

Cour d'appel, 30 juin 2020, La SAM A c/ Monsieur h. B.

Type	Jurisprudence
Juridiction	Cour d'appel
Date	30 juin 2020
IDBD	19044
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématique	Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2020/06-30-19044>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Exécution du contrat de travail - Obligation de sécurité au travail - Manquement fautif (non) - Licenciement pour motif personnel - Inaptitude du salarié - Impossibilité de reclassement (non) - Validité du motif de licenciement (non) - Caractère abusif du licenciement (oui) - Dommages et intérêts (non)

Résumé

Le salarié, employé en qualité de nettoyeur en cuisine, présente des lésions aux mains en lien avec son activité professionnelle et reproche à son employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité. Toutefois, l'employeur démontre avoir pris les mesures de prévention adéquates et les avoir contrôlées et réactualisées. Leur mise en œuvre est notamment assurée sur le site avec toute la vigilance requise par la visite périodique du responsable qualité et environnement. Ce dernier a d'ailleurs expliqué la dangerosité d'un produit utilisé par le salarié et l'un de ses collègues sans porter les gants renforcés mis à disposition pour effectuer leur prestation, malgré l'obligation qui leur en était faite. En outre, le salarié ne justifie aucunement de l'ancienneté de son affection, de son caractère apparent, ni de l'information qu'il aurait transmise à son employeur sur ce point. Il ne peut donc lui reprocher de ne pas avoir pris en compte ses problèmes de santé plus tôt en le changeant d'affectation. Aucune défaillance fautive de l'employeur dans la mise en œuvre de son obligation de sécurité au travail, qui serait à l'origine de la maladie professionnelle qu'il a développée, n'est donc imputable à l'employeur.

Le salarié a été licencié pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement. La déclaration d'inaptitude indique toutefois une aptitude à « *tout poste sans utilisation des produits incriminés possible* », ouvrant pour le salarié la possibilité d'un reclassement. Or, la taille et le domaine d'activité de l'entreprise nécessitent le recours à de nombreux salariés dans la catégorie d'emploi et de qualification de l'intéressé (agent de propreté). L'employeur ne produit cependant aucun document détaillant la nature des emplois existants dans l'entreprise, ni les qualifications auxquelles elle a recours. Par ailleurs, il ne peut valablement se retrancher derrière l'absence de poste vacant au sein de l'entreprise et les récents reclassements auxquels il a dû procéder du fait de la perte d'un chantier, pour justifier de son absence de toute diligence au profit de son salarié. Il ne démontre pas davantage que son activité impose nécessairement l'usage de produits dégraissants et d'ammoniums quaternaires que le salarié ne peut utiliser puisqu'il dispose d'autolaveuses. L'avis favorable au licenciement émis par la Commission prévue à l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 ne constitue qu'un simple élément d'appréciation de nature à éclairer la décision définitive de l'employeur. Il ne saurait l'exonérer de son obligation de justifier de ses diligences concrètes et actives dans la recherche d'une solution de reclassement alors qu'il se contente de déclarer de manière péremptoire qu'aucun reclassement n'est possible au sein de l'entreprise. Le licenciement litigieux est donc dépourvu de motif valable. Le salarié a ainsi droit au bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Ce licenciement revêt également un caractère abusif au regard de la rapidité de sa mise en œuvre, après des mois d'atermoiements sans proposition utile. Ce licenciement a été brutal. Le salarié se trouvait dans une situation de faiblesse liée à son état de santé. L'employeur n'a organisé aucun échange avec lui pour lui expliquer les raisons de sa décision. Il ne l'a pas accompagné et remercié du travail accompli, en dépit de son ancienneté de près de 10 ans et de ses possibilités résiduelles de poursuivre une activité dans le domaine de compétence qui était le sien. Le préjudice résultant de cette précipitation et de cette légèreté blâmable est indemnisé à hauteur de 15 000 euros.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 30 JUIN 2020

En la cause de :

- La Société Anonyme Monégasque A, immatriculée au Répertoire du Commerce et de l'Industrie de Monaco sous le numéro XX, dont le siège social se situe X1 à Monaco, agissant poursuites et diligences de son Directeur général en exercice, domicilié en cette qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaissant ledit avocat-défenseur ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Monsieur h. B., né le 20 mars 1974, demeurant X2 à Menton (06500) ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaissant Maître Sébastien ZARAGOCI, avocat au barreau de Nice ;

INTIMÉ,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 11 juillet 2019 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 20 novembre 2019 (enrôlé sous le numéro 2020/000054) ;

Vu les conclusions déposées les 28 janvier 2020 et 30 avril 2020 par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur h. B. ;

Vu les conclusions déposées le 3 mars 2020 par Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur, au nom de la Société Anonyme Monégasque A ;

À l'audience du 12 mai 2020, vu la production de leurs pièces par les conseils des parties ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par la Société Anonyme Monégasque A à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 11 juillet 2019.

