

## Tribunal du travail, 29 septembre 2023, Monsieur p. C. c/ Monsieur e. B.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	29 septembre 2023
<i>IDBD</i>	30162
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/09-29-30162>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Forclusion – Qualification du contrat de travail – Licenciement – Caractère abusif

## Résumé

Aux termes de l'article 7 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958, l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte au profit de l'employeur est subordonné à une double condition ; que la mention « *pour solde de tout compte* » soit entièrement écrite de la main du salarié, suivie de sa signature, et que le reçu porte mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion. Le délai de forclusion, dont la définition légale a été clairement détaillée, étant mentionné en caractères très apparents et la mention manuscrite « *reçu mon solde de tout compte* » précédant la signature du salarié, ledit reçu a un effet libératoire pour l'employeur, à défaut d'avoir été dénoncé dans le délai imparti. Si la fraude corrompt tout, Monsieur p. C. est totalement défaillant à démontrer qu'il aurait subi des pressions ou des menaces afin de lui soutirer sa signature et ne peut prospérer dans son argumentation. Les demandes au titre de l'indemnité de préavis, de congés payés sur préavis, de solde d'indemnité de rupture de CDD et de somme indûment déduite sont en conséquence forcloses.

Indépendamment des énonciations des contrats conclus et des formulaires purement administratifs relatifs à l'embauche, le Tribunal du travail doit rechercher la commune intention des parties et peut, par suite, qualifier ou requalifier les conventions intervenues entre elles. Si la législation ne limite pas le recours au contrat à durée déterminée et n'en régleme pas les conditions d'utilisation, il n'en demeure pas moins que la requalification d'une succession de contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée peut être judiciairement ordonnée lorsqu'il est établi la permanence de la situation du salarié, dont le contrat de travail conclu pour une durée déterminée a été renouvelé à diverses reprises, et qui a ainsi accompli pendant plusieurs années, sans discontinuité, le même travail au service du même employeur. Si les dates de renouvellement ne correspondent pas aux dates d'échéance de contrats, il n'est pas contesté que Monsieur p. C. a en réalité travaillé sans discontinuité en qualité de Jardinier pour le compte du même employeur de juin 2009 à mars 2020, soit pendant plus de dix ans. La permanence indéniable de la situation du salarié a eu pour effet de modifier la nature des rapports juridiques unissant les parties, lesquelles étaient ainsi liées par un contrat à durée indéterminée depuis juin 2009. Surabondamment, il peut être souligné que c'est à juste titre que Monsieur p. C. indique que la demande de Monsieur e. B. en ce sens n'est soulevée que dans l'intention de lui nuire financièrement. En effet, elle permet de le priver de l'indemnité de rupture de CDD, plus importante que l'indemnité de congédiement à laquelle il a droit dans le cadre de la rupture d'un contrat à durée indéterminée pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement. Si la fraude corrompt tout, en l'espèce, d'une part, les demandes au titre des indemnités de rupture de Monsieur p. C. sont forcloses et, d'autre part, il ne tire aucune conséquence en termes de dédommagement du comportement fautif de l'employeur pour exécution déloyale du contrat de travail. Il convient d'ordonner à Monsieur e. B. de rectifier la documentation sociale.

Constitue un licenciement abusif ouvrant droit à l'allocation de dommages et intérêts, le licenciement fondé sur un faux motif, prononcé avec intention de nuire ou exercé avec précipitation, de manière vexatoire ou avec légèreté blâmable. En l'espèce, en requalifiant la succession des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée au moment du calcul des indemnités de rupture dues à Monsieur p. C. , Monsieur e. B. a procédé avec intention de lui nuire financièrement, alors qu'il maintenait volontairement et en conscience son salarié dans une situation précaire depuis plus de dix ans. En outre, Monsieur e. B. n'a pas intégralement rempli le salarié de ses droits : il ne lui a jamais versé d'indemnité de préavis ; il a retenu sur les indemnités des créances de nature non salariale ; il a produit une attestation Pôle Emploi non conforme. Par ailleurs, il a tenté de régler les sommes dues sur dix ans. L'ensemble de ces agissements fautifs ont engendré un indéniable préjudice moral pour Monsieur p. C. , salarié maintenu dans une situation précaire, âgé de 57 ans lors du licenciement et dans un état de santé dégradé suite à son accident du travail l'ayant rendu inapte à son poste, mais également à tout port de charges, gestes répétitifs et station debout. Il convient en conséquence de condamner Monsieur e. B. à verser à Monsieur p. C. la somme de 15.000 euros (quinze mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 29 SEPTEMBRE 2023

