

## Tribunal du travail, 3 février 2005, v KO c/ a FE

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	3 février 2005
<i>IDBD</i>	6153
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2005/02-03-6153>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Licenciement pour faute grave - Maintien de la salariée à son poste pendant 19 jours - Qualification écartée

## Résumé

La faute grave est celle qui ne permet pas le maintien d'un salarié pendant le préavis.

Une auxiliaire de dépendance, embauchée par contrat à durée indéterminée en date du 24 décembre 2001, est licenciée pour faute grave, par courrier présenté le 25 juin 2002. Les motifs du licenciement immédiat résident dans le fait d'avoir introduit au domicile et fait consommer à la malade qu'elle devait assister, des produits alimentaires périmés et d'avoir entravé l'action des médecins en contestant leurs prescriptions. Estimant son licenciement non fondé et au demeurant aussi tardif qu'abusif, elle demandait au Tribunal du travail de lui allouer la somme de 30.000 € de dommages et intérêts et de réserver ses droits au paiement d'heures de nuit. Son employeur maintenait qu'il y avait bien faute grave, démontrée par des attestations, mentions sur le cahier dit des transmissions et certificats médicaux. Aucun abus n'entachait par ailleurs la rupture dont le décalage dans le temps, séparant la survenance des faits de la notification, s'expliquait par la nécessaire coordination avec le mandataire.

Le Tribunal du Travail rappelle d'abord que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis et implique une réaction immédiate, dans la limite du temps nécessaire à l'information de l'employeur pour apprécier la gravité des agissements de son salarié. En l'espèce la faute grave est constituée car la salariée a non seulement commis un acte d'insubordination, mais en outre contrevenu aux dispositions claires et précises de son contrat de travail. Celui-ci lui impartissaient de ne proposer à la personne âgée que des aliments autorisés et non périmés. Cependant cette qualification de faute grave doit être écartée car en conservant son auteur à son service pendant 19 jours, l'employeur a implicitement mais nécessairement reconnu que les manquements commis par l'intéressée ne rendaient pas impossible la poursuite du contrat pendant le préavis. La demanderesse qui conteste la qualification de faute grave n'a cependant formulé aucune demande au titre d'une indemnité de préavis à laquelle elle pouvait prétendre. Enfin, sur les heures de nuit, aucune demande n'ayant été faite devant le bureau de conciliation à ce titre, ces demandes sont aujourd'hui irrecevables sur le fondement de l'article 42 de la loi du 16 mai 1946. La salariée est déboutée de l'ensemble de ses demandes, étant précisé qu'il n'existe aucun abus dans les circonstances ayant entouré la rupture.

---

## LE TRIBUNAL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 5 décembre 2003, reçue le 9 décembre 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 du 13 janvier 2004 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Yann LAJOUX, avocat, au nom de Madame v KO, en date des 12 février 2004 et 1er juillet 2004 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jacques SBARRATO, avocat-défenseur, au nom de Monsieur a FE, en date des 27 mai 2004 et 14 octobre 2004 ;

Après avoir entendu Maître Yann LAJOUX, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Madame v KO, et Maître Jacques SBARRATO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur a FE, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\*

Embauchée selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 27 décembre 2001 par a FE en qualité d'auxiliaire de dépendance à compter du 24 décembre 2001 moyennant paiement d'une rémunération brute horaire de 44,07 F, v KO a été licenciée de son emploi, pour faute grave, par une lettre recommandée déposée le 24 juin 2002 au bureau de poste de Monte-Carlo Moulins, présentée pour la première fois à sa destinataire le 25 suivant.

Les motifs du licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité de rupture, de v KO, tels qu'ils se trouvent exposés dans cette correspondance, résident dans le fait d'avoir d'une part introduit de sa propre initiative au domicile de la malade qu'elle avait mission d'assister et fait consommer par cette dernière, nonobstant l'interdiction formelle de la famille, des produits alimentaires hyper protéinés dont la date limite de consommation se trouvait dépassée, et d'autre part, et de manière plus générale, entravé l'action des médecins et des auxiliaires médicaux, en remettant sans cesse en cause leurs prescriptions ou recommandations.

Estimant que la rupture de son contrat de travail revêtait un caractère abusif, v KO, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 12 janvier 2004, a attiré a FE devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, à l'effet d'obtenir l'allocation à son profit d'une somme de 30.000 € à titre de dommages et intérêts pour « licenciement abusif, légèreté blâmable, préjudice moral et financier ».

À la date fixée par les convocations les parties ont régulièrement comparu par leurs conseils.

Puis, après divers renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 16 décembre 2004 à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé ce jour 3 février 2005.

