

Tribunal du travail, 19 février 2004, c. BO. c/ le Cours de l'Enfant Jésus

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	19 février 2004
<i>IDBD</i>	6658
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Procédures spécifiques

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2004/02-19-6658>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour faute grave ; - Charge de la preuve pesant sur l'employeur - Principe de l'unicité de l'instance - Conditions

Résumé

Une femme de service cuisinière, embauchée par une communauté religieuse, est licenciée pour faute grave cinq ans et demi plus tard, aux motifs d'un état d'ivresse et d'un comportement agressif allégués.

Estimant la motivation fallacieuse et arguant de la brutalité de la rupture, la salariée formule des demandes d'indemnités de rupture, de préavis et de congés payés devant le tribunal du travail. L'employeur, de son côté, invoque la violation du principe de l'unicité de l'instance, en l'état de présentes demandes identiques à celles formulées dans une précédente requête, et le caractère gravement fautif du comportement de la salariée qui s'est présentée ivre sur les lieux de travail, accompagnée d'un tiers inconnu et agressif.

Le tribunal rappelle tout d'abord que l'exception d'irrecevabilité tirée du principe de l'unicité de l'instance ne peut être accueillie puisque cette règle édictée par l'article 59 de la loi du 16 mai 1946 n'a vocation à s'appliquer que si les instances successivement introduites dérivent du même contrat de louage de services et opposent les mêmes parties, ce qui n'est pas le cas ici.

Sur la faute grave, la charge de la preuve de l'existence d'éléments propres à la justifier, incombe exclusivement à l'employeur. Or, les attestations, émanant de salariés dépendant hiérarchiquement du chef d'établissement, outre leur absence de garantie de d'objectivité, ne sont pas suffisamment démonstratives d'une telle faute, d'autant que la salariée venait d'être victime d'un accident.

Le licenciement immédiat ne reposait sur aucun motif valable et l'employeur avait fait preuve d'une grande légèreté, d'une précipitation blâmable, voire même d'un véritable harcèlement. Outre les indemnités de préavis, de licenciement et de congés payés y afférents, des dommages intérêts sont dus (30.000 e) en réparation du préjudice subi.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 14 janvier 2003 et reçue le 15 janvier 2003.

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date 4 mars 2003.

Vu les conclusions déposées par Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur, au nom de Madame c. BO., en date des 22 mai 2003 et 20 novembre 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Yann LAJOUX, avocat,, au nom de Le COURS DE L'ENFANT JÉSUS, en date des 26 juin 2003 et 4 décembre 2003 ;

Après avoir entendu Maître Thomas GIACCARDI, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Madame c. BO., et Maître Yann LAJOUX, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Le COURS DE L'ENFANT JÉSUS, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Embauchée à l'origine par la communauté religieuse Ma. Jo. le 23 janvier 1989 en qualité de femme de service puis de cuisinière, c. BO. a vu son contrat de travail transféré, à compter du 1er septembre 1994, au profit du COURS DE L'ENFANT JÉSUS, établissement d'enseignement catholique privé sous contrat avec l'État Monégasque.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 23 novembre 2001, le COURS DE L'ENFANT JÉSUS a notifié à c. BO. son licenciement immédiat et sans indemnités de rupture, dans les termes suivants :

« Madame,

» Je fais suite à mes avertissements des 26 octobre et 5 novembre 2001.

« Le jeudi 15 novembre 2001, vous vous êtes présentée au Cours en état d'ébriété et accompagnée d'un individu totalement inconnu du personnel, de surcroît d'un comportement particulièrement agressif, notamment à mon égard, ce qui m'a fait craindre pour la sécurité des élèves, du personnel et la mienne.

» Ces faits constituent une faute grave privative du préavis et d'indemnités, pour lesquelles je vous signifie par la présente votre licenciement du poste de cuisinière que vous occupez dans mon établissement, lequel prend effet ce jour. «.

Soutenant d'une part que le COURS DE L'ENFANT JÉSUS ne justifiait d'aucun motif valable l'autorisant à mettre un terme à son contrat de travail et d'autre part que son licenciement, au regard tant du caractère fallacieux du motif allégué que de la brutalité et de la légèreté dont l'employeur avait fait preuve, revêtait un caractère manifestement abusif, c. BO.,

ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 3 mars 2003, a attiré le COURS DE L'ENFANT JÉSUS devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, à l'effet d'obtenir l'allocation à son profit, avec intérêts au taux légal à compter de la tentative de conciliation, des sommes suivantes :

- 2.310,00 €, au titre de l'indemnité de congédiement,
- 11.200,00 €, au titre de l'indemnité de licenciement,
- 3.560,00 €, au titre du préavis,
- 360,00 €, au titre des congés payés afférents au préavis,
- 100.000,00 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

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

Puis, après six renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 18 décembre 2003 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé, après prorogation, ce jour 19 février 2004.

c. BO. expose, à l'appui de ses prétentions, que l'exécution de son contrat de travail au sein, tant de la communauté religieuse Ma. Jo. que du COURS DE L'ENFANT JÉSUS, s'est déroulée sans aucun incident jusqu'au mois de septembre 2001, date à laquelle Madame DE SE. a été nommée Directrice de ce dernier établissement.

