

## Tribunal du travail, 3 décembre 2015, Monsieur a. HA. c/ L'association A.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	3 décembre 2015
<i>IDBD</i>	14550
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Chômage et reclassement

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2015/12-03-14550>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Inaptitude physique du salarié - Motif valable - Non-respect par l'employeur de l'obligation de recherche de reclassement

## Résumé

Le licenciement pour inaptitude physique définitive est fondé sur un motif valable, le salarié qui se trouvait dans l'incapacité de porter des charges lourdes et répétitives ne pouvant plus tenir son emploi d'homme d'entretien de courts de tennis.

L'employeur a manqué à son obligation de recherche de reclassement du salarié inapte à son poste de travail d'agent d'entretien de courts de tennis, mais parfaitement en mesure d'occuper un poste de serveur puisqu'il s'exprimait correctement en français et était capable d'écrire des menus. Il est octroyé au salarié la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice matériel subi consistant en une perte de chance de conserver un emploi même à temps partiel, ainsi que la somme de 15 000 euros en réparation du préjudice moral subi du fait de la recherche minime de solutions de reclassement.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL AUDIENCE DU 3 DÉCEMBRE 2015

En la cause de Monsieur a. HA., demeurant : X1 à MENTON (06500),

demandeur, bénéficiant de l'assistance judiciaire par décision n° 07/BAJ/12 du bureau d'assistance judiciaire en date 14 février 2012, plaidant par Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Etude,

d'une part ;

Contre :

L'ASSOCIATION dénommée A., dont le siège social se situe : X2 à MONACO,

défenderesse, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Béatrice EYRIGNOUX, avocat au barreau de Nice, substituée par Maître Alissar CHANTAF, avocat au barreau de Nice,

d'autre part ;

### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu le jugement du Tribunal du Travail en date du 9 janvier 2014 ;

Vu le rapport d'expertise médicale du Docteur Jean-Louis MA., en date du 10 mars 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur, au nom de Monsieur a. HA., en date des 10 juillet 2014 et 8 janvier 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de l'ASSOCIATION dénommée A., en date des 6 novembre 2014 et 6 mars 2015 ;

Après avoir entendu Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur a. HA., et Maître Alissar CHANTAF, avocat au barreau de Nice, au nom de l'ASSOCIATION dénommée A., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\* \* \* \*

a. HA. a été employé par l'association dénommée A. à compter du 9 novembre 2006, suivant contrat à durée indéterminée, en qualité d'agent de maintenance/entretien.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 14 mars 2011, celui-ci s'est vu notifier son licenciement suite à l'inaptitude définitive constatée par la médecine du travail et à l'impossibilité de proposer un reclassement.

Soutenant que la rupture de son contrat de travail revêt un caractère abusif, a. HA. a, ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 4 juin 2012, attiré l'association A. devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 5.000 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- 30.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice matériel,

- 15.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la demande et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Par jugement avant-dire-droit au fond du 9 janvier 2014, ce Tribunal a :