Considérant les faits suivants :

h. B. a été embauché le 20 juillet 2006 par la SAM A, entreprise spécialisée dans le nettoyage industriel, en qualité d'agent de propreté.

Après avoir été déclaré inapte temporairement suivant décision de la Médecine du Travail du 26 mai 2015, puis apte avec « *recommandation de reclassement* » le 5 janvier 2016, le salarié a été finalement déclaré inapte de manière définitive à son poste le 11 janvier 2016, avec demande de reclassement.

Par courrier en date du 14 janvier 2016, l'employeur a sollicité l'Inspection du Travail afin de saisir la Commission de reclassement, au motif que la société ne pouvait procéder au reclassement de son salarié.

Le 29 janvier 2016, la Commission a donné un avis favorable au licenciement de h. B. lequel a ensuite été licencié par courrier en date du 2 février 2016.

Par requête reçue au greffe le 24 avril 2017, h. B. a saisi le Tribunal du travail en paiement de sommes au titre de rappel de complément d'indemnité de préavis, de congés payés sur rappel de complément d'indemnité de préavis, d'indemnités de licenciement (indemnité de congédiement déduite), de dommages-intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail.

À défaut de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Par jugement rendu le 11 juillet 2019, le Tribunal du travail a :

- dit que le licenciement de h. B. par la SAM A est fondé sur un motif valable mais revêt un caractère abusif,
- condamné la SAM A à payer à h. B. les sommes brutes de 681,32 euros à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis et de 68,13 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 24 avril 2017, date de réception au greffe de la requête introductive d'instance et l'exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire de salaire,
- condamné la SAM A à payer à h. B. la somme de 15.000 euros à titre de dommages-intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision,
- débouté les parties du surplus de leurs demandes,
- condamné la SAM A aux dépens.

Pour statuer ainsi, le Tribunal a retenu que :

- l'indication de réserves émises par h. B. sur le reçu pour solde de tout compte le dénature de son effet libératoire au profit de l'employeur, de sorte qu'aucune forclusion ne peut lui être opposée,
- au regard des dispositions de l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'examen conjugué du dernier bulletin de salaire de l'intéressé et de la somme perçue au titre de l'indemnité de préavis, dont la durée de deux mois ne fait pas débat, révèle un reste dû au profit de ce dernier,
- la rupture du contrat de travail est fondée sur un motif valable dès lors qu'elle est la conséquence de la déclaration d'inaptitude définitive du salarié et que ce dernier ne démontre pas avoir été licencié pour une autre cause,
- seul le Médecin du Travail a le pouvoir de déclarer l'inaptitude du salarié,
- le salarié déclaré médicalement inapte de manière définitive à son poste de travail bénéficie aux termes de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 d'un droit à reclassement, qui constitue une obligation de moyen pour l'employeur,
- ce dernier, avant de pouvoir procéder régulièrement au licenciement du salarié, doit justifier des démarches actives et sérieuses qu'il a menées en vue d'effectuer des propositions crédibles et concrètes et le cas échéant rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de procéder au reclassement, après avoir étudié les possibilités existantes au sein de l'entreprise en fonction des préconisations de la Médecine du Travail,

- seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du Médecin du Travail émises au cours de la visite peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement,
- au cas présent, si le Médecin du Travail a conclu à un reclassement de h. B. dans l'exécution de ménage dans les bureaux ou parkings sans emploi d'ammoniums (lavage à l'eau et au savon simple possible), l'employeur ne produit aucun document sur la nature des interventions sur les différents sites sur lesquels il intervient, ni sur la nature des emplois et des postes existants dans l'entreprise, empêchant par la même le Tribunal de vérifier les possibilités de reclassement de son salarié,
- la rupture revêt un caractère abusif dès lors qu'en s'abstenant de procéder à une recherche sérieuse et loyale de reclassement et faute d'avoir établi que le reclassement s'avérait impossible, la SAM A a notifié le licenciement en méconnaissance des dispositions légales relatives au reclassement et a agi avec légèreté blâmable,
- si le salarié considère que l'employeur est responsable de la dégradation de son état de santé et de son inaptitude pour avoir ignoré les avis répétés de la Médecine du Travail et ses demandes de mutation, il n'en rapporte pour autant pas la preuve,
- la perte de revenus en conséquence de la rupture, si elle est incontestable, doit s'apprécier au regard des seules pièces produites par le demandeur alors que son préjudice moral doit prendre en compte son ancienneté et son âge et que sa perte de chance de conserver un emploi dans l'entreprise, même à temps partiel, doit être indemnisée en fonction de son ancienneté, du montant de sa rémunération et de la taille de l'entreprise.

Par exploit en date du 20 novembre 2019, la SAM A a interjeté appel du jugement rendu qui lui a été signifié le 21 octobre 2019.

Aux termes de son assignation et de conclusions déposées le 3 mars 2020, la SAM A demande à la Cour de :

- la recevoir en son appel et l'y déclarer fondée,
- constater qu'elle a d'ores et déjà payé à h. B. les sommes de 681,32 euros à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis et de 68,13 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 24 avril 2017,
- confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail le 11 juillet 2019 en ce qu'il a jugé que le licenciement de h. B. repose sur un motif valable,

En conséquence,

- dire et juger que h. B. a été intégralement rempli de ses droits pécuniaires,
- infirmer le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement de h. B. revêt un caractère abusif,
- infirmer le jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer à h. B. la somme de 15.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter du 11 juillet 2019,

Statuant à nouveau,

- dire et juger que le licenciement de h. B. ne revêt aucun caractère abusif,
- débouter h. B. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif,
- condamner h. B. aux entiers dépens de l'instance en appel, distraits au profit de Maître Sarah FILIPI, avocat-défenseur, sur sa due affirmation.

Au soutien de ses prétentions, elle fait valoir en substance que :

- h. B. ne rapporte pas la preuve que son inaptitude, à l'origine de la rupture de son contrat de travail, est la conséquence du comportement fautif de son employeur, dès lors qu'il a immédiatement pris les mesures nécessaires pour le protéger quand il a eu connaissance des souffrances de son salarié courant mai 2015,
- elle a fait preuve de diligence dans la mise en œuvre de l'obligation de moyens qui lui incombe,
- elle a pu valablement considérer que le reclassement de son salarié s'avérait impossible compte tenu des prescriptions de la médecine du travail, des capacités professionnelles résiduelles du salarié en découlant, de son niveau de formation et de la nature des emplois existants dans l'entreprise,
- le Tribunal n'a pas tiré les exactes conclusions de ses propres constatations alors que l'opportunité du licenciement est appréciée par l'employeur et non par le juge auquel il revient uniquement de s'assurer de la réalité des recherches de l'employeur en vue du reclassement escompté,
- l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement du salarié lorsque ce reclassement n'est pas possible au sein de l'entreprise, étant précisé que :
 - sa marge de manœuvre a été limitée par le reclassement de 6 de ses agents de propreté courant novembre 2015, soit avant qu'intervienne la déclaration d'inaptitude de h. B.

- les employés d'une société de nettoyage sont nécessairement amenés à manipuler des produits contenant des composants incriminés par le Médecin du travail, quel que soit le chantier sur lequel ils interviennent et le nombre d'heures travaillées,
- si l'utilisation de machines permettrait de diminuer de manière importante le contact avec les produits, la nature même de l'emploi du salarié implique nécessairement que celui-ci soit confronté à des facteurs aggravants ses lésions.

Elle conteste le caractère abusif du licenciement alors que faisant suite à la déclaration d'inaptitude par le Médecin du travail, la Commission, à laquelle ont été communiqués les documents idoines, a donné un avis favorable au licenciement du salarié sans que ce dernier ne vienne alors contester la conclusion retenant l'impossibilité de son reclassement.

