

Tribunal du travail, 29 juin 2000, C. c/ SAM Loews Hotel

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	29 juin 2000
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Accidents du travail ; Rupture du contrat de travail ; Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2000/06-29-258053>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Licenciement - Inaptitude physique invoquée - Motif valable, prouvé - Absence de droit à une indemnité de licenciement - Préavis - Incapacité de l'exécuter - Absence de droit à une indemnité compensatrice

Résumé

Sur la validité du motif

Il est constant en l'espèce que la décision de licenciement notifiée le 27 août 1998 à A. C. repose sur le motif unique tiré de l'inaptitude de ce dernier à remplir les fonctions pour lesquelles il avait été recruté. Il ressort par ailleurs des deux fiches de visite médicale, complétées les 28 mai et 10 août 1998 par le docteur C. médecin du travail, qu'après avoir ensuite de l'accident du travail survenu le 12 août 1997, été déclaré temporairement apte à l'exercice de ses fonctions - sous la réserve impérative de l'absence du port de charge de façon répétée A. C. a été par la suite déclaré définitivement inapte au poste de commis de restaurant.

Dès lors que l'exercice de telles fonctions suppose, sans contestation possible, le port de charges lourdes de façon répétée avec les deux bras, y compris le bras droit, ainsi qu'il apparaît de l'avis fourni le 10 août 1998 par le médecin du travail, il s'ensuit que A. C. était inapte physiquement à accomplir sa prestation de travail, et que l'employeur a fait état d'un motif qui ne peut être qualifié que de valable, au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

A. C. ne peut donc en conséquence prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement qu'il sollicite

Sur l'indemnité compensatrice de préavis.

Durant la période de préavis, il est de principe que chacune des parties doit continuer à exécuter les obligations découlant du contrat de travail.

Il en résulte donc que l'employeur doit fournir du travail au salarié, tandis que ce dernier est tenu pour sa part d'exécuter normalement l'activité pour laquelle il avait été embauché, dans les conditions définies au contrat de travail.

Dès lors que A. C. se trouvait en l'espèce, en raison de son inaptitude physique, dans l'incapacité d'exécuter son préavis à son poste de commis de restaurant, l'indemnité compensatrice qu'il sollicite ne lui est pas due.

Le Tribunal du travail,

Embauché le 19 avril 1989 en qualité de cafetier par la SAM Loews Hotel actuellement dénommée Monte Carlo Grand Hotel, puis affecté, à compter du 1er décembre 1989, au poste de commis de restaurant, A. C. a été victime d'un accident du travail le 12 août 1997 ;

Déclaré inapte le 10 août 1998 par le médecin du travail au poste de commis de restaurant, A. C. a été licencié le 28 août 1998 par son employeur, aux termes d'une lettre recommandée avec accusé de réception datée par erreur du 27 août 1997, libellée comme suit :

« Comme nous vous l'avons expliqué lors de notre entretien préalable qui s'est déroulé le 26 août 1998, nous sommes contraints de procéder à votre licenciement.

Le médecin du travail, suite à votre accident du travail survenu le 12 août 1997, vous a déclaré inapte définitivement à accomplir votre prestation de travail.

Nous avons, comme indiqué dans l'avis d'inaptitude, recherché les postes de travail susceptibles de convenir à vos nouvelles capacités.

Nous ne sommes malheureusement pas parvenus à trouver un emploi disponible qui corresponde à votre qualification et respecte les prescriptions du médecin du travail, notamment : Poste excluant tout port de charge lourde de façon répétée avec le bras droit. » ;

Soutenant d'une part que son inaptitude partielle, limitée par le médecin du travail au seul métier de commis de restaurant, ne constituait pas un motif valable de licenciement, d'autre part qu'il ne se trouvait pas dans l'impossibilité totale d'exécuter son travail pendant la durée du préavis et enfin qu'il avait en toute hypothèse été traité avec une légèreté blâmable par son employeur, A. C., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 9 novembre 1998, a attiré ce dernier devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail, afin d'obtenir sa condamnation, avec intérêts de droit et sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des sommes suivantes :

— indemnité de licenciement

(déduction faite de l'indemnité de congédiement, non cumulable)..... 26 328,57 F

— indemnité compensatrice de préavis..... 16 325,32 F

— Dommages et intérêts 195 000,00 F ;

À la date fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils respectifs puis, après dix renvois contradictoires intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été plaidée lors de l'audience du 25 mai 2000 et mise en délibéré pour être le jugement rendu ce jour 29 juin 2000 ;

A. C. expose, à l'appui de ses prétentions que son inaptitude partielle, qui est la conséquence d'un accident survenu sur les lieux du travail et qui a été limitée par le médecin du travail au seul métier de commis de restaurant n'empêchait pas la continuation du contrat de travail ;

Qu'en conséquence elle ne saurait constituer un motif valable de licenciement ;

Il soutient par ailleurs que dès lors qu'il se trouvait à la disposition de son employeur pour tout emploi autre que celui pour lequel le médecin du travail l'avait classé inapte, il n'était pas dans l'impossibilité totale de se livrer à tout travail utile à la réalisation de l'objet de l'entreprise ; qu'en lui proposant postérieurement à son licenciement un emploi temporaire d'employé de lavabo, la SAM Monte Carlo Grand Hotel a au contraire implicitement reconnu qu'il était en mesure d'exécuter son préavis ; qu'il est donc en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité compensatrice prévue par l'article 11 de la loi n° 729 ;

