

Tribunal du travail, 17 décembre 2015, Monsieur p. CU. c/ La société A.

Type	Jurisprudence
Juridiction	Tribunal du travail
Date	17 décembre 2015
IDBD	14552
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématiques	Chômage et reclassement ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2015/12-17-14552>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Indemnités de congédiement - Conditions - Calcul - Inaptitude définitive d'un salarié à son poste de travail - Reclassement - Démarches actives et sérieuses de l'employeur (non) - Perte de chance (oui)

Résumé

L'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963, modifié par la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983, disposition légale de droit monégasque, qui renvoie notamment (dans les conditions précitées) à l'application des conventions collectives de la région économique voisine - nécessairement française et non italienne - suppose pour sa mise en œuvre (à défaut de quoi les demandes de rappel de salaires et autres accessoires devraient être rejetées) que le salarié établisse la réalité du taux horaire minimal conventionnel applicable dans la profession, le commerce ou l'industrie en cause de la région économique voisine sur la période litigieuse ainsi que de la classification prévue par l'accord collectif régional français permettant de vérifier que le taux horaire concerné correspond à l'exercice des fonctions dans l'entreprise monégasque (la mention du coefficient portée sur les bulletins de paie n'étant pas toujours pertinente), ce qui a justifié en l'espèce que la présente juridiction sollicite la production des pièces qui sont désormais versées aux débats. En outre, le Tribunal précise qu'après avoir rappelé, dans son jugement avant dire-droit au fond du 12 juin 2014, le contenu de la loi monégasque concernant la règle de la parité des salaires minima prévue par l'article 11 de la loi n° 739 précité ainsi que de la jurisprudence retenue notamment par la Cour de Révision (arrêt du 14 octobre 2011, TF c/société M), en demandant de manière très précise à la société défenderesse de produire « *les accords collectifs relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables sur ladite période dans les entreprises françaises concernées* » ou les justificatifs concernant les avantages financiers obtenus par les entreprises françaises au moment de la réduction de la durée du travail (passage aux 35 heures), aucune pièce n'a été versée aux débats par la SAM A. (à laquelle incombe la charge de cette preuve), pas même celles réclamées, pour démontrer que les conditions de travail, hormis la différence de durée légale du travail, n'étaient plus identiques entre le 1^{er} septembre 2007 et le 27 octobre 2008, pour le personnel des entreprises concernées du bâtiment, dans la région économique voisine et à Monaco, étant souligné que la référence à la circonstance que p. CU. est de nationalité italienne et réside en Italie est totalement inopérante sur ce point.

Aux termes de l'article 1^{er} de la loi n° 845 du 27 juin 1968, « *Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versés aux salariés dans les mêmes professions, commerces et industries de la région économique voisine (...)* », cette disposition légale monégasque renvoyant au montant minimum légal de la région économique voisine (Cour de Révision, 26 mars 1998, société E c/ I), qui est la France et non pas l'Italie, si bien que l'indemnité légale de congédiement monégasque doit à tout le moins correspondre à son équivalent français, l'indemnité légale de licenciement. L'article L. 1226-14 du Code du travail français prévoit que la rupture du contrat de travail des suites d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'une impossibilité pour l'employeur de proposer un reclassement ouvre droit pour le salarié à une indemnité spéciale de licenciement correspondant au double de celle prévue par le régime général de l'indemnité de licenciement (articles L.1234-9, R. 1234-2, R.1234-4 du Code du travail français). Bien que la loi n° 845 du 27 juin 1968 ait déterminé et imposé le montant minimum des indemnités devant être servies à un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave, par référence au minimum légal servi dans la région économique voisine, tandis que la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail renvoie à l'application de « *l'indemnité de congédiement prévue à l'article premier de la loi n° 845 du 27 juin 1968* », aucune distinction n'a été opérée en droit monégasque pour accorder, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'une impossibilité pour l'employeur de proposer un reclassement, une indemnité de congédiement correspondant au double de celle prévue pour tous les autres cas de licenciement. Ainsi, l'existence en France d'une dualité de régime (indemnité spéciale ou générale) pour le calcul de l'indemnité de licenciement ne peut avoir pour conséquence l'instauration du même système en Principauté de Monaco pour le calcul de l'indemnité de congédiement, sans l'intervention du législateur monégasque, auquel ne peuvent se substituer les textes français susvisés. L'application immédiate, automatique et parallèle des dispositions légales françaises dans l'hypothèse susvisée, pour le calcul de l'indemnité de congédiement, constituerait en effet une atteinte à la souveraineté de l'État Monégasque (TT, B c/ A, 9 mars 2006). Le demandeur n'est dès lors pas en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par L.1226-14 du Code du travail français, bien qu'il soit fondé à solliciter l'indemnité générale de licenciement (articles L.1234-9, R. 1234-2, R.1234-4 du code du travail français). En conséquence, la demande en paiement de la somme de 5 412,92 euros au titre du complément d'« *indemnité de congédiement simple* » doit être accueillie en l'absence de contestation du calcul opéré, les intérêts au taux légal courant à compter du 30 août 2012.