Elle affirme ainsi avoir fait preuve de sérieux et de loyauté dans l'exécution de son obligation de rechercher une solution de reclassement et que la rupture du contrat de travail a également été mise en œuvre de façon mesurée et adaptée.

S'agissant de l'indemnisation des préjudices de l'intimé, elle réfute la perte de chance de conserver son emploi au sein de l'entreprise qui lui a été reconnue, alors que d'une part seule son inaptitude définitive à son poste l'en a empêché, et que d'autre part l'intéressé n'a pas justifié du prétendu comportement fautif de son employeur ni de sa situation financière ou de ses recherches d'emploi.

Par écritures en réponse déposées les 28 janvier et 30 avril 2020, h. B. a conclu comme suit :

- confirmer le jugement du Tribunal du travail du 11 juillet 2019 en ce qu'il a :
 - dit que le licenciement de h. B. revêt un caractère abusif,
 - condamné la SAM A à payer à h. B. les sommes de 681,32 euros à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis et de 68,13 euros au titre des congés payés afférents,
 - débouté les parties du surplus de leurs demandes,
 - condamné la SAM A aux dépens,
- donner acte à la SAM A du règlement de la somme de 681,32 euros à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis et de 68,13 euros au titre des congés payés afférents,
- réformer le jugement en ce qu'il a :
 - dit que le licenciement de h. B. est fondé sur un motif valable,
- condamné la SAM A au paiement de la somme de 15.000 euros au titre de dommages-intérêts avec intérêts au taux légal à compter de la décision,

Statuant à nouveau,

- dire que le licenciement est dépourvu de motif valable,
- condamner la SAM A au paiement de la somme de 8.926,50 euros au titre de l'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement perçue de 3.825,63 euros, soit de 5.100,87 euros,
- condamner la SAM A au paiement de la somme de 50.000 euros au titre des dommages-intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail,
- dire que la décision à intervenir sera exécutoire en toutes ses dispositions et que les sommes auxquelles la SAM A sera condamnée devront être payées avec intérêts au taux légal à compter de la demande en justice pour le rappel de salaire et à compter de la décision qui sera rendue pour les autres,
- condamner la SAM A en tous les dépens distraits au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

Aux termes de ses écritures, il invoque l'attitude fautive de son employeur comme étant à l'origine de la maladie professionnelle dont il souffre, soulignant une information et un suivi de la part de la société aussi légers qu'insuffisants au regard de l'utilisation par les salariés de produits dangereux, contestant le non-respect de sa part des consignes de sécurité.

Il prétend que dès l'apparition des premiers symptômes en 2013, son employeur aurait dû changer son affectation.

Il avance que la seule déclaration définitive d'inaptitude physique ne peut constituer un motif valable de licenciement, l'état de santé ou de handicap n'étant pas une cause de rupture du contrat de travail et que son licenciement prononcé pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement est dépourvu de motif valable, faute pour l'employeur de démontrer cette impossibilité au sens des dispositions de la loi du 25 juin 2008.

Il affirme le caractère abusif de son licenciement en l'absence de recherche et de tentative de reclassement conformes aux dispositions légales et à l'esprit des textes, soulignant qu'il ne s'est vu proposer aucun poste de reclassement et qu'il n'est d'ailleurs justifié d'aucune recherche à ce titre, pas plus que d'un quelconque aménagement du poste, mutation, transformation pour protéger son emploi.

Il ajoute que si sa pathologie avait constitué un obstacle à un emploi au sein d'une entreprise de nettoyage, la Médecine du travail ne l'aurait pas déclaré apte à d'autres postes.

Il rappelle que la Commission instituée par l'article 6 de la loi n° 1.348 n'émet qu'un simple avis, sans aucune force contraignante, de sorte que la SAM A ne peut valablement prétendre qu'elle s'est vue imposer de procéder au licenciement.

Il considère que le refus délibéré de son employeur de lui proposer le moindre poste pour pouvoir se séparer d'un salarié ayant une certaine ancienneté (près de 10 ans) et dont les restrictions à l'emploi résultent d'une maladie professionnelle qui trouve son origine directe dans l'exposition aux produits mis à sa disposition par son employeur rend son licenciement d'autant plus abusif.

Il avance que son préjudice physique, moral et matériel est évident et important, ayant été brutalement licencié sans entretien et sans recherche de poste disponible pour lui.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé.