- débouté a. HA. de son exception de nullité de la pièce produite sous le numéro 12 par l'association A.,
- ordonné une expertise médicale aux frais avancés d a. HA. (bénéficiaire de l'assistance judiciaire),
- désigné pour y procéder le docteur Jean-Louis MA., dont la mission était de :
  - \* se faire communiquer tous documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission par les parties, le médecin du travail, le docteur CO., ou la médecine du travail, l'assureur-loi ou le service des accidents du travail, et en particulier le rapport invoqué par a. HA. concernant les préconisations du docteur CO. à la suite de sa visite in situ de l'association A. ainsi que toutes pièces médicales utiles,
  - \* entendre, le cas échéant, tendre, le cas échéant ique antérieur et des deux accidents du travail) attestation au sens de l'que dont il souffrait et du sau contradictoire des parties, le docteur CO., médecin du travail, sur la situation d a. HA. et l'interroger sur l'ensemble des préconisations orales ou écrites qu'il a formulées à cet égard auprès de l'employeur,
  - \* se faire communiquer les photographies et éléments techniques relatifs au matériel qui était utilisé par a. HA. sur son lieu de travail (notamment brouette mécanique, transpalette électrique ave chargeur incorporé, monte-charge) ainsi que le constat d'huissier du 11 juin 2012,
  - \* décrire les conditions de travail d a. HA. tout au long de la relation contractuelle et préciser si elles ont évolué après l'intervention de la médecine du travail,
  - \* déterminer l'origine de la pathologie ayant conduit le médecin du travail à déclarer a. HA. inapte définitif à son poste de travail, en indiquant si l'intéressé présentait un état pathologique antérieur et dans l'affirmative, dans quelle mesure il a été aggravé par les conditions de travail et la réalisation des tâches inhérentes à l'emploi pour aboutir à la déclaration d'inaptitude, si les préconisations du médecin du travail et le matériel mis à la disposition d a. HA. étaient suffisants pour éviter une évolution de la pathologie vers la déclaration d'inaptitude, si les accidents du travail des 8 septembre 2009 et 24 juin 2010 ont exercé une influence sur la pathologie à l'origine de la déclaration d'inaptitude et ont contribué à son aggravation et dans quelle mesure,
  - \* entendre a. HA. et préciser si celui-ci s'exprime correctement en français et est capable d'écrire en français notamment des commandes de plats ou de boissons,
  - \* fournir tous éléments utiles à la solution du litige,
- enjoint à l'association A., après expertise, de justifier de la composition de son personnel au moment du licenciement d a. HA. et de fournir toutes explications complémentaires sur l'emploi occupé par un serveur lorsque a. HA. a procédé à son remplacement provisoire (intérimaire, CDD, CDI, temps partiel ou complet, autres fonctions, durée des relations contractuelles) en précisant la date de ce remplacement,
- réservé les dépens en fin de cause ;

L'expert Jean-Louis MA. a déposé le 28 mars 2014 son rapport, daté du 10 mars 2014, aux termes duquel il a conclu :

*« Les conditions de travail du salarié ont été décrites et M. HA. a reconnu qu'il y a eu une évolution après l'intervention de la médecine du travail. Malheureusement pour lui celle-ci n'a consisté qu'en la diminution des poids des sacs de terre qui est passé de 50 kg à 35 kg ; le reste n'a pas été modifié selon ses dires.*

*Nous constatons qu'il n'y a pas eu la mise en place d'un réel monte-charge ou d'un plan incliné sur les trois dernières marches du court supérieur.*

*Nous constatons également qu'il n'y a pas eu la création de plusieurs zones de stockage et que la manutention à deux personnes n'est pas prouvée.*

*C'est le port de charges lourdes qui a aggravé l'état dégénératif de M. HA..*

*Par contre on peut noter que les recommandations du docteur CO. n'ont pas été suivies ; si celles-ci avaient été réalisées, l'évolution vers l'inaptitude aurait été moins rapide.*

*L'accident du 08.09.09 n'a pas eu d'influence sur la pathologie à l'origine de la déclaration d'inaptitude.*

*Par contre l'accident du 24.06.10 a dolorisé un état antérieur à type de conflit antéro interne de l'épaule gauche.*

*M. HA. s'exprime correctement en français. Il est capable d'écrire en français notamment un menu. », si bien que l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.*

À l'appui de ses prétentions, a. HA. a fait valoir que :