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. Si le Tribunal note que la taille de l'entreprise (10 salariés) et la nature des emplois occupés laissent peu de place pour un reclassement sur un poste à temps plein (l'« *angle de vision* » de l'œil gauche inexistant suite à l'accident du travail), il n'en demeure pas moins qu'il n'est pas justifié par la défenderesse que la possibilité d'un emploi d'« *aide mécano* », même à temps très partiel, mentionnée par son représentant, au cours de la réunion de la Commission de reclassement, ne pouvait finalement plus être envisagée et était une proposition irréalisable pour l'employeur. Les courriers adressés par la SAM A. à trois de ses sociétés partenaires monégasques (bien que l'obligation de recherches de solution de reclassement ne concerne pas des entreprises tierces), dont les termes

généraux ne permettaient nullement aux interlocuteurs d'apprécier les compétences du demandeur, ses aptitudes physiques résiduelles ou les fonctions qu'il aurait pu occuper, ne constituent pas une quelconque démonstration des démarches menées en vue d'effectuer des propositions de reclassement. En conséquence, indépendamment de l'indemnisation déjà accordée par la législation sur les accidents du travail (préjudice distinct), il convient d'allouer à p. CU. la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la perte de chance de conserver un emploi même à temps très partiel et du préjudice moral lié au faux espoir créé par une annonce non suivie d'effets ou à l'absence d'explications plus précises sur l'impossibilité finale de proposer un reclassement, et ce, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 17 DÉCEMBRE 2015

En la cause de Monsieur p. CU., demeurant X1 à CAMPOROSSO (18033) - ITALIE,

demandeur, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Gaston CARRASCO, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée A., en abrégé A., dont le siège social se situe X2 à MONACO (98012),

défenderesse, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Jean-Charles GARDETTO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Philippe BERDAH, avocat au barreau de Nice, substitué par Maître Agnès TARONE, 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 12 juin 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur, au nom de Monsieur p. CU., en date du 2 octobre 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jean-Charles GARDETTO, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque dénommée A., en abrégé A., en date du 4 décembre 2014 ;

Après avoir entendu Maître Gaston CARRASCO, avocat au barreau de Nice, au nom de Monsieur p. CU., et Maître Agnès TARONE, avocat au barreau de Nice, au nom de la société anonyme monégasque dénommée A., en abrégé A., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

p. CU. a été employé par la société anonyme monégasque dénommée A., en abrégé A., suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 2 janvier 2004, en qualité de conducteur engins, en conservant ses avantages acquis auprès de la SAM B. dont il avait été employé depuis le 1er février 1994.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 7 février 2012, reçu le 16 février 2012, celui-ci s'est vu notifier son licenciement pour inaptitude définitive à son poste de travail, en l'absence de solutions de reclassement.

p. CU. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 7 janvier 2013, attrait la SAM A. devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 3.604,93 euros à titre de complément de salaires bruts,
- 580,80 euros à titre de complément de primes d'ancienneté,
- 1.293,07 euros au titre de l'indemnité de 5%,
- 605,19 euros au titre de la prime de vacances de l'année 2007,
- 605,19 euros au titre de la prime de vacances de l'année 2008,
- 1.793,41 euros à titre de complément d'indemnités journalières (article 5 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008) pour la période du 26 décembre 2011 au 16 février 2012,
- 1.555,46 euros à titre de complément d'indemnité de préavis,
- 5.412,92 euros à titre de complément d'indemnité de congédiement simple,
- 13.497,92 euros à titre d'indemnité de congédiement spéciale,