En la cause de Monsieur p. C. , demeurant x1 à GORBIO (06500) ;

Demandeur, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° 215 BAJ 21 du 15 décembre 2020 à l'instance n° 96-2020/2021 et défendeur, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n°448 BAJ 22 du 23 mai 2022, à l'instance n° 59-2021/2022, ayant élu domicile en l'étude de Maître Clyde BILLAUD, avocat près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat ;

d'une part ;

Contre :

Monsieur e. B., Commerçant, exploitant l'établissement sous l'enseigne «x2», dont le siège social se situe « x3 », x 4 à MONACO ;

Défendeur, à l'instance n° 96-2020/2021 et demandeur, à l'instance n° 59-2021/2022, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Delphine FRAHI, avocat au barreau de Nice, substituée par Maître Ludiwine AUBERT, avocat en ce même barreau ;  
d'autre part ;

## **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

### **Après en avoir délibéré conformément à la loi ;**

Vu les requêtes introductives d'instance en dates des 19 mai 2021 et 28 avril 2022, reçues les 25 mai 2021 et 3 mai 2022 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 96-2020/2021 et 59-2021/2022 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 15 juin 2021 et 24 mai 2022 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Clyde BILLAUD, avocat au nom de Monsieur p. C. , en date du 10 novembre 2022 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur e. B., Commerçant, exploitant le commerce sous l'enseigne «x2 » en date du 9 février 2023 ;

Après avoir entendu Maître Clyde BILLAUD, avocat près la Cour d'appel de Monaco, pour Monsieur p. C. , et Maître Ludiwine AUBERT, avocat au barreau de Nice, substituant Maître Delphine FRAHI, avocat en ce même barreau, pour Monsieur e. B., Commerçant, exploitant l'établissement sous l'enseigne «x2 », en leurs plaidoiries à l'audience du 6 juillet 2023 ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur p. C. a été embauché par Monsieur e. B., Commerçant, exploitant l'établissement sous l'enseigne «x2 » en qualité de Jardinier par un contrat à durée déterminée à compter du 15 juin 2009, régulièrement renouvelé. Suite à un accident du travail survenu le 8 août 2019, il a été déclaré définitivement inapte le 4 février 2020. Il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 17 mars 2020 et dispensé d'exécution de son préavis.

Monsieur p. C. a saisi le Tribunal du travail par requête reçue le 25 mai 2021, afin d'obtenir :

- 4.476,92 euros brut d'indemnité de préavis,
- 447,69 euros brut de congés payés sur préavis,
- 9.923,60 euros de solde d'indemnité de rupture de CDD,
- 623,63 euros de somme indûment déduite du solde de tout compte,
- 15.000 euros de dommages et intérêts,
- l'exécution provisoire,
- les intérêts.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Monsieur e. B. a saisi le Tribunal du travail par requête reçue le 3 mai 2022 afin d'obtenir :

- la requalification des CDD en CDI,
- 939,68 euros de salaire indûment versé entre le 4 mars et le 17 mars 2020,
- l'exécution provisoire,
- les dépens,
- les intérêts.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 10 novembre 2022, Monsieur p. C. sollicite la jonction des procédures, 1.623,63 euros de somme indûment déduite du solde de tout compte, et 4.000 euros au titre des frais irrépétibles. Il fait valoir pour l'essentiel que :

- le reçu de solde de tout compte a été signé sous pressions,
- les sommes y figurant n'ont pas été intégralement payées,
- il ne respectait pas les dispositions de l'article 7 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958 de sorte qu'aucune forclusion ne peut être opposée,
- la demande de l'employeur de requalification du CDD en CDI n'a pour seul et unique but de réduire l'indemnisation de son ancien salarié suite à son licenciement pour inaptitude,