- dès le 30 octobre 2008, l'attention de la défenderesse a été attirée sur les difficultés qu'il a rencontrées dans le cadre de l'exercice de ses fonctions puisque le docteur HERN a établi un certificat médical constatant des problèmes lomboscoliotiques gauche S1 nécessitant une consultation auprès du médecin du travail pour adaptation du poste de travail,
- le docteur CO., médecin du travail, a ainsi délivré une fiche d'aptitude mentionnant « *apte avec recommandation d'aménagement de poste, essai de reprise, doit se faire aider pour porter les sacs de terre, à revoir en cas de problème ou me téléphoner* »,
- le 11 novembre 2008, une nouvelle fiche a été établie par le médecin du travail précisant « *apte à l'essai, essai de reprise de son travail habituel en utilisant cependant le monte-charge le plus souvent possible. A revoir le 24 novembre ou avant si problème* »,
- le 8 septembre 2009, il a été victime d'un accident du travail entraînant un traumatisme de l'avant-bras et du poignet gauche ainsi qu'un traumatisme lombo-sacré gauche avec douleurs fessières, justifiant la prescription d'un arrêt de travail jusqu'au 4 janvier 2010,
- un nouvel accident du travail est survenu le 24 juin 2010 (reprise du travail le 15 juillet 2010 et consolidation le 27 août 2010),
- le 8 novembre 2010, le docteur CO. l'a déclaré inapte définitif à son poste avec une demande de reclassement,
- il est de principe jurisprudentiel que l'employeur doit prendre en considération les propositions du médecin du travail portant notamment sur un aménagement de poste et que le fait de ne pas avoir recherché l'aménagement provisoire ou définitif préconisé lui rendait la rupture imputable,
- or, malgré les demandes faites par le médecin du travail concernant ses conditions de travail (utilisation d'un monte-charge) qui faisaient suite à un certificat médical du docteur PE. du 21 décembre 2009 indiquant « *port de charges lourdes interdit pendant deux mois* » et en l'état du non-respect des prescriptions, une suspicion d'hernie inguinale a été décelée le 8 septembre 2010 par le docteur PER. entraînant un arrêt de travail jusqu'au 20 octobre 2010,
- l'expert désigné par la présente juridiction a repris les commémoratifs de ses accidents du travail et arrêts de travail, recueilli ses doléances, procédé à son interrogatoire et à un examen clinique,
- la défenderesse développe des arguments qui relèvent plus d'un débat tenant à la procédure accident du travail dès lors qu'elle soutient qu'il était atteint d'un état dégénératif antérieur et que l'imputabilité des mauvaises conditions de travail sont dès lors discutables,
- le rapport d'expertise est particulièrement clair sur le non-respect par l'association des préconisations du médecin du travail,
- si sa pathologie et/ou son état antérieur existaient préalablement à l'embauche, il n'en demeure pas moins, comme le souligne l'expert, que le port de lourdes charges de 2006 à 2010 a aggravé ses pathologies antérieures, ce qui s'est traduit par l'accident du travail du 24 juin 2010, ayant entraîné des lésions nouvelles de son épaule,
- la carence de l'employeur à suivre les mesures préconisées par le docteur CO. constitue un comportement fautif, générateur de son inaptitude,
- pour s'exonérer de sa responsabilité, la défenderesse affirme que depuis 2005, elle était dotée de matériel mécanique (brouette), d'un transpalette électrique avec chargeur incorporé, d'un monte-charge au niveau des différents escaliers, si bien qu'elle ne pouvait être taxée de ne pas avoir enfreint les instructions données par le docteur CO.,
- en réalité, l'association oublie de préciser que le monte-charge au niveau des différents escaliers est un monte-personnes handicapés (constat), qui ne peut être utilisé pour le transport de matériel - sacs de terre de rouge, qui sont de l'ordre de 35 à 50 kg,
- le transpalette électrique ne servait qu'à décharger sur le parking afin de stocker les sacs de terre sur une partie de celui-ci,
- la déclivité entre le parking et les courts de tennis était telle (environ 30 marches) qu'elle rendait impossible voire dangereuse l'utilisation de la brouette mécanique (laquelle devait en réalité être utilisée sur une surface plane) remplie de sacs de terre rouge,
- il convient de rappeler que le Tennis Club est composé de quatre courts et un de dimension moindre et que l'agent de maintenance doit raboter les courts tous les jours et épandre entre 3 à 6 sacs par courts, deux voire trois fois par semaine, cette tâche ayant quasiment exclusivement été réalisée par ses soins depuis son embauche,
- il est inexact de soutenir que son poste avait été créé pour soulager Monsieur MO. (apparemment responsable du service technique) dans ses activités puisque ce dernier était chargé du service bar-restaurant du club,
- par ailleurs, la défenderesse mentionne une tentative de reclassement au service en salle de restaurant en soulignant qu'il avait une mauvaise approche de la langue française et ne pouvait prendre les commandes par écrit, ni donner des explications sur la carte,
- il conteste ces affirmations puisqu'il maîtrise la langue française (conclusions expertales dans le même sens) pour avoir été inscrit à la faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Casablanca en vue de la