Après avoir longuement souligné la difficulté des conditions dans lesquelles s'exerçait sa mission, v KO fait valoir en premier lieu à l'appui de ses prétentions qu'a FE ne rapporte pas la preuve, dont la charge lui incombe, de l'existence de la faute grave pouvant justifier son licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité de rupture.

Qu'en effet en la conservant à son service pendant les vingt et un jours suivant l'incident évoqué dans la lettre de rupture, l'employeur a implicitement reconnu l'absence de tout danger encouru par Madame FE et par suite l'absence de gravité de la faute qui lui était reprochée.

Qu'en outre la matérialité des griefs invoqués par a FE à l'appui de son licenciement, dont elle conteste formellement le bien fondé, n'est en tout état de cause nullement démontrée, les attestations produites à cet effet aux débats s'avérant dénuées de toute force probante dès lors que leurs auteurs, soit sont unis à l'employeur ou à sa famille par des liens d'intérêt ou de subordination, soit n'ont pas été les témoins directs des faits qu'ils relatent.

v KO soutient en second lieu qu'à partir du moment où :

- la véritable raison de son congédiement réside d'une part dans l'incapacité dans laquelle elle se trouvait, eu égard à ses problèmes de santé (douleurs au bras) d'assumer certaines des tâches lui incombant et d'autre part dans la mésentente – générée selon toute vraisemblance par le vif attachement que Madame FE mère lui portait – existant entre elle-même et la compagne de son employeur,
- en la remerciant sur le champ sans indemnité de rupture ni préavis, l'employeur a agi avec brutalité et précipitation,
- les documents administratifs et sociaux lui revenant ensuite de la rupture lui ont été délivrés, après l'intervention de son conseil, plus de dix-huit mois après la notification de cette mesure, son licenciement revêt un caractère manifestement abusif et ouvre dans ces conditions droit à l'allocation à son profit, en réparation de l'important préjudice matériel et moral subi, de la somme de 30.000 € à titre de dommages et intérêts.

v KO demande enfin, à titre subsidiaire, à la présente juridiction de :

- constater que la clause prévue au contrat de travail relative au travail de nuit est contraire à la réglementation en vigueur, et ce faisant d'ordonner, au besoin sous astreinte, la communication du cahier de transmissions prévu à l'article 16 du contrat de travail afin de pouvoir comptabiliser les heures de nuit et les heures supplémentaires réellement effectuées par ses soins,
- réserver ses droits relativement au paiement des heures de nuit, heures supplémentaires, des jours fériés ainsi que des indemnités de congés payés.

\*

Estimant quant à lui d'une part que le comportement de v KO, qui a administré des produits alimentaires périmés à une malade et ne s'est en outre pas conformée aux directives du kinésithérapeute, est constitutif d'une faute grave et d'autre part que la salariée ne démontre pas l'existence de l'abus commis par son employeur dans l'exercice de son droit de rupture, a FE conclut au rejet de l'intégralité des demandes formulées à son encontre.

Soutenant en outre que la procédure diligentée par v KO, dont l'attitude révèle la carence totale des droits et des prétentions, revêt un caractère manifestement abusif, a FE sollicite reconventionnellement la condamnation de cette dernière au paiement de la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts en compensation des frais qu'il s'est trouvé dans l'obligation d'exposer pour faire valoir ses droits.

Il invoque en substance, à ces diverses fins, les moyens suivants :

*en ce qui concerne le motif de la rupture :*

- en introduisant de sa propre initiative au domicile de son employeur et en administrant, nonobstant les ordres contraires formels qui lui avaient été donnés par Madame FR et Madame CO, des produits alimentaires périmés depuis onze jours à une personne âgée dont l'état de santé se trouvait fragilisé par une récente opération, v KO a gravement contrevenu aux obligations que lui impartissait son contrat de travail,
- en ne respectant pas les consignes données par ce dernier relativement à l'usage du déambulateur, v KO a par ailleurs failli dans son obligation de collaboration et de coopération avec le kinésithérapeute que lui imposaient également les termes de son contrat de travail, provoquant ainsi la chute, heureusement sans conséquences corporelles graves, de sa patiente,
- la preuve de l'existence des fautes commises est rapportée en l'espèce non seulement par les diverses attestations et les certificats médicaux produits aux débats mais aussi par la mention apposée de la main de v KO à la date du 2 juin 2002 sur le cahier de transmissions, aux termes de laquelle celle-ci a reconnu avoir administré à Madame FE pour le dîner un « produit Nestlé clinutren dessert gusto vaniglia 150 K cal »,

- ces manquements de v KO à deux de ses obligations contractuelles essentielles de garde malade constituent incontestablement, qu'ils soient analysés isolément ou cumulativement, une faute grave, justifiant son licenciement immédiat, le délai séparant la survenance des événements susvisés de l'envoi de la lettre de rupture n'ayant été rendu nécessaire que par la nécessité d'une meilleure coordination des rapports mandant mandataire existant entre lui-même et la société CAD.