- l'employeur fait preuve d'une volonté de tromperie et d'un comportement déloyal alors qu'il a volontairement maintenu son salarié dans une situation de précarité pour éviter les préavis, indemnités et toute discussion sur le motif d'une éventuelle rupture qui aurait pu intervenir,
- lors de la rupture le paiement d'un préavis de deux mois a été confirmé, or il ne figure pas sur le reçu pour solde de tout compte,
- l'employeur reconnaît la devoir,
- le reçu pour solde de tout compte mentionne une indemnité de rupture de CDD au visa de l'article 9 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 d'un montant erroné,
- elle doit être égale à 1/10ème des salaires et avantages de toute nature perçus depuis la conclusion du contrat,
- Monsieur e. B. a déduit des sommes à tort,
- une partie (2.000 euros) correspond au solde d'un prêt personnel, dont l'exigibilité n'est pas contestée, mais qui ne peut être déduit du solde de tout compte,
- l'autre (1.623,63 euros) à un prétendu trop-perçu de salaire, alors que l'employeur a dû percevoir les indemnités journalières qui lui étaient directement versées par l'assureur-loi au titre de l'arrêt pour accident du travail,
- la rémunération perçue au titre du mois de mars 2020 était due, le délai d'un mois après la notification de la déclaration d'inaptitude médicale définitive étant échu, l'employeur se devait de reprendre le versement du salaire,
- l'assureur-loi avait quant à lui répondu à ses obligations en versant les indemnités journalières à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude médicale définitive pendant un mois,
- l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans la mise en oeuvre du licenciement,
- il n'a jamais été réglé de son indemnité de préavis pourtant annoncée,
- l'employeur a indiqué ne pouvoir régler les sommes dues qu'en échange d'un paiement échelonné sur dix ans,
- Monsieur p. C. a été contraint d'accepter le montant proposé afin d'être réglé dans les meilleurs délais,
- il attendait encore presque un mois avant d'obtenir paiement,
- des erreurs ont été commises sur l'attestation destinée à Pôle Emploi,
- la rectification n'a eu lieu que le 18 juillet 2020, bien qu'antidatée,
- il ne recevait son premier paiement au titre du chômage qu'en octobre 2020.

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 9 février 2023, Monsieur e. B. sollicite :

- la jonction,
- la requalification du CDD en CDI,
- le débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur p. C. ,
- 2.000 euros au titre des frais irrépétibles,
- les dépens.

Il fait valoir pour l'essentiel que :

- le reçu pour solde de tout compte signé par Monsieur p. C. comporte les mentions requises par l'article 7 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958 et la mention manuscrite qui souligne la pleine et libre conscience de son engagement,
- l'indemnité de rupture prévue à l'article 9 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 n'est pas due puisque la relation de travail doit s'analyser comme une relation de travail à durée indéterminée,
- la pérennité et la stabilité de la relation d'espèce est le reflet d'une volonté commune de conférer à la relation un caractère durable,
- l'indemnité de rupture ne pouvait dès lors être que l'indemnité de congédiement, dont le montant s'élevait à 6.282,19 euros,
- une erreur a été commise et l'indemnité de préavis est due,
- la somme déduite du dernier bulletin de salaire de Monsieur p. C. correspond à deux créances que détient Monsieur e. B.,
- le solde d'un prêt et le trop-perçu du salaire du mois de novembre 2019,
- la procédure de licenciement a été strictement respectée,
- le licenciement est intervenu le premier jour du confinement et les prestataires de l'entreprise, notamment l'expert-comptable, n'étaient plus en mesure de faire face à la charge de travail qui résultait des décisions gouvernementales.

**SUR CE,**

### *Sur la jonction*

Il est de bonne administration de la justice d'ordonner la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 96-2020/2021 et 59-2021/2022 introduites par requêtes en date des 25 mai 2021 et 3 mai 2022, procédant de la même relation de travail entre les mêmes parties et de dire qu'elles se poursuivront sous le seul numéro 96-2020/2021.

