conditions d'exercice et à l'organisation de leur travail, elle s'est vu notifier pour toute réponse par son employeur son licenciement.

Soutenant d'une part qu'en sanctionnant son refus d'exécution des heures supplémentaires par un avertissement, l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire à l'égard de ces faits, et d'autre part que les observations contenues dans sa correspondance du 13 novembre 2000 ne revêtaient aucun caractère excessif ou malveillant, A. A. fait valoir en premier lieu que la mesure de licenciement dont elle a fait l'objet ne repose pas sur un motif valable ; qu'elle est dès lors fondée à solliciter l'allocation à son profit de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845.

Soulignant en outre qu'en l'absence de tout nouveau fait survenu entre le 7 novembre 2000, date de la notification du premier avertissement, et le 14 novembre 2000, date de son licenciement, la SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco a fait montre d'un comportement pour le moins belliqueux à son encontre, constitutif d'une légèreté blâmable doublée d'une intention de nuire, A. A. demande que l'abus dans la mise en œuvre du droit unilatéral de rupture, dont s'est rendue coupable la SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco soit sanctionné par l'allocation à son profit d'une somme de 20 000,00 F, à titre de dommages et intérêts.

La SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco conclut pour sa part à titre principal à l'irrecevabilité de la demande en justice introduite à son encontre pour cause de forclusion, et à titre subsidiaire au rejet de l'intégralité des prétentions formées par A. A.

Elle invoque à cette fin les moyens suivants :

- en ce qui concerne l'irrecevabilité de la demande

• le reçu pour solde de tout compte, délivré par ses soins le 22 novembre 2000 à A. A., n'a pas été dénoncé par l'intéressée dans le délai de deux mois qui lui était imparti à cet effet par l'article 7 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958.

— en ce qui concerne le caractère justifié du licenciement

- compte tenu de la nature de l'activité exercée par le Centre d'hémodialyse et de la tâche dévolue à A. A., le refus d'exécution des heures supplémentaires qui lui a été opposé revêt assurément un caractère fautif et ne pouvait dès lors qu'être sanctionné,
- le licenciement de cette salariée n'est pas fondé sur le simple refus de cette dernière d'effectuer les heures supplémentaires indispensables nécessitées par une situation exceptionnelle, et ce même si l'employeur peut et souhaite en l'espèce se prévaloir d'un tel manquement, mais sur les critiques formulées dans le courrier recommandé avec avis de réception du 13 novembre 2000 mettant gravement en cause le fonctionnement du service et l'absence de sécurité pour les patients,
- les affirmations contenues dans ces deux courriers, compte tenu de leur caractère excessif et malveillant à l'égard de l'employeur et de sa gestion, constituent un motif valable de rupture de son contrat de travail,
- la demanderesse ne justifie en tout état de cause d'aucun préjudice.

Soutenant par ailleurs d'une part qu'A. A. qui a bénéficié de la prime de précarité alors qu'elle ne pouvait juridiquement y prétendre, a ainsi perçu indûment une somme de 806,82 F et d'autre part que les propos excessifs et malveillants tenus par l'intéressée à son encontre lui ont causé un préjudice dont elle entend obtenir réparation, la SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco sollicite reconventionnellement la condamnation de son ancienne salariée au remboursement de la somme de 806,82 F susvisée ainsi qu'au paiement d'une somme de 20 000,00 F à titre de dommages et intérêts.

A. A. réplique à son tour à ces divers arguments :

- que la non-dénonciation du reçu pour solde de tout compte par le salarié ne saurait entraîner une renonciation à la revendication de ses droits par devant le Tribunal du Travail,
- que l'argument invoqué par la SAM Centre d'hémodialyse privé, selon lequel son refus d'effectuer les heures supplémentaires réclamées par l'employeur ne serait en réalité qu'une simple « mesure de repréailles », à défaut d'être établi par la moindre pièce, s'avère en tout état de cause totalement fallacieux.

#### **Sur ce :**

1) *Sur la fin de non-recevoir tirée de la non-dénonciation dans le délai légal du solde de tout compte :*

Il est constant en droit que le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire pour l'employeur s'il a été régulièrement établi et non dénoncé par le salarié dans le délai de deux mois qui lui est imparti à cet effet à peine de forclusion par l'article 7 de la loi du 11 janvier 1958.