SUR CE,

Sur la recevabilité des appels :

Attendu que les appels tant principal qu'incident respectant les règles de forme et de délai édictées par le Code de procédure civile doivent être déclarés recevables ;

Attendu que les « demandes » figurant au dispositif des écritures de l'appelant, aux fins de voir « constater » ne constituent pas des prétentions mais des moyens auxquels il sera répondu dans le corps de l'arrêt ;

Sur le complément d'indemnités de préavis :

Attendu que les dispositions relatives au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents qui ne sont critiquées par aucune des parties seront confirmées, étant de surcroît relevé que la SAM A a déjà réglé le montant des sommes mises à sa charge à ce titre par les premiers juges ainsi que cela ressort des écritures de l'intimé ;

Que la demande de donner acte, bien qu'étant de droit, se trouve de ce fait sans objet ;

Sur le motif du licenciement :

Attendu que h. B. soutient que son licenciement ne repose sur aucun motif valable, dès lors que la déclaration de la maladie professionnelle qui le fonde est consécutive à l'attitude fautive de l'employeur qui n'a pas pris les mesures propres à le protéger ;

Attendu qu'au cas présent, le lien de causalité entre les lésions aux mains présentées par le salarié et son travail n'a pas lieu d'être discuté, dès lors que l'affection développée s'est vue reconnaître le caractère de maladie professionnelle ;

Que l'employeur qui est tenu d'une obligation de sécurité et de santé au travail de tous ses salariés, doit en assurer l'effectivité en mettant en place des procédures de prévention destinées à assurer leur protection ;

Qu'à cet égard la SAM A démontre suffisamment avoir satisfait aux obligations qui étaient les siennes, en produisant les fiches d'instructions internes à l'entreprise, établies de manière spécifique et détaillée selon les activités exercées par ses personnels (notamment lavage à haute pression, nettoyage des cuisines, nettoyage désinfection des sanitaires) ;

Qu'il résulte de l'examen de ces documents que les consignes de sécurité qui y figurent ont été réactualisées pour la dernière fois le 27 novembre 2014, laissant dubitatif sur l'absence tout à la fois de dispositions antérieures et de diffusion auprès des employés directement concernés par leur application ;

Que l'attestation régulièrement établie par p. M. responsable qualité et environnement depuis le 2 mai 2001 au sein de l'entreprise, vient confirmer l'attention portée par l'employeur à la sécurité des personnels, sensibilisés notamment aux normes de sécurité par des visites de contrôle sur site régulières et par la mise à disposition de « classeurs chantiers » où figurent notamment les fiches techniques précitées ;

Que d'ailleurs, p. M. a été amené au cours de l'une de ses visites, le 7 juillet 2014, à expliquer la dangerosité d'un produit que h. B. et l'un de ses collègues utilisaient sans porter les gants renforcés mis à leur disposition pour effectuer leur prestation, malgré l'obligation qui leur en était faite ;

Que les constatations opérées par l'attestant à cette occasion ne sauraient être remises en cause au seul motif d'une prétendue production tardive, intervenue au demeurant en première instance ;

Qu'il ne peut par contre être tiré aucune conclusion en faveur de l'une ou l'autre des parties de l'absence d'atteinte cutanée de même type développée par d'autres membres du personnel ;

Que bien plus, le rapport audit interne réalisé le 7 avril 2014 par f. R. membre de la société B, relève au titre des points forts « une bonne connaissance des instructions d'utilisation des produits et de tri des déchets par le personnel audité » ainsi que des « phrases de risque de chaque produit » (page 6/11, point 9) ;

Que les mesures de prévention ainsi mises en place, contrôlées et réactualisées, dont la mise en œuvre est notamment assurée sur site par la visite périodique du responsable qualité et environnement avec toute la vigilance requise, constituent des procédures adaptées pour garantir la protection des salariés dans l'exercice de leurs fonctions ;

Qu'enfin, h. B. qui se prévaut du caractère visible de la dermatose développée depuis 2013 sans que cela ait induit une réaction de son employeur, ne justifie aucunement de l'ancienneté de son affection, de son caractère apparent, ni de l'information qu'il aurait transmise à son employeur sur ce point ;

Qu'il ne produit aucun arrêt de travail ni aucun document médical contemporain de cette époque (2013), dont la date figurant seulement en page 5 du rapport d'expertise médicale du Dr MA. établi le 12 février 2016, n'est pas davantage documentée ;