- 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- avec intérêts aux taux légal et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Par jugement avant-dire-droit au fond en date du 12 juin 2014, le Tribunal a :

- ordonné la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent contradictoirement sur la question de l'existence de conditions de travail identiques à Monaco et dans la région économique au sein des entreprises du bâtiment, après que :
 - * p. CU. ait produit l'intégralité des accords collectifs relatifs aux salaires applicables sur la période du 1er septembre 2007 au 27 octobre 2008 dans les entreprises du bâtiment de la région économique voisine, ainsi que la classification des emplois correspondante visant le poste de « *conducteur d'engins* »,
 - * la société anonyme monégasque A. ait le cas échéant justifié que :
 - 1) les conditions de travail, hormis la différence de durée légale du travail, n'étaient plus identiques entre le 1er septembre 2007 et le 27 octobre 2008, pour le personnel des entreprises de bâtiment, dans la région économique voisine et à Monaco, compte tenu notamment de l'existence de dispositifs, tels que l'annualisation du temps de travail, la flexibilité des horaires, l'institution de semaines courtes ou longues, par cycles, permettant une nouvelle organisation du travail dont ne disposent pas les entreprises monégasques, et ce, en versant aux débats les accords collectifs relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables sur ladite période dans les entreprises françaises concernées,
 - 2) les modifications affectant les montants minima des salaires constatées en France au moment de la réduction de la durée du travail ont donné lieu à l'octroi au profit des entreprises concernées d'avantages financiers dont ne bénéficient pas leurs homologues monégasques,
- invité les parties à se prononcer sur la recevabilité des demandes additionnelles formées directement par p. CU. devant le bureau de jugement,
- sursis à statuer sur l'ensemble des demandes formées p. CU. à l'encontre de la société anonyme monégasque A. ;
- réservé les dépens en fin de cause.

Aux termes de ses écritures judiciaires, p. CU. a sollicité la somme de 1.102,32 euros à titre de complément de primes d'ancienneté, la somme de 1.824,47 euros à titre de complément d'indemnités journalières, la somme de 1.590,40 euros à titre de complément d'indemnité de préavis, la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif (15.000 euros en réparation de son préjudice moral et 35.000 euros en réparation de son préjudice matériel), n'a plus formé aucune demande au titre des primes de vacances et a maintenu ses autres prétentions en leur quantum initial. Il fait valoir que :

- aucune demande additionnelle nouvelle, non soumise au préliminaire de conciliation, n'a été formée,
- ses prétentions contenues dans sa requête introductive d'instance du 30 août 2012 et dans ses conclusions du 7 mars 2013 constituent la même demande ayant le même objet, la même cause et portant sur la même période,
- les prétentions formulées dans ses écritures judiciaires ne se différencient de celles mentionnées dans la requête (présentées « *sous toutes réserves* ») que par leur montant, et ce, à la suite d'une erreur de calcul, tandis que le montant des dommages-intérêts n'a pas varié,
- si son contrat de travail fixait la durée du travail à 169 heures par mois, ses bulletins de salaire ont été établis sur la base de 165 heures mensuelles,
- de plus, sa qualification de CP2 (compagnon professionnel position 2) et son coefficient 230 justifiaient l'application d'un taux horaire majoré, si bien que sa demande de rappel de salaire est justifiée,
- la prime d'ancienneté est calculée sur la rémunération minimale de l'emploi dans lequel est classé l'intéressé et est proportionnelle à l'horaire de travail effectué (coefficients de majoration pour heures supplémentaires non applicables), étant précisé qu'il a été employé depuis le 1er février 1994 (10% à compter du 1er février 2004, 12% à compter du 1er février 2006, 15% à compter du 1er février 2009),
- les 5 % monégasques ont été calculés conformément à l'arrêté ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963,
- la détermination du montant des indemnités journalières doit tenir compte du taux horaire minimal, de la prime d'ancienneté et des 5% monégasques dus,
- il verse désormais aux débats l'avenant du 26 juin 2007 à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), du 8 octobre 1990 concernant le salaire minimal des ouvriers du bâtiment de la région Provence Alpes Côte-d'Azur applicable à compter du 1er septembre 2007 (en pièce n° 32 en lieu et place de la pièce n° 28) ainsi que l'avenant du 30 avril 2008 à la Convention collective nationales des ouvriers et employés du bâtiment, visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), du 8 octobre 1990 sur le salaire minimal des ouvriers du bâtiment de la région Provence Alpes Côte-d'Azur applicable à compter du 1er juin 2008 et à compter du 1er octobre 2008 (en pièce n° 33 en lieu et place de la pièce n° 29),