Si en l'espèce le premier reçu délivré par A. A. à son employeur ne peut être considéré comme régulièrement établi dans la mesure où la signature de l'intéressée n'est précédée ni de la date, ni surtout de la mention manuscrite « *reçu pour solde de tout compte* », il apparaît en revanche que le second reçu, intitulé « *reçu rectificatif* », établi le 22 novembre 2000 satisfait quant à lui aux règles de forme énoncées par l'article 7 de la loi susvisée.

Il importe peu en effet que l'employeur ait, de façon erronée, mentionné les dispositions de l'article L. 122-17 du Code du travail français, au lieu de faire référence au texte de loi monégasque applicable en l'espèce, dès lors que le délai imparti au salarié dans chacune de ces législations (deux mois) est identique.

L'effet libératoire du reçu étant toutefois limité aux seuls droits envisagés par les parties lors de son établissement, il appartient en l'espèce au Tribunal du travail de rechercher, en interprétant les termes du reçu, quelle était leur véritable intention.

En l'espèce, si le reçu délivré par A. A. qui fait été d'une somme globale de 17 620,11 F versée « *en paiement des salaires, accessoires de salaires et toutes indemnités, quelque en soit la nature et le montant, dus au titre de l'exécution et de la cessation du contrat de travail* » a certes une portée extrêmement large, il se réfère toutefois expressément « *à la décomposition établie sur le bulletin de salaire du 1er au 10 novembre 2000* ».

Il est constant en droit que le reçu, même rédigé en termes généraux, qui détaille les sommes allouées n'a d'effet libératoire que pour ces sommes.

Dès lors qu'en l'espèce l'indemnité de licenciement et les dommages et intérêts qu'A. A. réclame dans le cadre de la présente instance ne font pas partie des éléments de rémunération et des indemnités diverses figurant sur les deux bulletins de paie (bulletin paie initial et bulletin paie rectificatif cotés numéros 3 et 6) qui lui ont été successivement délivrés pour la période du 1er au 10 novembre 2000, ceux-ci doivent être considérés comme exclus du champ d'application du reçu pour solde de tout compte.

Aucune forclusion ne pouvant dans ces conditions être valablement opposée à A. A. relativement à ces deux demandes, la fin de non-recevoir, tirée de la non-dénonciation du solde de tout compte, soulevée par la SAM Centre hémodialyse doit être rejetée.

2) *Sur le bien fondé du licenciement :*

Conformément au principe du non-cumul des sanctions disciplinaires, un même fait ne peut faire l'objet de deux sanctions successives.

L'employeur ayant en l'espèce sanctionné le refus d'exécution par A. A. d'heures supplémentaires en lui infligeant le 7 novembre 2000 un premier avertissement, ce même fait ne peut servir de fondement à la mesure de licenciement notifiée à l'intéressée moins d'une semaine après.

Seuls doivent dès lors être pris en considération, pour apprécier si le Centre d'hémodialyse justifiait d'un motif l'autorisant valablement à mettre fin le 14 novembre 2000 au contrat de travail de cette salariée, les faits visés dans la lettre de rupture, à savoir les critiques adressées par A. A. à son employeur relativement au fonctionnement de l'entreprise, dans les termes suivants :

« Monsieur,

*Dans votre lettre envoyée le 7 novembre 2000, vous m'accusiez de nuire au bon déroulement des soins apportés aux patients et à la bonne cohésion du groupe.*

*J'estime que l'avertissement que vous m'avez » donné « à la suite d'un refus de faire des heures supplémentaires est un peu exagéré.*

*Pendant trois semaines, à partir de 22 heures nous n'étions plus que trois soignants, dont un infirmier et moi-même à l'annexe, pendant ce temps dans la grande salle l'infirmier restant y était seul pour huit ou neuf patients ce que je trouve inacceptable de la part d'une entreprise médicale. Comprenait (sic) aussi que nous ne pouvons pas faire des heures supplémentaires en travaillant un jour sur deux en douze heures. Il faudrait que le personnel tourne avec 10 % en plus pour pouvoir pallier les imprévus. »*

Force est de constater que ce courrier ne comporte aucun propos injurieux ou diffamatoire à l'égard de l'employeur ou même simplement excessif.