- préparation de la première année de capacité en droit (1990-1991), alors que les exigences d'un tel service ne peuvent être comparées à celles inhérentes à un travail similaire au Monte-Carlo Country Club par exemple,
- l'employeur ne rapporte aucunement la preuve qu'il ne pouvait occuper le poste disponible de serveur, de telle sorte qu'il apparaît avoir méconnu son obligation légale de reclassement,
- en outre, la Commission instituée par la loi n° 1.348 s'est opposée au licenciement, en mentionnant que « *les Membres de la Commission regrettant qu'après la fin de l'année 2008, il semblerait qu'aucune amélioration substantielle n'ait été apportée aux conditions de travail pénibles de Monsieur a. HA.. L'employeur aurait pu utiliser les termes de la Loi n° 1.348 du 25 juin 2008 qui lui permettait, grâce à un aménagement approprié d'adapter le poste de l'homme d'entretien et d'alléger ses conditions de travail ou qui permettaient à Monsieur a. HA. de suivre une formation en vue d'un reclassement professionnel au sein de l'association A..* »,
- il perçoit les indemnités ASSEDIC (1.037 euros par mois) mais ne peut plus faire face au paiement de ses factures et des crédits contractés avec un enfant et son épouse à charge,
- il est âgé de près de 50 ans et n'a pu retrouver un emploi.

L'association A. sollicite la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et soutient pour l'essentiel que :

- le demandeur n'a pas contesté la décision d'inaptitude, ni le courrier du 25 novembre 2010 faisant état de l'impossibilité de le reclasser sur un poste correspondant à ses compétences et à son état de santé, en sorte que le licenciement lui a été notifié pour inaptitude,
- a. HA. a saisi ce Tribunal plus d'un an après la rupture, tandis que sa contestation n'est pas sérieuse,
- la présente juridiction ne pourra qu'écarter l'argumentation adverse selon laquelle elle aurait été à l'origine de l'inaptitude définitive du salarié à son emploi d'homme d'entretien des courts de tennis,
- elle a adapté les conditions de travail puisque depuis 2005, elle est dotée d'une brouette mécanique, d'un transpalette électrique avec chargeur incorporé, de monte-charge au niveau des différents escaliers,
- ainsi, le demandeur disposait du matériel nécessaire pour ne pas avoir à transporter de charges lourdes, ses conditions de travail tenant tout à fait compte des prescriptions du médecin du travail,
- il importe peu que le monte-charge serve également aux personnes à mobilité réduite dans la mesure où il pouvait et devait être utilisé par a. HA. pour porter les charges lourdes,
- malgré les outils mécaniques, il est apparu que le salarié n'était plus apte à accomplir ses fonctions et qu'aucun reclassement n'était possible,
- la preuve de l'inaptitude résulte de l'aveu même du demandeur qui évoque l'impossibilité depuis 25 mois de retrouver du travail,
- l'expert a estimé que des aménagements avaient été réalisés mais qu'ils s'étaient avérés insuffisants,
- or, l'insuffisance de ceux-ci ne peut s'expliquer que par la pathologie dégénérative et l'état pathologique antérieur d a. HA., clairement relevés par le rapport d'expertise (les cervicalgies avec irradiation vers le bras gauche étaient dues à « *l'accident du travail le 24.06.10 entraînant un traumatisme de l'épaule gauche et mettant en évidence un état antérieur à type de conflit antéro-interne de l'épaule gauche* » ; cet accident du travail a dolorisé un état antérieur à type de conflit antéro-interne de l'épaule gauche),
- en conséquence, l'imputabilité du dommage subi par le salarié à une faute du fait de l'insuffisance des aménagements est fortement discutable,
- l'imputabilité d'un dommage à un fait traumatique ne peut être admise qu'en l'absence d'état antérieur pathologique,
- le demandeur était atteint d'un état pathologique préexistant à son embauche et l'état dégénératif correspond à une pathologie qui évolue pour son propre compte irréversiblement et dans le sens de l'aggravation,
- en réalité, le dommage subi par le salarié est dû à son état antérieur aggravé par l'accident du travail du 24 juin 2010,
- une tentative de reclassement a été effectuée puisqu'elle a placé a. HA. au service de salle en restaurant lorsque la personne chargée de ce poste avait été dans l'impossibilité de l'assurer,
- toutefois, il est apparu que celui-ci ne pouvait ni donner des explications sur la carte des plats et des vins aux clients, ni prendre les commandes par écrit, ce qui créait une certaine confusion en cuisine avec le chef,
- il était impossible pour le salarié, qui avait une mauvaise approche de la langue française, de pouvoir remplir les obligations de cet emploi,
- en tout état de cause, elle n'avait pas l'utilité de créer un poste de serveur pour deux heures de travail par jour et le gouvernement monégasque n'aurait pas accordé de subvention pour la création d'un tel emploi,
- l'ensemble des postes nécessaires au fonctionnement de l'association étaient occupés, alors qu'elle devait procéder à une gestion rationnelle et rigoureuse des deniers publics en évitant le recours coûteux à du personnel intérimaire,