Qu'en effet, après avoir unilatéralement étendu les tâches qui lui étaient dévolues en sa qualité de cuisinière au déplacement d'objets encombrants, puis au nettoyage des réfectoires et enfin du lessivage des rideaux, Madame DE SE. a cru devoir, en moins d'un mois, lui notifier successivement deux avertissements, le premier en date du 26 octobre 2001 pour » *attitude incorrecte, agressive et irrespectueuse* « et inobservation des » *instructions concernant le travail qui vous était dévolu* », et le second en date du 5 novembre 2001, sanctionnant son comportement irrespectueux et totalement agressif.

Que le 15 novembre 2001, alors qu'elle se rendait sur son lieu de travail, elle a été victime d'un malaise à l'origine d'une chute et de blessures, constatées par le Docteur MI. (fracture de la denture inférieure – plaie de la lèvre supérieure – problèmes traumatologiques et ophtalmologiques) justifiant selon ce praticien, l'hospitalisation préconisée ayant été refusée par la patiente, un arrêt de travail de sept jours.

Que lorsqu'elle s'est présentée sur son lieu de travail le 23 novembre 2001 pour reprendre son emploi, elle a eu la surprise d'être accueillie par la Directrice, assistée de deux agents de police, laquelle lui a alors remis une lettre de licenciement pour faute grave.

Soutenant tout d'abord que les allégations de l'employeur selon lesquelles elle se serait présentée à son travail le 15 novembre 2001, en état d'ébriété, accompagnée d'un individu au comportement agressif, constituant un risque pour la sécurité des élèves, du personnel et de la Directrice, outre leur caractère purement fantaisiste, se trouvent au surplus contredites par les multiples attestations versées par ses soins aux débats et notamment par le témoignage de la personne qui l'a accompagnée après sa chute le 15 novembre 2001 au COURS DE L'ENFANT JÉSUS, c. BO. demande à la présente juridiction de dire que son licenciement est intervenu sans motif valable et de lui allouer en conséquence le bénéfice des indemnités de préavis, congés payés sur préavis, congédiement et licenciement, dont le montant a été précisé ci-dessus.

Estimant par ailleurs que les conditions particulièrement vexatoires dans lesquelles son licenciement lui a été notifié (en présence de deux agents de police requis spécialement par la Directrice pour l'assister dans cette opération), combinées avec le harcèlement dont elle a fait l'objet et les méthodes dévalorisantes préalablement employées à son égard, confèrent incontestablement à la rupture du contrat de travail un caractère abusif, c. BO. sollicite en outre la condamnation du COURS DE L'ENFANT JÉSUS au paiement de la somme de 100.000 €, à titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice matériel et moral subi par ses soins.

Se prévalant du principe de l'unicité de l'instance affirmé par l'article 59 de la loi du 16 mai 1946, le COURS DE L'ENFANT JÉSUS conclut, à titre principal, à l'irrecevabilité des demandes formulées à son encontre, aux termes de sa requête introductive d'instance en date du 14 janvier 2003.

Il fait valoir à cet effet qu'à partir du moment où les demandes formulées à son encontre par c. BO. dans le cadre de la présente procédure sont strictement identiques à celles précédemment formulées par cette dernière dans sa requête en date du 5 juin 2002, et ne peuvent dès lors être qualifiées de » *demandes nouvelles* «, l'exception au principe ci-dessus rappelé posé par l'alinéa 2 de l'article 59 ne peut recevoir application en l'espèce.

Soutenant en tout état de cause que les agissements dont s'est rendu coupable c. BO. sont bien constitutifs d'une faute grave et que le licenciement prononcé le 23 novembre 2001 à l'encontre de cette salariée s'avère par suite justifié et bien fondé, le COURS DE L'ENFANT JÉSUS conclut subsidiairement au rejet de l'ensemble des prétentions formées à son encontre.

Il sollicite enfin reconventionnellement que le caractère abusif, injustifié et particulièrement vexatoire de la procédure introduite à son encontre soit sanctionné par l'allocation à son profit d'une somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts.