Qu'en conséquence l'envoi par A. A. de cette unique correspondance, dont seul l'employeur était destinataire, en réponse à l'avertissement qui venait de lui être infligé et dont elle était en droit de contester le contenu, à défaut de caractériser un abus par celle-ci de sa liberté d'expression relativement au contenu, à l'organisation et aux conditions d'exercice de son travail, ne constitue pas un motif valable de rupture de son contrat de travail.

A. A. est fondée en conséquence à prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Compte tenu de son ancienneté de services (préavis d'un mois inclus) et du montant de sa rémunération mensuelle brute, le montant de l'indemnité lui revenant à ce titre s'élève à la somme de :

8 363,00 F x 9

— ----- = 3 010,68 F - soit 458,98 €

25

En notifiant à A. A. son licenciement sept jours à peine après lui avoir infligé un avertissement, alors que cette dernière n'avait commis, au cours de ce bref délai, aucun autre manquement de quelque nature que ce soit, l'employeur a fait preuve d'une grande légèreté doublée d'une précipitation certaine, lesquelles confèrent à la rupture du contrat de travail un caractère manifestement abusif.

Le préjudice matériel et moral consécutivement subi par la salariée sera justement réparé, compte tenu du montant de sa rémunération d'une part et de sa faible ancienneté de services d'autre part, par l'allocation à son profit d'une somme de 1 500,00 € à titre de dommages et intérêts.

*3) Sur la demande reconventionnelle en remboursement présentée par la SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco*

Alors que le contrat de travail conclu entre les parties à l'origine pour une durée déterminée de six mois, du 21 février 2000 au 20 août 2000, s'est transformé, du fait de sa poursuite au delà du terme prévu, en un contrat à durée indéterminée, il résulte des pièces versées au dossier (bulletin de salaire du 1er novembre au 30 novembre 2000) que la SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco a versé à A. A. une indemnité de précarité à hauteur de la somme de 5 718,59 F.

L'intéressée, suite à la modification de la nature de son contrat, ne pouvant prétendre au bénéfice de cette prime, son versement revêt à l'évidence un caractère indu.

Après compensation avec les sommes dues par le SAM Centre d'hémodialyse privé de Monaco à A. A. au titre du préavis, cette dernière demeure redevable envers son ancien employeur d'un trop perçu de 806,82 F, soit 123,00 €, au remboursement de laquelle elle doit être condamnée.

En l'absence d'argumentation spécifique sur ce point, il n'y a pas lieu d'assortir la présente décision du bénéfice de l'exécution provisoire.

**PAR CES MOTIFS :**

**Le Tribunal du travail,**

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

Rejette la fin de non-recevoir tirée de la non-dénonciation par A. A. du solde de tout compte.

Déclare en conséquence recevables les demandes en paiement de l'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts formées par cette dernière devant la présente juridiction.

Dit que le licenciement d'A. A. par la Société Anonyme Monégasque Centre d'hémodialyse privé de Monaco repose sur un motif non valable.

Dit en outre que cette mesure revêt un caractère manifestement abusif.

Condamne en conséquence la Société Anonyme Monégasque Centre d'hémodialyse privé de Monaco à payer à A. A. les sommes suivantes :

- 458,98 euros (quatre cent cinquante huit euros et quatre vingt dix huit centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 1 500,00 euros (mille cinq cent euros), à titre de dommages et intérêts.

Reçoit la Société Anonyme Monégasque Centre d'hémodialyse privé de Monaco en sa demande reconventionnelle.

Condamne A. A. à rembourser à son ancien employeur la somme de 123,00 euros (cent vingt trois euros), indûment perçue par ses soins au titre de l'indemnité de précarité.

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions.

Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Mme Coulet-Castoldi, juge de paix - prés. ; M.M. Gallo, Gramaglia, membres employeurs ; M.M. Hamet, Tardito, membres salariés ; Mes Karczag-Mencarelli, Sbarrato, av.-déf. ; Marquet, av.