

## Tribunal du travail, 6 février 2024, Madame s. A. c/ La SAM B.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	6 février 2024
<i>IDBD</i>	30354
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail ; Sécurité au travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2024/02-06-30354>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Nullité (oui) - Salariée victime de violences au travail - Arrêts de travail consécutifs - Impossibilité pour l'employeur de se prévaloir des absences - Réparation du préjudice subi - Violences commises par un préposé de l'employeur - Faute distincte de l'employeur (non) - Dommages-intérêts complémentaires (non) - Indemnité de préavis (non)

## Résumé

Il est établi que la demanderesse a été victime de faits de violences au travail par un préposé de l'employeur. Elle a été licenciée en raison de ses absences prolongées consécutives à ces violences. Or cette mesure encourt la nullité en application des dispositions de de l'article 3 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017, dont le caractère spécial prévaut sur les dispositions générales relatives aux motifs valables de licenciement. Dès lors que l'absence prolongée du salarié est la conséquence de la violence au travail dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée a causée au fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement étant nul, la demanderesse est en droit d'obtenir la réparation intégrale du préjudice lié à la rupture illicite de son contrat de travail. Compte tenu des éléments fournis au tribunal, il lui est alloué 30 000 euros. Le préjudice lié à sa carrière et à son état de santé a déjà été réparé au titre de la nullité du licenciement et, d'autre part, il n'est établi aucune faute distincte de l'employeur, qui a tenté d'entrer en contact avec la salariée. Sa demande de dommages et intérêts complémentaires sera en conséquence rejetée. N'ayant pas travaillé et ayant été prise en charge au titre de son accident du travail, la demanderesse n'est pas en droit à percevoir l'indemnité de préavis.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 6 FÉVRIER 2024

#### N° 58-2022/2023

En la cause de Madame s. A., née le jma à Nice (06000), de nationalité française, demeurant x1 à FALICON (06950) ;

Demanderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Jean Louis PAGANELLI, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée B. (B.), dont le siège social se situe x2 à MONACO (98000) ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Michel TOLOSANA, avocat au barreau de Nice ;

d'autre part ;

## LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu la requête introductive d'instance en date du 26 mai 2023, reçue le 31 mai 2023 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 58-2022/2023 ;

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 19 juin 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Régis BERGONZI, avocat-défenseur au nom de Madame s. A., en date du 25 octobre 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. B., en date du 14 décembre 2023 ;

À l'audience publique du 21 décembre 2023, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 6 février 2024, sans opposition des parties par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, ces dernières en ayant été avisées par Madame le Président ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame s. A. a été embauchée par la société anonyme monégasque B. (ci-après B.), en qualité de Secrétaire médicale à compter du 8 juillet 2013 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée. Elle a été licenciée par courrier du 17 février 2022 pour absence prolongée de plus de six mois entraînant une désorganisation du service.

Madame s. A. a saisi le Tribunal du travail par requête reçue le 31 mai 2023, aux fins d'obtenir :

- 48.600 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- 8.100 euros d'indemnité compensatrice de préavis, en deniers ou quittance,
- 810 euros de congés payés afférents, en deniers ou quittance,
- 6.952,50 euros d'indemnité de congédiement, en deniers ou quittance,
- 30.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice moral distinct,
- l'exécution provisoire,
- les dépens.

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

Par conclusions récapitulatives du 25 octobre 2023 et à l'audience de plaidoirie, Madame s. A. sollicite les indemnités en deniers ou quittance, outre 2.500 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- elle a été physiquement agressée sur son lieu de travail le 6 avril 2021 par le Docteur C. et a subi une incapacité totale de travail de cinq jours,
- si le Docteur C. a fait l'objet d'une sanction disciplinaire, le traumatisme de la salariée a perduré, nécessitant la poursuite de l'arrêt de travail et des soins,
- le licenciement consécutif à l'absence de la salariée est en réalité la conséquence de la violence au travail qu'elle a subi,
- or, toute mesure affectant défavorablement le déroulement de carrière prise pour avoir subi ou refusé de subir de la violence au travail est nulle,
- le licenciement de Madame s. A. doit en conséquence être annulé,
- elle prend néanmoins acte de la rupture à la date du 17 février 2022,
- le licenciement a causé un important préjudice, lié à la perte de revenus et sur le montant de la retraite à intervenir,
- le préjudice moral est en outre très important, consécutif au caractère particulièrement vexatoire de la mesure injustifiée, Madame s. A. subissant toujours un traitement de soins psychiatriques,
- l'indemnité de préavis est due lorsque son inexécution est imputable à l'employeur,
- elle est allouée de droit lorsque le licenciement est nul,
- il en est de même pour l'indemnité de congédiement,
- il existe en outre un préjudice causé par le comportement abusif de l'employeur, qui a délibérément provoqué l'arrêt de la carrière professionnelle de la salariée, au moment où cette dernière était particulièrement fragilisée,
- il se trouve accentué en considération de son état de santé qui n'est toujours pas stabilisé, rendant difficile toutes démarches en vue de retrouver un emploi et une rémunération similaire.