*en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement :*

- à défaut pour v KO d'avoir établi le caractère fallacieux du motif de la rupture, la légèreté blâmable ou l'intention de nuire de son employeur, le caractère abusif du licenciement n'est pas établi,
- v KO a bénéficié, pour l'exécution de sa mission d'auxiliaire de dépendance, des meilleures conditions de travail possible, tant en matière de logement que d'horaires de travail,
- à partir du moment où les documents de travail (solde de tout compte, certificat de travail, attestation ASSEDIC) réclamés par v KO étaient quérables et non portables, le retard apporté à leur délivrance est exclusivement imputable à cette dernière.

*en ce qui concerne les demandes tendant à obtenir le paiement d'heures supplémentaires ou à tout le moins la production forcée des cahiers de transmission :*

- à défaut d'avoir été soumise au préliminaire de conciliation cette nouvelle demande, qui se heurte aux dispositions des articles 36 et 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, est irrecevable,
- en tout état de cause les dispositions de la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 relative à la durée hebdomadaire de travail ne s'appliquent pas aux salariés employés au service de particuliers.

## **SUR CE,**

### **1) Sur la faute grave et la validité du motif de rupture**

Il est constant en droit que constitue une faute grave tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien au sein de l'entreprise pendant la durée limitée du préavis.

Que par ailleurs la faute grave implique une réaction immédiate de l'employeur, la limite à ce principe résidant dans le temps nécessaire à l'information de l'employeur pour apprécier la gravité des agissements de son salarié.

En l'espèce il résulte des pièces produites aux débats par a FE (copie du cahier de transmissions afférent à la journée du 2 juin 2002 renseigné de la main de v KO – attestations établies par Madame DJ, et Madame CO qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats dès lors que ces témoins relatent des faits qu'ils ont personnellement constatés) que v KO s'est procurée auprès d'une amie niçoise travaillant dans une pharmacie divers échantillons interdits à la vente de compléments alimentaires hyper protéinés qu'elle a apportés avec elle dans la résidence secondaire de son employeur sise en Italie à Forte dei Marmi afin de les administrer à la personne âgée dépendante (Madame FE mère) qu'elle avait pour mission d'assister.

Qu'alors que la compagne de son employeur (Madame FR) et l'infirmière en charge du suivi de Madame FE lui avait formellement intimé l'ordre (cf. attestation CO) de jeter immédiatement tous ces produits dont la date limite de consommation se trouvait pour certains d'entre eux dépassée, v KO a proposé à sa patiente pour le dîner du 2 juin 2002 l'un des compléments alimentaires (Nestlé clinutren dessert gusto vaniglia 150 K calories) sus visés, que l'intéressée a « mangé avec appétit ».

En agissant de la sorte, v KO a non seulement commis un acte d'insubordination, mais en outre contrevenu aux dispositions claires et précises de son contrat de travail, lesquelles lui impartissaient les obligations suivantes :

- ne proposer à la personne âgée dépendante que des aliments médicalement autorisés,
- vérifier que les aliments proposés, quel que soit l'auteur des achats, ne soient pas périmés.

Par ailleurs, en remettant sans cesse en cause le bien-fondé des prescriptions, qu'il s'agisse des médicaments ou des traitements (bandages des jambes – bas de contention) faites à Madame FE par ses médecins traitants (neurologue et phlébologue) et en ne respectant pas davantage les consignes données par les auxiliaires médicaux (cf. extraits du cahier de transmission - attestations CO et BA) v KO a également contrevenu à la clause contenue au paragraphe K « respect des protocoles » de son contrat de travail, laquelle stipule que le salarié exerce ses activités dans un contexte où l'aspect médical est primordial et doit en conséquence respecter les protocoles mis en place par le médecin – l'infirmier – le kinésithérapeute.

Ces deux manquements caractérisés de v KO à ses obligations contractuelles essentielles constituent incontestablement, quelque ait pu être son attachement à la personne de Madame FE mère, un motif valable de licenciement.