Il estime enfin, après avoir rappelé que le contrat de travail au même titre que toutes les conventions doit être exécuté de bonne foi, qu'en ne le reclassant pas au sein de l'Hôtel, alors d'une part qu'il ne demeurait atteint à la suite de son accident du travail que d'un très léger handicap (Incapacité Permanente Partielle fixée à 5 % par le médecin expert) et d'autre part qu'il justifiait au sein de l'établissement d'une expérience professionnelle de neuf années, la SAM Monte Carlo Grand Hotel l'a traité avec une légèreté blâmable ;

Il demande en conséquence au Tribunal du travail de faire droit à l'ensemble des prétentions contenues dans sa requête introductive d'instance, dont le détail a été fourni ci-dessus ;

La SAM Monte Carlo Grand Hotel conclut pour sa part à l'entier débouté des demandes formées à son encontre par A. C. ; Elle fait valoir à cet effet :

- que dès lors que l'inaptitude définitive d'A. C. à assumer les fonctions de commis de restaurant pour lesquelles il avait été engagé a été médicalement constatée, le licenciement de ce salarié a été mis en œuvre pour un motif valable, au sens de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ;
- qu'en l'état de son inaptitude physique, l'empêchant d'effectuer son préavis, A. C. ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité compensatrice qu'il revendique ;
- qu'à partir du moment où l'employeur n'est actuellement tenu en Principauté de Monaco d'aucune obligation de reclassement, elle n'a fait en l'espèce que tirer les conséquences de la modification survenue dans l'état du salarié en mettant fin au contrat de travail ; qu'aucune faute n'étant ainsi caractérisée à son encontre, le licenciement ne peut être qualifié d'abusif ;

Sur quoi :

1) Sur la validité du motif :

Il est constant en l'espèce que la décision de licenciement notifiée le 27 août 1998 à A. C. repose sur le motif unique tiré de l'inaptitude de ce dernier à remplir les fonctions pour lesquelles il avait été recruté ;

Il ressort par ailleurs des deux fiches de visite médicale, complétées les 28 mai et 10 août 1998 par le Docteur C., médecin du travail, qu'après avoir, ensuite de l'accident du travail survenu le 12 août 1997, été déclaré temporairement apte à l'exercice de ses fonctions - Sous la réserve impérative de l'absence du port de charge de façon répétée -, A. C. a été par la suite déclaré définitivement inapte au poste de commis de restaurant ;

Si les parties n'ont certes versé aux débats aucune pièce mentionnant la nature de l'emploi occupé par A. C. au sein de la SAM Monte Carlo Grand Hotel, il résulte néanmoins de leurs conclusions concordantes sur ce point que l'intéressé occupait dans cet établissement un poste de commis de restaurant ;

Dès lors que l'exercice de telles fonctions suppose, sans contestation possible, le port de charges lourdes de façon répétée avec les deux bras, y compris le bras droit, en indiquant, sur la base de l'avis fourni le 10 août 1998 par le médecin du travail, que A. C. était inapte physiquement à accomplir sa prestation de travail, la SAM Monte Carlo Grand Hotel a fait état d'un motif qui ne peut être qualifié que de valable, au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ;

A. C. ne peut donc en conséquence prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement qu'il sollicite ;

2) Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Durant la période de préavis, il est de principe que chacune des parties doit continuer à exécuter les obligations découlant du contrat de travail ;

Il en résulte donc que l'employeur doit fournir du travail au salarié, tandis que ce dernier est tenu pour sa part d'exécuter normalement l'activité pour laquelle il avait été embauché, dans les conditions définies au contrat de travail ;

Dès lors que A. C. se trouvait en l'espèce, en raison de son inaptitude physique, dans l'incapacité d'exécuter son préavis à son poste de commis de restaurant, l'indemnité compensatrice qu'il sollicite ne lui est pas due ;

3) Sur les dommages et intérêts :

En application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729, il appartient à A. C. de rapporter la preuve de l'abus de droit qu'aurait commis son employeur, lors de la mise en œuvre de son droit unilatéral de résiliation ;

Si A. C., dont le taux d'Incapacité Permanente Partielle consécutif à l'accident du travail dont il a été victime a été fixé à 5 % par le Docteur G., est certes en mesure d'exercer tout emploi ne nécessitant pas le port de charge lourde de façon répétée avec le bras droit, il n'en demeure pas moins qu'en l'état actuel du droit positif monégasque aucune règle n'imposait à la SAM Monte Carlo Grand Hotel de procéder, par voie de reclassement, à son engagement dans d'autres fonctions, compatibles avec son état de santé ;

Il ne peut donc être reproché à l'employeur de ne pas avoir proposé à A. C. les postes de valets équipiers, peintres, tournants de hall ou surveillants qui se sont trouvés vacants au sein de l'établissement, étant observé en toute hypothèse et à titre surabondant que A. C. ne possédait ni les aptitudes physiques (valets équipiers) ni les compétences professionnelles (peintres, tournants de hall - surveillants) nécessaires à l'exercice de telles fonctions ;

Ce dernier ne contestant pas au surplus avoir refusé l'emploi d'employé de lavabo qui lui a été proposé par son employeur le 11 novembre 1998, il n'est pas établi en l'espèce que la SAM Monte Carlo Grand Hotel, en mettant en œuvre son droit de résiliation dix-sept jours après avoir obtenu l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail, ait agi avec une légèreté blâmable ;

A. C. sera donc également débouté de sa demande de dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal du travail,

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

– Déboute A. C. de l'intégralité de ses prétentions.

Mme Coulet-Castoldi juge de paix prés., MM. Griffin, Aoun, Asso et Renaud membres employeurs et salariés ; Mes Karczag-Mencarelli, Leandri av. déf.