Par conclusions du 14 décembre 2023 et à l'audience de plaidoirie, la société anonyme monégasque B. sollicite le débouté de l'intégralité des demandes de Madame s. A., 1 euro symbolique en réparation du préjudice occasionné par les accusations graves et infondées proférées, 5.000 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la relation de travail ne se déroulait pas sereinement, Madame s. A. ayant fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire le 31 juillet 2019, puis d'un avertissement le 17 février 2021,
- si des faits se sont déroulés entre Madame s. A. et l'un des médecins cardiologues le 6 avril 2021, le Centre n'est intervenu en rien dans cet événement,
- Madame s. A. a été placée en arrêt de travail à compter du 6 avril 2021, régulièrement prolongé et perturbant gravement le fonctionnement normal du service auquel elle était affectée,
- en janvier 2022 il lui a été demandé de tenir informé le Centre d'une éventuelle aptitude à reprendre ses fonctions,
- en l'absence d'informations sur ses possibilités de reprise, il était procédé à son licenciement,

- de nombreux personnels intérimaires s'étaient succédé depuis le début de la suspension de son contrat,
- la situation avait désorganisé le service et engendré un surcroît de travail pour les autres membres,
- il n'y a jamais eu de climat délétère au sein du Centre,
- les termes qu'elle a employés à l'encontre du Docteur C. sont à l'origine du classement sans suite de sa plainte,
- le licenciement n'entre pas dans le cadre de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017,
- elle n'a subi aucune sanction pour avoir subi ou refusé de subir des faits de violence,
- son licenciement est exclusivement fondé sur les dispositions de l'article 16 de la loi n° 729 du 16 mars 1963,
- de nombreuses tentatives ont été effectuées pour tenter de la rencontrer et d'évoquer le devenir de sa situation professionnelle,
- le remplacement ponctuel de Madame s. A. n'était pas aisé en raison de la spécificité particulière du poste qu'elle occupait,
- il n'y avait aucune alternative au licenciement,
- la rupture n'étant ni abusive ni vexatoire, Madame s. A. ne peut prétendre à des dommages et intérêts,
- le préavis ne peut être rémunéré puisque Madame s. A. était dans l'incapacité de l'exécuter en raison de son arrêt de travail,
- les congés payés et l'indemnité de congédiement ont en revanche été payés,
- l'attitude de Madame s. A. a jeté le discrédit sur le Centre, mettant gravement en cause son sérieux, son honorabilité et sa crédibilité,
- l'employeur n'a jamais commis la moindre atteinte à l'égard de la salariée.

## **SUR CE,**

Il est établi par les pièces et les débats que Madame s. A. a été victime, le 6 avril 2021, d'une bousculade par le Docteur C., salarié du B., ayant entraîné une ITT de 5 jours. Si, tel que cela ressort de la décision du Secrétaire d'État à la justice suite au recours contre le classement sans suite en opportunité de la plainte de Madame s. A., cette bousculade était consécutive à l'insulte proférée par cette dernière, il n'en demeure pas moins que l'acte de violence était constitué et ne répondait pas à la définition de la légitime défense, en l'absence de proportionnalité de la réponse.

En effet, aux termes de l'article 2 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 « *la violence au travail est le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychologiquement, une personne dans le cadre d'une relation de travail* ». En la bousculant, le Docteur C. a commis une violence au travail.

Ensuite de cette violence, Madame s. A. a été placée en arrêts de travail, régulièrement prolongés. Il ressort tant des certificats médicaux que des rapports d'expertise d'accident du travail que Madame s. A. souffrait d'un état dépressif traumatique. Au 22 février 2022, son état n'était pas consolidé. Le lien de causalité entre la violence subie et les arrêts de travail est ainsi établi.

Aux termes de l'article 16 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six mois en cas d'empêchement du travailleur dû à une maladie ou à un accident médicalement constatés, impliquant qu'en cas d'absence prolongée de plus de six mois désorganisant l'entreprise et entraînant la nécessité de remplacement définitif, le salarié peut être licencié.

Toutefois, aux termes de l'article 3 de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017, « *Aucun employé ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière pour avoir subi ou refusé de subir [des faits de violence au travail], pour en avoir témoigné ou pour l'avoir relaté. Toute sanction ou toute mesure prise en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa est nulle et de nul effet* ».

Madame s. A. a bien été victime de violence au travail. Il est évident que cette violence n'a pas été commise par son employeur, mais le texte ne circonscrit pas la protection des salariés à cette seule hypothèse, mais bien à toutes les violences dont le fait générateur est le lieu de travail. En outre, en l'espèce, la violence a été commise par un préposé de l'employeur, dont il est civilement responsable.