Ses moyens s'avèrent, en substance, les suivants :

- les deux avertissements notifiés à c. BO. étaient destinés à sanctionner l'attitude inadmissible dont celle-ci a fait preuve à l'égard de son employeur, d'une part en refusant d'exécuter des tâches entrant parfaitement dans ses attributions de cuisinière et qu'elle avait au surplus librement acceptées, et d'autre part en refusant, lors de la convocation qui lui avait été adressée le 5 novembre 2001 à l'effet de lui faire part de divers dysfonctionnements et de lui transmettre des consignes, la confidentialité de cet entretien, en s'opposant à la fermeture de la porte,
- en se rendant sur son lieu de travail à 8 heures du matin en état d'ivresse manifeste et en permettant de surcroît à un parfait inconnu de pénétrer au sein de l'établissement, au mépris de toutes les règles de sécurité préconisées en la matière, c. BO. a commis une faute grave, justifiant, en l'état des deux avertissements susvisés, son licenciement immédiat et sans indemnités,
- le préjudice allégué n'est en tout état de cause nullement justifié, les différents prêts à la consommation allégués relevant de la seule responsabilité de la salariée.

c. BO. réplique aux arguments avancés par son employeur que les dispositions de l'article 59 de la loi du 10 mai 1946 ne sauraient s'appliquer en l'espèce, dès lors que les demandes successivement présentées par ses soins ont été formulées à l'encontre de deux parties différentes et non à l'encontre d'une seule et même partie ; Qu'en conséquence l'exception d'irrecevabilité soulevée n'est pas fondée.

SUR CE,

1) Sur l'exception d'irrecevabilité

Il est constant, en l'espèce, que préalablement à l'introduction de la présente procédure à l'encontre du COURS DE L'ENFANT JÉSUS, c. BO. a saisi la présente juridiction d'une demande aux mêmes fins dirigée cette fois contre Martine DE SE., es-qualités de Directeur du COURS SAINT-MAUR.

Le principe de l'unicité de l'instance édicté par l'article 59 de la loi du 16 mai 1946 n'ayant vocation à s'appliquer que si les instances successivement introduites dérivent du même contrat de louage de services et opposent les mêmes parties, l'exception d'irrecevabilité soulevée par la partie défenderesse n'est pas fondée et ne pourra par suite qu'être rejetée.

2) Sur la faute grave et la validité du motif de rupture

Il résulte des termes de la lettre de notification de la rupture et des conclusions déposées devant cette juridiction que le motif du licenciement pour faute grave de c. BO. réside dans le fait pour cette dernière de s'être présentée le 15 novembre 2001 au Cours en état d'ébriété, accompagnée d'un individu totalement inconnu du personnel, au comportement particulièrement agressif, notamment à l'égard du chef d'établissement, ayant fait craindre à ce dernier pour sa propre sécurité ainsi que celle des élèves et du personnel.

Que par ailleurs l'employeur a entendu se prévaloir de deux avertissements précédemment infligés à sa salariée les 26 octobre et 5 novembre 2001.

S'agissant d'un licenciement prononcé pour faute grave, la charge de la preuve des éléments propres à le justifier incombe exclusivement à l'employeur.

Pour rapporter la preuve des événements survenus le 15 novembre 2001, ce dernier verse aux débats trois attestations émanant de Mademoiselle CA. et de Mesdames LE.-BR. et CO., lesquelles exercent respectivement au sein du COURS DE L'ENFANT JÉSUS les fonctions d'aide maternelle, enseignante et agent administratif.

Dès lors qu'ils émanent de salariés dépendant au moment des faits hiérarchiquement du chef d'établissement du COURS DE L'ENFANT JÉSUS, dont l'objectivité et l'impartialité sont ainsi susceptibles d'avoir été altérées, ces témoignages, qui ne présentent pas toutes les garanties pour emporter la conviction du Tribunal, doivent être examinés avec la plus grande circonspection.

Force est de constater en tout état de cause que la lecture de ces deux premières attestations (CA. – LE.-BR.) ne révèle l'existence d'aucun fait pouvant constituer une faute imputable à c. BO.

Qu'en effet, ces deux témoins, qui n'ont aucunement fait référence à un quelconque état d'ébriété, se sont contentés d'affirmer que c. BO., qui tenait des propos incohérents et se trouvait très énervée ne semblait pas dans son état « normal » ou « habituel », ce qui ne paraît à première vue pas très surprenant, dès lors que l'intéressée, suite à un malaise survenu quelques instants auparavant, présentait, selon le médecin qui l'a examinée le même jour « une fracture de la denture inférieure, une plaie de la lèvre supérieure et des problèmes traumatologiques et ophtalmologiques », lesquels auraient justifié une hospitalisation, refusée par la patiente.