- le demandeur avait été initialement embauché pour alléger les fonctions attribuées à Monsieur MO., lequel était bien chargé de l'entretien des courts.

## **SUR QUOI,**

La responsabilité de l'employeur peut être engagée lorsqu'il n'a pas suffisamment ou correctement respecté les préconisations de la médecine du travail relatives à l'aménagement d'un poste de travail et que cette faute a été à l'origine partielle ou totale d'une inaptitude définitive à un emploi donné ou d'un autre préjudice.

Le rapport d'expertise, qui n'a fait l'objet d'aucune critique et répond clairement aux questions de la juridiction au regard des données médicales objectivement analysées, doit servir de base technique dans le cadre de la résolution du présent litige. Il précise notamment :

*« Les préconisations du docteur CO. adressées à l'employeur de M. HA. mentionnaient :*

*« SUGGESTIONS :*

*Un « vrai » monte-charge, desservant tous les niveaux du club aurait été très utile, l'utilisation d'une plate-forme pour handicapés n'étant qu'une heureuse solution de secours. Par ailleurs, on peut émettre des doutes sur sa résistance à long terme.*

*En attendant, il serait utile et facile de réaliser un plan incliné pour les 3 dernières marches du court supérieur (soit en ciment soit en amovible) qui, par la même occasion, servirait pour l'accès aux toilettes des personnes handicapées.*

*Ne peut-on étudier l'installation de plusieurs zones de stockage (même petites) pour tous les courts afin d'éviter les à-coups dans le travail et permettre une certaine planification ?*

*En attendant, on ne peut que conseiller la manutention à 2 le plus souvent possible et de ne pas trop charger le diable (2 sacs maximum) afin d'éviter les efforts physiques trop intenses, sources de fatigue et d'accidents (lombalgies) ».*

*Dans son résumé de dossier le docteur CO. notait en date du 30.10.08 « il existe une 2ème personne qui pourrait aider ? » et constatait suite à une visite de l'entreprise le 02/2008/ « aménagements non faits ».*

*Le 11.11.08 le docteur CO. préconisait l'utilisation du monte-charge par M. HA. ; cette utilisation a été appliquée et constatée par le docteur CO. lors de sa visite du 24.11.08.*

*(...)*

*Les conditions de travail du salarié ont été décrites et M. HA. a reconnu qu'il y a eu une évolution après l'intervention de la médecine du travail. Malheureusement pour lui celle-ci n'a consisté qu'en la diminution des poids de sacs de terre qui est passé de 50 à 35 kg ; le reste n'aurait pas été modifié selon ses dires.*

*Nous constatons qu'après l'intervention du médecin du travail, il n'y a pas eu de mise en place d'un réel monte-charge ou d'un plan incliné sur les trois dernières marches du court supérieur.*

*Nous constatons également qu'il n'y a pas eu de création de plusieurs zones de stockage et que la manutention à deux personnes n'est pas prouvée.*

*(...).*

*Ce port de charges entre 2006 et 2010 a aggravé les pathologies antérieures de M. HA. à type d'arthrose du rachis lombaire et de compression antérieure de l'épaule gauche, et a conduit ultérieurement au développement d'une hernie inguinale gauche opérée par le docteur PE. en 2010.*