Madame s. A. a par ailleurs bien fait l'objet d'une mesure affectant défavorablement le déroulement de sa carrière après avoir subi cette violence au travail.

Or cette mesure encourt la nullité en application des dispositions précédentes, dont le caractère spécial prévaut sur les dispositions générales relatives aux motifs valables de licenciement. En effet, dès lors que l'absence prolongée du salarié est la conséquence de la violence au travail dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée a causée au fonctionnement de l'entreprise.

Il convient en conséquence de prononcer la nullité du licenciement de Madame s. A..

Le licenciement étant anéanti, il convient de statuer sur le sort du contrat de travail, qui a en pratique bien été rompu. La conséquence de la nullité du licenciement, en l'absence de réintégration, est la résiliation judiciaire du contrat aux torts de celui qui en a été la cause, avec toutes les conséquences indemnitaires d'un licenciement abusif.

Or, Madame s. A. ne sollicite ni la résiliation du contrat, ni l'indemnité de licenciement, l'indemnité de congédiement ayant quant à elle bien été versée à la remise du solde de tout compte. Il convient en conséquence de constater qu'elle prend acte de la rupture au 17 février 2022. Sa demande de condamnation à l'indemnité de congédiement sera quant à elle rejetée, que ce soit en deniers ou quittance, la somme ayant été versée et le solde de tout compte remis valant quittance.

Madame s. A. sollicite le versement de l'indemnité de préavis. Or, le non-versement de cette indemnité n'était pas la conséquence de son licenciement, mais celle de son arrêt de travail dont la licéité n'est pas remise en cause. N'ayant pas travaillé et ayant été prise en charge au titre de son accident du travail, Madame s. A. n'est pas en droit à percevoir l'indemnité de préavis.

Le licenciement étant nul, Madame s. A. est en droit d'obtenir la réparation intégrale du préjudice lié à la rupture illicite de son contrat de travail.

S'il est établi que son état n'était pas consolidé au 22 février 2022, Madame s. A. ne communique aucun élément concernant sa situation actuelle. Le certificat médical du 30 juin 2023 est illisible. Il démontre dès lors uniquement qu'elle était toujours suivie à cette date. Les ressources de Madame s. A. sont inconnues (pas d'éléments sur ses indemnités journalières ou allocations chômage). Dans ces circonstances, son préjudice sera évalué à la somme de 30.000 euros, en tenant compte de son âge (45 ans au moment du licenciement) et de son ancienneté de 9 ans, ainsi que du fait qu'elle a été licenciée illicitement alors qu'elle souffrait d'un état dépressif traumatique, que le B. est condamné à lui verser, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Madame s. A. sollicite en outre des dommages et intérêts pour le préjudice moral distinct causé par le comportement abusif de l'employeur qui a délibérément provoqué l'arrêt de sa carrière au moment où elle était particulièrement fragilisée.

Or, d'une part, le préjudice lié à sa carrière et à son état de santé a déjà été réparé au titre de la nullité du licenciement et, d'autre part, il n'est établi aucune faute distincte du B., qui a tenté d'entrer en contact avec la salariée. Sa demande de dommages et intérêts complémentaires sera en conséquence rejetée.

La demande reconventionnelle du B. à un euro symbolique en réparation du préjudice occasionné par les accusations graves et infondées proférées sera rejetée.

Le B. succombant, il sera condamné aux entiers dépens. Il sera en outre condamné à verser à Madame s. A. la somme de 2.000 euros au titre des frais irrépétibles. Sa demande à ce titre sera en conséquence rejetée.

La nécessité que l'exécution provisoire soit prononcée n'étant pas établie en l'absence de pièces justificatives, il n'y a pas lieu de l'ordonner.

#### **PAR CES MOTIFS,**

#### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Prononce la nullité du licenciement de Madame s. A. ;

Constate que Madame s. A. prend acte de la rupture de son contrat de travail au 17 février 2022 ;

Constate que l'indemnité de congédiement a été réglée ;

Rejette la demande d'indemnité de congédiement ;

Rejette la demande d'indemnité de préavis et congés payés y afférents ;

Condamne la société anonyme monégasque B. à verser à Madame s. A. la somme de 30.000 euros (trente mille euros) de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Rejette la demande de dommages et intérêts pour le préjudice moral distinct ;

Rejette la demande reconventionnelle de la société monégasque anonyme B. d'un euro de dommages et intérêts ;

Condamne la société anonyme monégasque B. aux entiers dépens ;

Condamne la société anonyme monégasque B. à verser à Madame s. A. la somme de 2.000 euros (deux mille euros) au titre des frais irrépétibles ;

Rejette le surplus des demandes respectives des parties ;

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, Madame Carol MILLO et Monsieur Francis GRIFFIN, membres employeurs, Madame Agnès ORECCHIA et Monsieur Pierre-Franck CRESPI, 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 six février deux mille vingt-quatre.