Que si l'expert fait allusion à la prescription le 13 mars 2014 d'une injection intramusculaire de Kenacort retard 40 par le Dr D'A., dermatologue, au profit de l'intéressé, celui-ci ne démontre pas pour autant avoir alerté son employeur sur sa situation médicale à cette date ;

Que d'ailleurs le médecin expert n'a envisagé l'existence d'une maladie professionnelle liée à la pathologie développée par le salarié qu'à compter du 26 mai 2015 ;

Que l'ampleur de cette dermatose n'est pas non plus décrite en 2014, alors qu'à l'examen des mains pratiqué le 9 février 2016, h. B. présentait des lésions de grattage de 3 cm de diamètre sur la main gauche et de 5 cm de diamètre sur la main droite ;

Qu'il ne peut donc valablement reprocher à son employeur de ne pas avoir pris en compte ses problèmes de santé plus tôt en changeant son affectation ;

Qu'en l'état de ces éléments, h. B. ne rapporte pas la preuve d'une défaillance fautive de la SAM A dans la mise en œuvre de l'obligation de sécurité au travail dont elle lui est redevable, qui serait à l'origine de la maladie professionnelle qu'il a développée ;

Sur le licenciement pour inaptitude :

Attendu pour le surplus que par application conjuguée des dispositions des articles 2, 3 et 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, la déclaration d'inaptitude définitive du salarié établie par le médecin du travail à l'issue d'une visite médicale a pour effet de suspendre le contrat de travail à compter de sa remise en main propre au salarié, alors que la notification de cette déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'employeur emporte pour celui-ci l'obligation de rechercher un autre emploi approprié aux capacités du salarié et, en l'absence de reclassement ou de rupture du contrat de travail dans le délai d'un mois, l'obligation de verser au salarié une indemnité journalière correspondant au salaire et avantages de toute nature que celui-ci percevait avant la suspension de son contrat de travail ;

Attendu dès lors que la déclaration définitive d'inaptitude ne peut à elle seule constituer un motif valable de licenciement, l'état de santé ou le handicap n'étant pas une cause de rupture du contrat de travail ;

Que la validité du licenciement d'un salarié malade est subordonnée d'une part à la reconnaissance de son inaptitude physique définitive par le médecin du travail, d'autre part à l'impossibilité démontrée par l'employeur de procéder à son reclassement ou au refus du reclassement proposé par le salarié ;

Attendu qu'au cas présent, le licenciement de h. B. fait suite à la déclaration d'inaptitude définitive à son poste de nettoyeur en cuisine, notifiée à l'employeur le 13 janvier 2016 par le Médecin du travail ;

Que le rapport adressé à la SAM A indique toutefois une aptitude à « *tout poste sans utilisation des produits incriminés possible* », ouvrant pour le salarié la possibilité d'un reclassement ;

Qu'à cet égard, il appartient à l'employeur, débiteur d'une obligation de moyen, de rapporter la preuve des diligences entreprises par ses soins pour tenter de reclasser son salarié déclaré inapte ;

Que dans la recherche d'un nouveau poste approprié aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, l'employeur doit nécessairement prendre en considération les observations contenues dans le rapport du médecin du travail ;

Que les déclarations d'aptitude qui y figurent constituent en effet un conseil avisé pour l'employeur du fait de la connaissance précise par ce médecin de l'environnement professionnel du salarié ;

Que ces préconisations s'apprécient au regard de la taille de l'entreprise et de la nature des emplois occupés ;

Que par ailleurs, la recherche active d'un reclassement au sein de l'entreprise doit également s'envisager sous l'angle des éventuelles mutations, transformations de postes, formations adaptées ou aménagements du temps de travail ;

Qu'enfin, l'employeur doit démontrer les recherches sérieuses qu'il a menées en vue d'effectuer des propositions concrètes et crédibles ;

Qu'au cas présent, le rapport établi par le médecin du travail le 12 janvier 2016 spécifie que le salarié est « *apte à poste de ménage simple sans utilisation de produits dégraissants et d'ammoniums quaternaires. Peut travailler à ménage de bureau ou parking. Emploi de savon simple possible* », et « *Tout poste sans utilisation des produits incriminés possible* » ;