*Les préconisations du docteur CO. consistant en la réalisation d'un monte-charge, d'un plan incliné, de plusieurs zones de stockage, d'une manipulation à deux ainsi que la mise à disposition d'une brouette électrique, d'un monte-charge et d'un diable n'ont pas été suffisantes à long terme pour éviter une évolution de la pathologie vers la déclaration d'inaptitude.*

*C'est le port de charges lourdes qui a aggravé l'état dégénératif de M. HA.. Par contre, on peut noter que les recommandations du docteur CO. n'ont pas été suivies ; si celles-ci avaient été réalisées, l'évolution vers l'inaptitude aurait été moins rapide.*

*(...).*

*M. HA. s'exprime correctement en français. Il est capable d'écrire en français notamment un menu ».*

Il résulte de ce qui précède que la réalisation même du travail confié à a. HA. (port de charges lourdes) a aggravé ses pathologies antérieures et est partiellement à l'origine de la déclaration d'inaptitude (absence de faute de l'employeur sur ce point) mais que la réalisation des aménagements préconisés par le médecin du travail, qui n'a été suffisante (faute de l'employeur à cet égard), aurait permis une évolution moins rapide vers l'inaptitude.

En conséquence, le comportement fautif de la défenderesse (réalisation partielle des mesures préconisées par le médecin du travail) justifie à tout le moins la réparation de la perte d'une chance d'une exécution prolongée du contrat de travail et du préjudice moral lié à l'absence de prise en compte complète de l'avis du médecin du travail.

Par ailleurs, le licenciement du demandeur fait suite à la déclaration d'« inaptitude définitive à son poste : demande de reclassement » établie par le médecin du travail le 8 novembre 2010, lequel précise « Ne peut plus tenir son emploi

*d'homme d'entretien des courts de tennis. Ne peut plus porter des charges lourdes et répétitives. Pourrait effectuer tout autre travail sans manutention lourde ».*

La rupture du contrat de travail est fondée sur un motif valable dès lors qu'elle est la conséquence de la déclaration définitive d'inaptitude, si bien que la demande en paiement de l'indemnité de licenciement doit être rejetée.

Il convient toutefois de rappeler que la Commission instituée par l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le Médecin du travail, a, aux termes de son procès-verbal du 9 décembre 2010, indiqué :

*« (...) la Commission prend acte qu'aucun poste correspondant aux aptitudes de Monsieur a. HA. n'est disponible au sein de l'entreprise.*

*Après avoir entendu les parties dans leurs explications, la Commission regrette que l'état de santé de Monsieur a. HA. ne lui permette pas son reclassement.*

*En revanche, les Membres de la Commission regrettent qu'après la fin de l'année 2008, il semblerait qu'aucune amélioration substantielle n'ait été apportée aux conditions de travail pénibles de Monsieur a. HA..*

*L'employeur aurait pu utiliser les termes de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 qui lui permettaient, grâce à un aménagement approprié d'adapter le poste de l'homme d'entretien et d'alléger ainsi ses conditions du travail ou qui permettaient à Monsieur a. HA. de suivre une formation en vue d'un reclassement professionnel au sein de l'association A..*

*En conclusion, la Commission s'oppose au licenciement de Monsieur a. HA.. En conséquence, dans sa décision rendue le 9 décembre 2010, la Commission donne, à la majorité, un avis défavorable au licenciement ».*

En vertu de l'article 3 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, « *Au vu du rapport établi par le médecin du travail, l'employeur propose au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Pour ce faire, il peut mettre en œuvre des mesures telles que des mutations, des transformations de postes, des formations adaptées à l'emploi proposé et internes à l'entreprise ou des aménagements du temps de travail. (...)* ».

Il résulte de l'exposé des motifs de cette loi que « *le texte s'attache (...) à faire du reclassement une option concrète et crédible* » et que *l'article 3 précité impose à l'employeur « au vu des indications du médecin du travail, de rechercher un nouveau poste approprié aux capacités du salarié », le poste proposé après ces recherches devant « correspondre, autant faire se peut, aux compétences de l'intéressé ».*

Le rapporteur de ce texte au Conseil National a également été amené à préciser que « *quant à l'employeur, si le texte ne l'oblige pas à reclasser les salariés déclarés inaptes, il sera néanmoins tenu de rechercher de façon active toutes les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise* » et que la liste des mesures susceptibles d'être prises par l'employeur à cet égard n'est pas exhaustive.