Que par ailleurs l'insistance de c. BO. et de son accompagnateur à rencontrer la Directrice relatée par Madame LE.-BR. ne revêt par ailleurs, en tant que telle, aucun caractère déplacé, dès lors que l'état de santé dans lequel se trouvait c. BO. nécessitait manifestement l'intervention urgente d'un médecin ainsi que l'assistance, s'agissant d'un accident pouvant recevoir la qualification d'accident du trajet, du chef d'établissement auquel Monsieur MA. s'est, dans les faits, trouvé dans l'obligation de se substituer.

Qu'enfin, si Madame CO. a certes indiqué pour sa part que c. BO. sentait l'alcool, cet unique témoignage ne saurait suffire à rapporter la preuve de l'état d'ébriété de cette salariée, qui fait au contraire l'objet d'appréciations unanimement élogieuses de la part des différentes personnes avec lesquelles elle a antérieurement été amenée à travailler, qu'il s'agisse de Madame CH., ancien chef d'établissement, et des sœurs JE. BO. ET MA., etc.

Le COURS DE L'ENFANT JÉSUS ne rapportant en définitive aucunement la preuve de l'existence de la faute grave qu'aurait commise c. BO. le 15 novembre 2001, ce dernier ne peut valablement se prévaloir, pour justifier le licenciement intervenu, des avertissements précédemment infligés à cette salariée, son pouvoir disciplinaire à l'égard de ces faits se trouvant épuisé.

Le licenciement immédiat de c. BO. ne reposant en définitive sur aucun motif valable, cette dernière est fondée à obtenir paiement par son employeur des sommes suivantes, calculées sur la base d'une ancienneté de services de treize ans, préavis inclus et d'un salaire moyen brut s'élevant à 12.133 F :

- 24.266 F soit 3.699,33 €, au titre du préavis,
- 369,93 €, au titre des congés payés sur le préavis,
- 75.709,92 F (12.133 x 156) / 25 plafonnée à six mois de salaire, soit 72.796 F

correspondant à 11.097,68 € au titre de l'indemnité de licenciement.

Le Tribunal ne pouvant toutefois statuer au delà de ce qui lui a été demandé, il sera alloué à c. BO., au titre du préavis et des congés payés les sommes réclamées dans sa requête à savoir : 3.560,00 € au titre du préavis et 360,00 € au titre des congés payés sur le préavis.

3) Sur le caractère abusif du licenciement

En notifiant en moins de deux mois à une salariée qui n'avait jamais suscité la moindre observation écrite au cours de ses douze années d'activité, selon des formes aussi inhabituelles que vexatoires (en présence de deux témoins pour les avertissements et de deux agents de la force publique pour le licenciement) deux avertissements suivis d'un licenciement pour faute grave, l'employeur a fait preuve à tout le moins d'une grande légèreté et d'une précipitation blâmable voire même d'un véritable harcèlement, lesquels, combinés avec le caractère non seulement fallacieux mais également outrageant du motif du licenciement confèrent assurément à la rupture un caractère abusif.

c. BO., qui se trouvait âgée de 52 ans lors de son congédiement et n'a pu à ce jour retrouver d'emploi, justifie tout d'abord d'un préjudice matériel incontestable.

Au regard d'une part des conditions de brutalité toutes particulières dans lesquelles son licenciement lui a été notifié, et de la nécessaire humiliation qui s'en est suivie, et d'autre part du caractère injurieux du motif de licenciement invoqué dans la lettre de rupture, lequel constitue en lui-même un réel obstacle à la recherche de tout nouvel emploi, cette salariée justifie également d'un préjudice moral non négligeable, ouvrant droit à réparation à son profit.

Ce double préjudice sera par suite justement réparé par l'allocation d'une somme, toutes causes confondues, de 30.000,00 € à titre de dommages et intérêts.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Déboute le COURS DE L'ENFANT JÉSUS de sa demande tendant à voir prononcer l'irrecevabilité de l'instance introduite à son encontre par c. BO., selon requête en date du 15 janvier 2003.

Dit que le licenciement de c. BO. ne repose ni sur une faute grave ni sur un motif valable.

Dit en outre que la rupture revêt un caractère manifestement abusif.

Condamne en conséquence le COURS DE L'ENFANT JÉSUS à payer à c. BO. les sommes suivantes :

- 3.560,00 euros, (trois mille cinq cent soixante euros), au titre du préavis,
- 360,00 euros, (trois cent soixante euros), au titre des congés payés sur le préavis,
- 11.097,68 euros, (onze mille quatre vingt dix sept euros et soixante huit centimes), au titre de l'indemnité de licenciement,
- 30.000,00 euros, (trente mille euros) à titre de dommages et intérêts.

Condamne le COURS DE L'ENFANT JÉSUS aux entiers dépens qui seront recouverts conformément à la législation régissant l'assistance judiciaire.