

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Mécontentement entre le salarié et la fille de l'employeur – Cause réelle et sérieuse – Manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de l'article L. 230-2 CT – Dommages-intérêts.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LONGJUMEAU (section activités diverses) 16 février 2004

J. contre P.

(...)

III - LES FAITS :

Mme Anna J. a été embauchée comme aide-soignante à domicile par Mme Hélène P. à compter du 19 avril 2002.

Le contrat de travail prévoit notamment son hébergement sur place.

En date du 10 août 2002, une grave altercation a eu lieu entre la salariée et la fille de son employeur. Cet épisode a donné lieu à un certificat médical et à une plainte au commissariat de police, pour violences volontaires, plainte dirigée contre Mme Monique F., fille de l'employeur.

Les divers échanges de lettre entre Mme J. et Mme F. révèlent une extrême tension entre les deux personnes.

Mme F., comme Mme J., habite au domicile de Mme Hélène P..

Le 23 août 2002, Mme J. recevait une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Le licenciement avait lieu le 30 août, pour incompatibilité relationnelle avec la fille de Mme Hélène P..

La salariée, mettant en avant son absence de faute, déclare avoir été agressée par Mme F..

Elle demande en conséquence la reconnaissance de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

Les parties ont déposé des mémoires auxquels le conseil se réfère expressément.

IV - CELA ETANT EXPOSE :

Attendu que le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié à tout moment par l'employeur qui justifie d'une cause réelle et sérieuse d'interruption de la relation de travail ;

Que l'existence d'une faute du salarié n'est pas impérative ;

Qu'en particulier, un fait non fautif tel qu'une incompatibilité d'humeur peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement s'il est établi par des faits objectifs et qu'il empêche le maintien de la relation de travail ;

Qu'en l'espèce il est impossible de déterminer qui, de la salariée ou de la fille de son employeur, a provoqué la mécontentement ;

Que cependant les insultes et les coups établis sont des faits objectifs empêchant le maintien de la relation de travail ;

Qu'en effet, même si l'incompatibilité n'est pas ici entre un salarié et son employeur, ni entre deux salariés, il y a lieu de constater qu'il n'était pas possible de demander

à Mme Hélène P. de se priver de la présence de sa fille à son domicile, alors qu'elle était gravement malade ;

Qu'ainsi, la mécontentement entre la fille de l'employeur et la salariée doit ici être considérée comme faisant obstacle au maintien de la relation de travail ;

Que le licenciement est dès lors fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu cependant qu'en application de l'article 12 du nouveau Code de procédure civile, le juge peut donner à la demande son exacte qualification ;

Que la demande de la salariée en réparation des dommages découlant de la rupture de son contrat, injustement qualifiée de dommages et intérêts pour rupture abusive, doit s'entendre comme une demande de réparation des dommages résultant des circonstances de la rupture, fondée sur les articles L 230-2 du Code du travail, et 1147 du Code civil ;

Qu'aux termes du premier de ces articles, l'employeur est tenu de garantir au salarié des conditions de travail ne mettant pas en cause sa sécurité ;

Que le salarié auquel aucune faute ne peut être reprochée, qui a souffert de traumatismes médicalement constatés dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, et qui a été licencié en conséquence, peut mettre en cause la responsabilité de son employeur sur le fondement du second de ces textes ;

Qu'il sera fait une juste appréciation de son dommage imputable à son employeur, en lui allouant la somme de 5 000 euros ;

Attendu qu'au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, il est équitable de condamner le défendeur, qui succombe, à la somme de 900 euros ;

PAR CES MOTIFS :

Condamne Mme P. Monique, ès qualités d'ayant droit de Mme P. Hélène, à verser à Mme Anna J., les sommes de :

- 5 000 euros au titre de dommage et intérêts sur le fondement de l'article 1147 du Code civil,

- 900 euros au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991.

(M. Pire, prés. - M^e Saïd et Kossi, av.)

Note.

La salariée employée comme aide-soignante à domicile d'une personne gravement malade a eu avec la fille de celle-ci des relations conflictuelles qui finalement ont abouti à des violences physiques exercées à son encontre. Elle était alors licenciée.

L'espèce est intéressante car elle concerne un licenciement sans faute de la salariée victime de coups.

Le Conseil a considéré que la mésentente entre celle-ci et la fille de l'employeur qui demeurait sous le même toit constituait une cause réelle et sérieuse de rupture du contrat dont la continuation s'avérait impossible.

La décision est originale car elle conserve une mésentente avec un proche de l'employeur .

Il a certes déjà été jugé qu'une incompatibilité d'humeur entre un salarié et son employeur rendant la poursuite du contrat de travail impossible constituait une cause réelle et sérieuse (1) ; c'était toutefois avant la mise à l'écart de la perte de confiance – motif parfois difficile à distinguer de la mésentente – comme cause justificative du licenciement (2).

La même solution a été adoptée pour une mésentente entre salariés (3). Par contre, la mésentente entre le salarié et un proche de l'employeur est moins fréquente. On peut citer celle intervenue entre le salarié et l'épouse de l'employeur également employée (4).

En l'espèce, la cohabitation devenait évidemment difficile entre personnes habitant sous un même toit.

Ceci étant, si la salariée n'avait commis aucune faute susceptible de lui être reprochée, l'employeur était par contre fautif pour ne pas avoir assuré la sécurité de la salariée. Vraisemblablement, si la salariée avait démissionné ou avait pris acte de la rupture (5), son départ aurait été requalifié en licenciement.

Cela n'a pas échappé au Conseil qui a transformé la demande du salarié en dommages-intérêts pour rupture abusive en demande de dommages-intérêts pour responsabilité contractuelle née du manquement à une obligation.

Là aussi nous avons affaire à une décision originale car si la jurisprudence admet le droit à des dommages-intérêts pour responsabilité contractuelle de l'employeur en raison des circonstances du licenciement, elle le fait en les cumulant avec la réparation due pour absence d'une cause réelle et sérieuse, qui n'existait pas en l'occurrence.

Le dommage visé n'est donc pas celui né de la perte de l'emploi mais d'une mauvaise exécution par l'employeur d'une obligation antérieure à cette rupture.

(1) Cour de cassation (Ch. Soc.) 9 octobre 1986, Dr. Ouv. 1987.3.

(2) Cass. Soc. 29 nov. 1990, *Fertray*, Dr. Ouv. 1991 p.66, J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3^e ed., 2004, arrêt n° 98 ; Cass. Soc. 29 mai 2001 D. 2002 p.921 n. A. Gardin ; add. CE 21 décembre 2001, *Baumgarth*, Dr. Ouv. 2002 p.457 n. F. Reneaud, toutefois voir Cass. Soc. 5 fév. 2002, D. 2002 somm. p. 2091 n. S. Frossard.

(3) Cass. Soc. 19 juin 1985, Bull. Civ. V n° 344 ; plus récemment Cass. Soc. 9 novembre 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 6 annexe à A. Chirez "La mésentente reste-t-elle une cause de licenciement ?".

(4) Cour de cassation (Ch. Soc.) 28 mai 1981, Dr. Ouv. 1982.173.

(5) Sur la prise d'acte de la rupture, v. les obs. au Dr. Ouv. 2005 p. 68 s. ainsi que A. Martinel "L'office du juge dans la détermination et le contrôle des obligations contractuelles", Dr. Ouv. 2005 p. 103.