- la classification visée par le jugement avant-dire-droit n'a été ni réclamée ni contestée par l'employeur, son classement au niveau III des ouvriers, appelés « *compagnons professionnels* », à la position 2, correspond au coefficient hiérarchique 230, par référence à la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, visées par le décret du 1er mars 1962, du 8 octobre 1990, applicable à la région économique voisine, et résulte des mentions portées sur son bulletin de salaire et donc accessoirement de la loi mais principalement de son contrat de travail, si bien qu'il n'y a pas lieu de « *déterminer avec certitude le classement du poste de « conducteur d'engins » dans la catégorie compagnons professionnels position 2 coefficient 230* »,
- il produit aux débats en pièce n° 34 le titre XII intitulé « *Classification des ouvriers* » de la convention collective susvisée,
- l'indemnité de préavis devait être retenue sur une base mensuelle de 2.527,70 euros,
- s'agissant de l'indemnité de congédiement, il est fondé à réclamer, en application de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968, 1/5ème de mois de salaire pour 18 ans d'ancienneté et 2/15ème de mois de salaire pour 8 ans d'ancienneté (article L.1234-9 du Code du travail français, indemnité légale de licenciement applicable dans la région économique voisine),
- le salaire de référence correspond en l'espèce à la somme brute de 2.892,41 euros (formule plus avantageuse des 3 derniers mois de rémunération),
- en outre, dès lors qu'il a été déclaré inapte à reprendre son travail des suites d'un accident du travail dont il a été victime le 27 octobre 2008, il doit bénéficier des dispositions légales françaises applicables dans une telle situation (article L.1226-14 du code du travail) et obtenir une indemnité spéciale correspondant au double de l'indemnité légale de licenciement,
- le docteur IMPERTI, chargé par le Juge des accidents du travail de l'examiner, a conclu, aux termes de son rapport d'expertise du 7 septembre 2011 qu'il présentait une quasi-cécité de l'œil gauche, en relation directe avec l'accident du travail, ne pouvait plus conduire du fait que tout angle de vision du côté gauche n'existe plus, et devait faire l'objet d'un reclassement professionnel (jeune et chef de famille),
- le 24 novembre 2011, le médecin du travail l'a déclaré inapte définitivement « *à la conduite de véhicules lourds ou légers* », en précisant qu'il « *peut effectuer un emploi sans exigences visuelles ni manutention lourde* » et en sollicitant un reclassement,
- la Commission instituée par l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, réunie le 21 décembre 2011, s'est prononcée à l'unanimité contre le licenciement puisque Frédéric BO., représentant de l'employeur, a déclaré que le groupe C. (auquel la défenderesse appartient) avait la possibilité de le reclasser en qualité d'aide mécanicien ou apprenti mécanicien, en l'affectant à l'atelier de mécanique desservant l'ensemble des sociétés du groupe,
- c'est ainsi qu'en violation des offres de reclassement faites et acceptées devant la Commission, de l'opposition formée par cette dernière et en l'état des possibilités de reclassement au sein du groupe, il a été procédé à la rupture de son contrat de travail pour faux motif,
- il été congédié de manière abusive à l'âge de 50 ans avec une famille à charge (épouse, femme au foyer),
- il n'a jamais exercé que le métier de conducteur d'engins et se trouve dans l'impossibilité, devenu borgne, de trouver un emploi.