En ne sollicitant auprès de son mandataire, la société CAD, la mise en œuvre à l'encontre de v KO d'une procédure de licenciement pour faute grave que par un fax en date du 21 juin 2002, alors qu'il avait pourtant une parfaite connaissance, depuis le 2 juin 2002, des fautes invoquées à l'encontre de cette dernière, l'employeur, qui a conservé v KO

à son service pendant toute la période courant du 2 au 21 juin 2002, a implicitement mais nécessairement reconnu que les manquements commis par l'intéressée ne rendaient pas impossible la poursuite de son contrat de travail pendant la durée limitée du préavis.

La qualification de faute grave ne pouvant par suite qu'être écartée, v KO, qui justifiait à la date de la première présentation de la lettre de rupture, à savoir le 25 juin 2002, qui constitue la date d'effet de son licenciement, d'une ancienneté de six mois et un jour est théoriquement en droit de prétendre à une indemnité de préavis égale à un mois de salaire.

Force est de constater toutefois que v KO, qui conteste pourtant formellement la qualification de faute grave, n'a formulé aucune demande à ce titre ; qu'en conséquence le Tribunal ne pouvant statuer ultra petita, aucune condamnation ne sera prononcée de ce chef à l'encontre d'a FE.

## **2) Sur le caractère abusif de la rupture**

En application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729, il appartient à v KO, qui sollicite l'allocation de dommages et intérêts pour licenciement abusif, d'établir non seulement le montant de son préjudice mais également et surtout l'existence de la faute qu'aurait commise son employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture.

Dès lors en l'espèce d'une part que le caractère fallacieux du motif de la rupture n'est pas démontré d'autre part que la légèreté blâmable ou l'intention de nuire dont l'employeur aurait fait preuve à l'égard de v KO ne sont pas caractérisées, et enfin que l'important retard apporté à la délivrance des documents administratifs et sociaux afférents à la rupture est exclusivement imputable à v KO, s'agissant de documents quérables et non portables, l'existence de la faute qu'aurait commise a FE dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture n'est pas démontrée.

v KO doit être dans ces conditions déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

## **3) Sur les demandes subsidiaires tendant à voir réserver les droits de v KO relatifs au paiement des heures de nuit, d'heures supplémentaires, de jours fériés et d'indemnités de congés payés et à ordonner préalablement la communication forcée aux débats des cahiers de transmission prévus par l'article 16 du contrat de travail**

Il résulte des termes du procès-verbal de non-conciliation dressé le 12 janvier 2004 que lors de sa comparution devant le Bureau de Conciliation v KO n'a formulé qu'une seule demande à l'encontre de son ancien employeur, tendant à obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 30.000 € à titre de dommages et intérêts pour « licenciement abusif, légèreté blâmable, préjudice moral et financier ».

v KO ne pouvant, en application des dispositions de l'article 42 de la loi du 16 mai 1946, postérieurement à sa comparution devant le Bureau de Conciliation formuler de nouvelles prétentions à l'encontre de son employeur, les demandes formulées pour la première fois dans ses conclusions déposées devant le Bureau de Jugement les 12 février et 1er juillet 2004, tendant :

- à voir constater que la clause prévue au contrat de travail relative au travail de nuit est contraire à la réglementation en vigueur,
- à voir réserver ses droits relatifs au paiement d'heures de nuit, d'heures supplémentaires, de jours fériés et d'indemnités de congés payés,
- à voir enjoindre à a FE de produire aux débats judiciaires, sous astreinte de 150 € par jour de retard, le cahier de transmissions prévu à l'article 16 du contrat de travail, sont irrecevables.

## **4) Sur la demande reconventionnelle en dommages et intérêts**

Aucun abus détachable du droit reconnu à tout salarié par la loi n° 446 du 16 mai 1946 de soumettre au Tribunal du Travail le différend l'opposant à son ancien employeur n'étant caractérisé à l'encontre de v KO, la demande reconventionnelle formulée par a FE, tendant à obtenir paiement de la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts, n'apparaît pas fondée et ne pourra par suite qu'être rejetée.

## **PAR CES MOTIFS**

### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

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

Déboute v KO de ses demandes tendant à voir consacrer le caractère abusif de son licenciement et à obtenir l'allocation de dommages et intérêts.

Déclare irrecevables, par application des dispositions de l'article 42 de la loi du 16 mai 1946, les demandes présentées directement par v KO devant le Bureau de Jugement tendant à voir constater la nullité de la clause contractuelle relative au travail de nuit, à voir réserver ses droits à paiement d'heures de nuit, d'heures supplémentaires, de jours fériés, d'indemnités de congés payés et à voir ordonner la communication forcée aux débats judiciaires du cahier de transmissions.

Déclare recevable mais non fondée la demande reconventionnelle en dommages et intérêts formulée par a FE.

Condamne v KO aux entiers dépens, qui seront recouverts conformément à la législation régissant l'assistance judiciaire.