Que la SAM A exerce une activité de prestataire dans le seul domaine du nettoyage industriel ;

Qu'elle ne conteste pas employer entre 100 et 249 salariés ainsi que le révèle la consultation du site internet Kompass dont se prévaut l'intimé ;

Que sa taille et son domaine d'activité nécessitent à l'évidence le recours à de nombreux salariés dans la catégorie d'emploi et de qualification de h. B.(agent de propreté) ;

Qu'elle ne produit pourtant aucun document détaillant la nature des emplois existants dans l'entreprise ni les qualifications auxquelles elle a recours ;

Qu'elle ne peut valablement se retrancher derrière l'absence de poste vacant au sein de l'entreprise et les récents reclassements auxquels elle a dû procéder du fait de la perte d'un chantier, pour justifier de son absence de toute diligence au profit de son salarié, tel qu'évoqué dans son courrier du 14 janvier 2016 adressé aux Services de l'Inspection du Travail ;

Qu'elle ne démontre pas que les normes d'hygiène et de propreté attachées aux multiples interventions auxquelles elle se livre dans des domaines et sur des sites particulièrement variés imposent nécessairement l'usage de produits d'entretien dont h. B. ne peut faire usage (produits dégraissants et d'ammoniums quaternaires) ;

Que h. B. souligne d'ailleurs à juste titre que, nonobstant sa pathologie, le médecin du travail l'a reconnu apte à poursuivre une activité au sein d'une entreprise de nettoyage ;

Que bien plus, il ressort du rapport d'audit interne réalisé le 3 avril 2014 par la société B, que la SAM A avait déjà recours à des machines auto-laveuses à cette époque, qu'elle entendait progressivement remplacer par des machines plus économes en énergie et en consommation de produits ;

Que l'employeur ne démontre pas que ce mode de travail, alors en vigueur dans l'entreprise, n'était pas adapté à la pathologie développée par son salarié, alors que l'utilisateur de la machine n'avait pas à l'évidence à souffrir de la même proximité dans l'usage des produits d'entretien, quelle qu'en soit la nature, qu'un nettoyeur de cuisine dont les mains étaient en contact direct avec ceux-ci ;

Que l'employeur ne peut pas davantage se prévaloir de l'avis favorable au licenciement émis par la Commission prévue à l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 pour s'affranchir de l'obligation qui lui est faite de justifier dans le cadre de la présente instance de ses diligences concrètes et actives dans la recherche d'une solution de reclassement pour son salarié ;

Que cet avis constitue en effet un simple élément d'appréciation de nature à éclairer la décision définitive de l'employeur ;

Que par ailleurs, les « *documents transmis* » par la société à la Commission évoqués en page 2 de son procès-verbal ne sont pas identifiés, de sorte que la Cour ne peut pas apprécier la pertinence de l'information dont cette formation a bénéficiée ;

Que pour le surplus, si la décision finale de licencier revient à l'employeur en application de son pouvoir de direction, il lui appartenait néanmoins de satisfaire pour ce faire aux prescriptions légales en matière de licenciement pour inaptitude définitive d'un salarié ;

Que la réalité des recherches de reclassement par l'employeur se limite au cas présent à l'affirmation péremptoire de son impossibilité d'y satisfaire, en soutenant que « *les préconisations inappropriées de la médecine du travail ne pouvaient ... aucunement être suivies* » ;

Qu'enfin, il n'appartenait pas à h. B. d'indiquer à son employeur un poste qu'il aurait estimé pouvoir occuper ;

Qu'en s'abstenant de produire tous éléments permettant d'une part de savoir si les salariés intervenant sur les différents sites utilisaient ou non des agents dégraissants et des ammoniums quaternaires, d'autre part de connaître les différentes modalités d'intervention sur site auxquelles elle pouvait avoir recours, afin d'apprécier les possibilités réelles de reclassement de h. B. sur l'un d'eux, la SAM A ne démontre pas son impossibilité de procéder au reclassement de ce dernier ;

Qu'il s'ensuit que le licenciement de h. B. prononcé pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement est dépourvu de motif valable au sens des dispositions de la loi du 25 juin 2008 précitée ;

Que la décision déferée doit être infirmée sur ce point ;

Qu'en conséquence, h. B. est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, sous déduction du montant de l'indemnité de congédiement déjà perçue, tel que prescrit par l'article 3 de ladite loi ;