En réponse, la SAM A. soutient pour l'essentiel que :

- l'intégralité des bulletins de salaire et taux horaires affectés sont conformes aux dispositions applicables en Principauté dans le cadre de la convention collective du bâtiment, qui régit l'ensemble des relations sociales de cette branche d'activité, en sorte que les demandes de rappel de salaire, de primes d'ancienneté, d'indemnités de 5 %, d'indemnités journalières ou de préavis doivent être rejetées,
- il est nécessaire de rappeler que p. CU. est de nationalité italienne et réside en Italie à Camporosso si bien qu'il est singulier de voir un citoyen italien, résidant en Italie, ayant travaillé en Principauté de Monaco solliciter devant la juridiction monégasque l'application du droit français sans justifier un tel choix et l'opportunité d'une telle référence aux dispositions applicables en France,
- elle est une personne morale de droit monégasque tandis que le présent contentieux se déroule devant le Tribunal du Travail de Monaco statuant selon la loi monégasque,
- dès lors, la production de pièces par le demandeur, dont il ne tire d'ailleurs aucune conclusion réelle, constitue un rappel d'une juridiction étrangère sans rapport avec le présent litige et/ou une de ses parties,
- pour suivre le raisonnement du salarié, il aurait été opportun de le voir retenir au titre de l'indemnité de congédiement et/ou de l'indemnité de licenciement spécial des dispositions applicables à la région économique voisine dont il dépend, c'est-à-dire l'Italie,
- s'agissant de l'indemnité de congédiement, il convient de voir rejeter toute analogie avec le régime français en l'état de l'arrêt de la Cour de Révision du 14 octobre 2011,
- de plus, la seule référence à l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ne saurait entraîner l'application stricte des dispositions de l'article L.1226-14 du Code du travail français (indemnité spéciale de licenciement),

- elle a payé au titre les indemnités de licenciement et de congédiement toutes les sommes prévues par les dispositions applicables en Principauté de Monaco s'agissant de la somme de 8.085 euros ainsi qu'en attestent les documents sociaux produits,
- par ailleurs, à la suite de l'avis d'invalidité, elle n'a pas manqué, dès le 30 novembre 2011, d'informer le demandeur de l'impossibilité de reclassement au sein de l'entreprise (de taille modeste), aucun poste de production n'étant compatible avec l'état de santé et les préconisations de l'avis du médecin du travail du 24 novembre 2011,
- elle a organisé un entretien le 1er février 2012, ensuite de la décision de la Commission prévue par la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, et a été contrainte de notifier la rupture,
- de plus, elle a recherché auprès des différentes sociétés partenaires toute possibilité de reclassement, ces dernières n'ayant pu faire aucune proposition positive de poste disponible au sein de leurs effectifs,
- Frédéric BO. l'a représentée de manière fortuite au sein de la Commission et a exposé par bon sens en employant le conditionnel « *qu'il devait être possible de proposer au salarié un reclassement au dépôt* »,
- or, une telle proposition formée sur un mode conditionnel n'a pas tenu compte de la réalité des postes existants dans l'entreprise, ne constituait qu'un principe et ne pouvait l'engager que sur un poste, compatible avec les prescriptions médicales, au sein de ses effectifs,
- elle a effectué une recherche sérieuse et a tenté de parvenir à un reclassement y compris au sein du groupe,
- en tout état de cause, aucun élément n'est justifié par p. CU. quant à sa situation personnelle, financière et professionnelle.

SUR QUOI,

Il convient de constater que p. CU. n'a plus formé aucune demande au titre des primes de vacances.

En application de l'article 1er de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifiée, le bureau de jugement du Tribunal du Travail ne peut connaître que des demandes soumises préalablement à la tentative obligatoire de conciliation, qu'il s'agisse de leur nature ou de leur quantum.

En conséquence, les demandes additionnelles relatives au complément de primes d'ancienneté, au complément d'indemnités journalières et au complément d'indemnité de préavis doivent être déclarées irrecevables (en ce qu'elles excèdent le quantum initial, la mention « *sous toutes réserves* » étant sans portée) dès lors que les prétentions initiales formulées devant le bureau de conciliation ont été majorées devant le bureau de jugement, et ce, quand bien même cette circonstance résulterait d'une erreur de calcul. Il y a lieu toutefois de noter que la demande en paiement de dommages et intérêts est recevable, même si une différenciation a été introduite devant le bureau de jugement sur le montant affecté à la réparation du préjudice moral et du préjudice financier.