Il apparaît ainsi que l'employeur, auquel incombe une obligation de recherche de solutions de reclassement en cas d'inaptitude définitive d'un salarié à son poste de travail, doit justifier des démarches actives et sérieuses qu'il a menées en vue d'effectuer des propositions crédibles et concrètes.

En l'espèce, le Tribunal ne peut que constater que contrairement aux affirmations de la défenderesse à cet égard, le demandeur « *s'exprime correctement en français (...) est capable d'écrire en français notamment un menu* », ainsi qu'il résulte des conclusions de l'expert non contestées en particulier sur ce point, en sorte que le salarié était parfaitement en mesure d'occuper un poste de serveur.

De plus, la défenderesse n'a pas donné de suite à l'injonction de la présente juridiction, contenue dans son jugement avant-dire-droit au fond du 9 janvier 2014, « *de justifier de la composition de son personnel au moment du licenciement d a. HA. et de fournir toutes explications complémentaires sur l'emploi occupé par un serveur lorsqu a. HA. a procédé à son remplacement provisoire (intérimaire, CDD, CDI, temps partiel ou complet, autres fonctions, durée des relations contractuelles) en précisant la date de ce remplacement* » et n'a ainsi pas participé de manière loyale à la manifestation de la vérité, dans le cadre du procès équitable, puisqu'elle n'a fourni aucun élément permettant de déterminer les besoins de l'association A. pour l'emploi, même à temps partiel, d'un serveur.

Si l'employeur affirme qu'il n'avait pas l'utilité de créer un poste de serveur pour deux heures de travail par jour et que le gouvernement monégasque n'aurait pas accordé de subvention pour la création d'un tel emploi, tandis qu'il devait procéder à une gestion rationnelle et rigoureuse des deniers publics, force est de relever qu'il n'est justifié d'aucune démarche ou interrogation faite à l'Etat de Monaco en ce sens, ni même pour rechercher des éventuelles possibilités de formation.

En conséquence, l'association A. n'établit pas avoir concrètement respecté l'obligation légale susvisée, ce qui a été à l'origine d'une perte de chance de conserver un emploi même à temps partiel et d'un préjudice moral subi du fait de la recherche minimale de solutions pour faciliter le reclassement d a. HA..

En définitive, en l'état des éléments d'appréciation dont dispose la présente juridiction (âge, ancienneté, conditions de travail, deux fautes distinctes commises), le préjudice matériel (pertes de chance) doit être évalué à la somme de 10.000 euros et le préjudice moral à la somme de 15.000 euros, les intérêts au taux légal courant à compter du présent jugement.

Il n'est pas justifié des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire.

Les prétentions d a. HA. étant fondées, la demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive n'a pas lieu de prospérer.

La défenderesse, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement qui comprendront les frais d'expertise du docteur MA. et ceux réservés par la décision du 9 janvier 2014, et seront recouvrés conformément aux dispositions applicables en matière d'assistance judiciaire.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

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

Condamne l'association dénommée A. à payer à a. HA., à titre de dommages et intérêts, la somme de 10.000 euros (dix mille euros) en réparation des pertes de chance ainsi que la somme de 15.000 euros (quinze mille euros) en réparation du préjudice moral, subis des suites des fautes commises lors de l'exécution et la rupture du contrat de travail, le tout avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne l'association dénommée A. aux dépens du présent jugement qui comprendront les frais d'expertise du docteur MA. et ceux réservés par la décision du 9 janvier 2014, et seront recouvrés conformément aux dispositions applicables en matière d'assistance judiciaire ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Monsieur Daniel BERTI, Madame Carol MILLO, membres employeurs, Monsieur Serge ARCANGIOLINI, Madame Anne-Marie PELAZZA, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le trois décembre deux mille quinze, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Daniel BERTI, Serge ARCANGIOLINI et Madame Carol MILLO, Madame Anne-Marie PELAZZA, étant empêchée, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.