### *Sur la forclusion*

Aux termes de l'article 7 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958, l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte au profit de l'employeur est subordonné à une double condition ; que la mention « *pour solde de tout compte* » soit entièrement écrite de la main du salarié, suivie de sa signature, et que le reçu porte mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion.

En l'espèce, l'employeur a établi, en date du 12 juin 2020, un document intitulé « *reçu pour solde de tout compte* » comportant les mentions suivantes :

- « *Je déclare connaître les dispositions de l'article 7 de la loi n° 638 du 11.01.1958, qui confère au présent reçu, la valeur d'un reçu des sommes qui y figurent* »,
- « *Je dispose désormais d'un délai de deux mois pour dénoncer le reçu pour solde de tout compte. Passé ce délai, je ne pourrais plus contester les sommes qui y sont mentionnées* ».

Monsieur p. C. a apposé sa signature le 13 juin 2020 en bas du document, précédée de la mention manuscrite « *moi Mr p. C. reconnaît avoir reçu mon solde de tous compte de Mr e. B -x2. Je m'engage à ne faire aucune poursuite à partir de ce jour* ».

Le délai de forclusion, dont la définition légale a été clairement détaillée, étant mentionné en caractères très apparents et la mention manuscrite « *reçu mon solde de tout compte* » précédant la signature du salarié, ledit reçu a un effet libératoire pour l'employeur, à défaut d'avoir été dénoncé dans le délai imparti.

Si la fraude corrompt tout, Monsieur p. C. est totalement défaillant à démontrer qu'il aurait subi des pressions ou des menaces afin de lui soutirer sa signature et ne peut prospérer dans son argumentation.

Les demandes au titre de l'indemnité de préavis, de congés payés sur préavis, de solde d'indemnité de rupture de CDD et de somme indûment déduite sont en conséquence forcloses.

### *Sur la qualification du contrat de travail*

Indépendamment des énonciations des contrats conclus et des formulaires purement administratifs relatifs à l'embauche, le Tribunal du travail doit rechercher la commune intention des parties et peut, par suite, qualifier ou requalifier les conventions intervenues entre elles.

Si la législation ne limite pas le recours au contrat à durée déterminée et n'en régleme pas les conditions d'utilisation, il n'en demeure pas moins que la requalification d'une succession de contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée peut être judiciairement ordonnée lorsqu'il est établi la permanence de la situation du salarié, dont le contrat de travail conclu pour une durée déterminée a été renouvelé à diverses reprises, et qui a ainsi accompli pendant plusieurs années, sans discontinuité, le même travail au service du même employeur.

En l'espèce, Monsieur p. C. a bénéficié des contrats suivants :

- un CDD d'un an de juin 2009 à juin 2010,
- renouvelé le 9 août 2010 jusqu'au 30 juin 2013,
- renouvelé le 29 août 2013 jusqu'au 30 juin 2016,
- renouvelé le 29 juillet 2016 jusqu'au 30 juin 2019,
- renouvelé le 10 septembre 2019 jusqu'au 30 juin 2022.

Si les dates de renouvellement ne correspondent pas aux dates d'échéance de contrats, il n'est pas contesté que Monsieur p. C. a en réalité travaillé sans discontinuité en qualité de Jardinier pour le compte du même employeur de juin 2009 à mars 2020, soit pendant plus de dix ans.

La permanence indéniable de la situation du salarié a eu pour effet de modifier la nature des rapports juridiques unissant les parties, lesquelles étaient ainsi liées par un contrat à durée indéterminée depuis juin 2009.

Surabondamment, il peut être souligné que c'est à juste titre que Monsieur p. C. indique que la demande de Monsieur e. B. en ce sens n'est soulevée que dans l'intention de lui nuire financièrement. En effet, elle permet de le priver de l'indemnité de rupture de CDD, plus importante que l'indemnité de congédiement à laquelle il a droit dans le cadre de la rupture d'un contrat à durée indéterminée pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement.