1) Sur la demande de rappel de salaire et celles qui en découlent :

En vertu de l'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963, modifié par la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983, texte d'ordre public, qui est rédigé comme suit :

« Sauf les exceptions prévues par la loi, les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail, ne peuvent être inférieurs à ceux qui seront fixés par arrêté ministériel.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, ils seront au moins égaux à ceux pratiqués en vertu de la réglementation ou de conventions collectives, pour des conditions de travail identiques, dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine.

Les montants minima à calculer en fonction de la durée du travail le seront, par application à cette durée, des dispositions qui la réglementent et d'un taux horaire théorique.

Le taux horaire théorique est obtenu en divisant par le nombre d'heures auxquels ils correspondent les minima de référence prévus au deuxième alinéa, déduction faite de leurs majorations pour heures supplémentaires.

Il ne sera pas tenu compte des modifications qui, dans la région de référence, affecteront le salaire, soit directement, soit indirectement en raison de changements intervenus dans la durée du travail, lorsque ces modifications trouveront leur cause dans des accords passés par les employeurs avec des contractants autres que leurs salariés ou leurs syndicats ».

Cette disposition légale de droit monégasque, qui renvoie notamment (dans les conditions précitées) à l'application des conventions collectives de la région économique voisine - nécessairement française et non italienne - suppose pour sa mise en œuvre (à défaut de quoi les demandes de rappel de salaires et autres accessoires devraient être rejetées) que le salarié établisse la réalité du taux horaire minimal conventionnel applicable dans la profession, le commerce ou l'industrie en cause de la région économique voisine sur la période litigieuse ainsi que de la classification prévue par l'accord collectif régional français permettant de vérifier que le taux horaire concerné correspond à l'exercice des

fonctions dans l'entreprise monégasque (la mention du coefficient portée sur les bulletins de paie n'étant pas toujours pertinente), ce qui a justifié en l'espèce que la présente juridiction sollicite la production des pièces qui sont désormais versées aux débats.

En outre, le Tribunal précise qu'après avoir rappelé, dans son jugement avant dire-droit au fond du 12 juin 2014, le contenu de la loi monégasque concernant la règle de la parité des salaires *minima* prévue par l'article 11 de la loi n° 739 précité ainsi que de la jurisprudence retenue notamment par la Cour de Révision (arrêt du 14 octobre 2011, TF c/société M), en demandant de manière très précise à la société défenderesse de produire « *les accords collectifs relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables sur ladite période dans les entreprises françaises concernées* » ou les justificatifs concernant les avantages financiers obtenus par les entreprises françaises au moment de la réduction de la durée du travail (passage aux 35 heures), aucune pièce n'a été versée aux débats par la SAM A. (à laquelle incombe la charge de cette preuve), pas même celles réclamées, pour démontrer que les conditions de travail, hormis la différence de durée légale du travail, n'étaient plus identiques entre le 1er septembre 2007 et le 27 octobre 2008, pour le personnel des entreprises concernées du bâtiment, dans la région économique voisine et à Monaco, étant souligné que la référence à la circonstance que p. CU. est de nationalité italienne et réside en Italie est totalement inopérante sur ce point.

En conséquence, les demandes en paiement de la somme brute de 3.604,93 euros à titre de rappel de salaires, de la somme brute de 580,80 euros à titre de complément de primes d'ancienneté, de la somme de 1.293,07 euros à titre de l'indemnité monégasque de 5% (conformément à l'arrêté ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963) pour la période du 1er septembre 2007 au 27 octobre 2008, de la somme brute de 1.793,41 euros à titre de complément d'indemnités journalières pour la période du 26 décembre 2011 au 16 février 2012 (article 5 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008) ainsi que de la somme brute de 1.555,46 euros à titre de complément d'indemnité de préavis doivent être accueillies, dès lors qu'elles n'ont pas été utilement contestées par la partie adverse quant au calcul des montants sollicités. Les intérêts au taux légal doivent courir à compter du 30 août 2012, date de la réception de la requête initiale par le secrétariat du Tribunal du Travail, tandis que l'exécution provisoire doit être ordonnée s'agissant de salaires et accessoires.