Que cette indemnité sera fixée à la somme, non discutée par l'appelante, de 8.926,50 euros, calculée sur la base d'un salaire mensuel de 1.974,89 euros et d'une ancienneté de 9 ans et 5 mois (soit 1.974,89 euros/25 x 113), dont il convient de déduire la somme de 3.825,63 euros correspondant à l'indemnité de congédiement précédemment perçue, révélant un solde dû de 5.100,87 euros ;

Attendu enfin que toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts en application de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ;

Que le salarié auquel incombe la charge de la preuve doit démontrer que l'employeur a commis une faute dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister dans l'allégation d'un motif fallacieux ou dans la mise en œuvre du licenciement de manière brutale, précipitée ou avec une légèreté blâmable ;

Qu'au cas présent, h. B. ne justifie pas d'un motif fallacieux qui aurait présidé à son licenciement, dès lors que celui-ci est bien causé par son état d'incapacité définitive à son poste dans l'entreprise ;

Que par contre, les pièces du dossier démontrent qu'alors que son salarié se trouvait en arrêt maladie depuis le 26 mai 2015 pour maladie professionnelle, la SAM A, après avoir informé le médecin du travail par courrier du 14 décembre 2015 de ce qu'il ne lui était pas possible de donner une suite favorable à la demande de reclassement en l'absence de poste vacant dans la société, a saisi la Commission prévue à l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, laquelle a rendu un avis favorable au licenciement le vendredi 29 janvier 2016 ;

Que dès le mardi suivant, 2 février 2016, la SAM A adressait à h. B. son courrier de licenciement ;

Qu'au-delà de cette simple chronologie et sans être contredit sur ce point par la SAM A, h. B. reproche à son employeur de ne pas l'avoir convoqué à un entretien pour lui expliquer les raisons de sa décision et le remercier du travail accompli depuis son embauche en juillet 2006 ;

Que certes l'organisation d'un tel entretien préalable n'est pas prévue par les textes et ne revêt donc aucun caractère obligatoire ;

Que toutefois, les circonstances du licenciement de h. B. sont sujettes à critique au regard de la rapidité de sa mise en œuvre, après des mois d'atermoiements sans proposition utile ;

Qu'en effet la SAM A s'est séparée de son salarié avec brutalité, alors qu'il se trouvait dans une situation de faiblesse du fait de son état, le tout sans que l'employeur ait cru bon d'organiser un échange avec ce dernier pour lui expliquer les raisons qui présidaient à sa décision, l'accompagner et le remercier du travail accompli, et ce, malgré son ancienneté dans l'entreprise de près de 10 ans et ses possibilités résiduelles de poursuivre une activité dans le domaine de compétence qui était le sien ;

Qu'en procédant de la sorte, elle a mis en œuvre le licenciement avec une précipitation et une légèreté blâmable qui confèrent à celui-ci un caractère abusif ; que les premiers juges ont justement apprécié son préjudice moral à la somme de 15.000 euros ;

Que la décision déferée doit recevoir confirmation sur ce point ;

Attendu que la SAM A qui succombe en son appel sera condamnée aux dépens, distraits au profit de Maître PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Déclare recevables les appels principal et incident,

Infirmes le jugement rendu le 11 juillet 2019 par le Tribunal du travail en ce qu'il a dit le licenciement de h. B. par la SAM A fondé sur un motif valable,

Statuant à nouveau sur ce point,

Dit que le licenciement de h. B. par la SAM A ne repose pas sur un motif valable,

Y ajoutant,

Condamne la SAM A à payer à h. B. la somme de 5.100,87 euros à titre d'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement déjà perçue,

Confirme la décision déferée pour le surplus,

Condamne la SAM A aux dépens de la procédure d'appel, distraits au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation,

Ordonne que lesdits dépens seront provisoirement liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable,

Vu les articles 58 et 62 de la loi n° 1.398 du 24 juin 2013 relative à l'administration et à l'organisation judiciaires,

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Madame Muriel DORATO-CHICOURAS, Vice-Président, Madame Claire GHERA, Conseiller, assistées de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,

Lecture étant considérée comme donnée à l'audience publique du 30 JUIN 2020, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, assistée de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint, en présence de Madame Sylvie PETIT-LECLAIR, Procureur général, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais de justice.