Si la fraude corrompt tout, en l'espèce, d'une part, les demandes au titre des indemnités de rupture de Monsieur p. C. sont forcloses et, d'autre part, il ne tire aucune conséquence en termes de dédommagement du comportement fautif de l'employeur pour exécution déloyale du contrat de travail.

Il convient d'ordonner à Monsieur e. B. de rectifier la documentation sociale.

*Sur le licenciement*

Constitue un licenciement abusif ouvrant droit à l'allocation de dommages et intérêts, le licenciement fondé sur un faux motif, prononcé avec intention de nuire ou exercé avec précipitation, de manière vexatoire ou avec légèreté blâmable.

En l'espèce, en requalifiant la succession des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée au moment du calcul des indemnités de rupture dues à Monsieur p. C. , Monsieur e. B. a procédé avec intention de lui nuire financièrement, alors qu'il maintenait volontairement et en conscience son salarié dans une situation précaire depuis plus de dix ans.

En outre, Monsieur e. B. n'a pas intégralement rempli le salarié de ses droits :

- il ne lui a jamais versé d'indemnité de préavis,
- il a retenu sur les indemnités des créances de nature non salariale,
- il a produit une attestation Pôle Emploi non conforme.

Par ailleurs, il a tenté de régler les sommes dues sur dix ans.

L'ensemble de ces agissements fautifs ont engendré un indéniable préjudice moral pour Monsieur p. C. , salarié maintenu dans une situation précaire, âgé de 57 ans lors du licenciement et dans un état de santé dégradé suite à son accident du travail l'ayant rendu inapte à son poste, mais également à tout port de charges, gestes répétitifs et station debout.

Il convient en conséquence de condamner Monsieur e. B. à verser à Monsieur p. C. la somme de 15.000 euros (quinze mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

*Sur les autres demandes*

Monsieur e. B. succombant il sera condamné aux entiers dépens. Dans ces conditions sa demande au titre des frais irrépétibles sera rejetée.

Il sera en outre condamné à verser à Maître Clyde BILLAUD, avocat, la somme de 4.000 euros au titre des frais irrépétibles que Monsieur p. C. aurait exposés s'il n'avait bénéficié de l'assistance judiciaire.

La nécessité à ce que l'exécution provisoire prononcée n'étant pas caractérisée par Monsieur p. C. , il n'y a pas lieu de l'ordonner.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant par mise à disposition, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Ordonne la jonction des instances portant les numéros 96-2020/2021 et 59-2021/2022 introduites par requêtes en date des 25 mai 2021 et 3 mai 2022, statuant par un seul et même jugement et dit qu'elles se poursuivront sous le seul numéro 96-2020/2021 ;

Déclare les demandes au titre des indemnités de rupture de contrat à durée déterminée et de somme indûment déduite du solde de tout compte de Monsieur p. C. forcloses ;

Ordonne la requalification des contrats à durée déterminée ayant lié Monsieur p. C. à Monsieur e. B., Commerçant, exploitant l'établissement sous l'enseigne «x2 » sur la période du 15 juin 2009 au 18 mars 2020 en contrat à durée indéterminée ;

Ordonne la rectification de la documentation sociale ;

Dit que le licenciement est abusif ;

Condamne Monsieur e. B., Commerçant, exploitant l'établissement sous l'enseigne «x2 » à verser à Monsieur p. C. la somme de 15.000 euros (quinze mille euros) de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Condamne Monsieur e. B., Commerçant, exploitant l'établissement sous l'enseigne «x2 » aux entiers dépens qui seront recouverts conformément aux dispositions applicables en matière d'assistance judiciaire ;

Condamne Monsieur e. B., Commerçant, exploitant l'établissement sous l'enseigne «x2 » à verser à Maître Clyde BILLAUD, avocat, la somme de 4.000 euros (quatre mille euros) au titre des frais irrépétibles ;

Rejette la demande de Monsieur e. B., Commerçant, exploitant l'établissement sous l'enseigne «x2 » au titre des frais irrépétibles ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Michel GRAMAGLIA et Maurice COHEN, membres employeurs, Monsieur Pierre-Franck CRESPI et Madame Nathalie VIALE, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le vingt-neuf septembre deux mille vingt-trois.