II) Sur l'indemnité de congédiement :

Aux termes de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968, « *Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versés aux salariés dans les mêmes professions, commerces et industries de la région économique voisine* », cette disposition légale monégasque renvoyant au montant minimum légal de la région économique voisine (Cour de Révision, 26 mars 1998, société E c/ I), qui est la France et non pas l'Italie, si bien que l'indemnité légale de congédiement monégasque doit à tout le moins correspondre à son équivalent français, l'indemnité légale de licenciement.

L'article L.1226-14 du Code du travail français prévoit que la rupture du contrat de travail des suites d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'une impossibilité pour l'employeur de proposer un reclassement ouvre droit pour le salarié à une indemnité spéciale de licenciement correspondant au double de celle prévue par le régime général de l'indemnité de licenciement (articles L.1234-9, R. 1234-2, R.1234-4 du code du travail français).

Bien que la loi n° 845 du 27 juin 1968 ait déterminé et imposé le montant minimum des indemnités devant être servies à un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave, par référence au minimum légal servi dans la région économique voisine, tandis que la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail renvoie à l'application de « *l'indemnité de congédiement prévue à l'article premier de la loi n° 845 du 27 juin 1968* », aucune distinction n'a été opérée en droit monégasque pour accorder, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'une impossibilité pour l'employeur de proposer un reclassement, une indemnité de congédiement correspondant au double de celle prévue pour tous les autres cas de licenciement.

Ainsi, l'existence en France d'une dualité de régime (indemnité spéciale ou générale) pour le calcul de l'indemnité de licenciement ne peut avoir pour conséquence l'instauration du même système en Principauté de Monaco pour le calcul de l'indemnité de congédiement, sans l'intervention du législateur monégasque, auquel ne peuvent se substituer les textes français susvisés.

L'application immédiate, automatique et parallèle des dispositions légales françaises dans l'hypothèse susvisée, pour le calcul de l'indemnité de congédiement, constituerait en effet une atteinte à la souveraineté de l'État Monégasque (TT, B c/ A, 9 mars 2006).

Le demandeur n'est dès lors pas en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par L. 1226-14 du code du travail français, bien qu'il soit fondé à solliciter l'indemnité générale de licenciement (articles L.1234-9, R. 1234-2, R.1234-4 du code du travail français).

En conséquence, la demande en paiement de la somme de 5.412,92 euros au titre du complément d'« *indemnité de congédiement simple* » (à l'effet de tenir compte du taux horaire conventionnel susévoqué retenu et de ses conséquences) doit être accueillie en l'absence de contestation du calcul opéré, les intérêts au taux légal courant à compter du 30 août 2012.

III) Sur le reclassement :

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 21 décembre 2011, indiqué :

« Les membres de la Commission constatent que Monsieur CU. est dans une situation de grande précarité depuis son accident du travail. Ils notent avec intérêt que Monsieur BO. pourrait proposer au salarié un reclassement au dépôt afin d'aider les mécanos. Monsieur CU. lui-même est ouvert à toutes propositions puisqu'il a maintes fois répété qu'il ne voulait absolument pas être licencié mais au contraire retrouver au plus vite un emploi le plus humble fut-il afin de percevoir un salaire et de retrouver sa dignité.

Aussi, la Commission s'oppose au licenciement de Monsieur p. CU. ».

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.

Si le Tribunal note que la taille de l'entreprise (10 salariés) et la nature des emplois occupés (1 conducteur de travaux, 5 conducteurs engins, 2 chauffeurs PL, 1 secrétaire aide comptable et 1 secrétaire administrative) laissaient peu de place pour un reclassement sur un poste à temps plein (l'« angle de vision » de l'œil gauche étant devenu inexistant des suites de l'accident du travail), il n'en demeure pas moins qu'il n'est pas justifié par la défenderesse que la possibilité d'un emploi d'« aide mécano », même à temps très partiel, mentionnée par Monsieur BO., son représentant, au cours de la réunion de la Commission de reclassement, ne pouvait finalement plus être envisagée et était une proposition irréalisable pour l'employeur.

Les courriers adressés par la SAM A. à trois de ses sociétés partenaires monégasques (bien que l'obligation de recherches de solution de reclassement ne concerne pas des entreprises tierces), dont les termes généraux ne permettaient nullement aux interlocuteurs d'apprécier les compétences du demandeur, ses aptitudes physiques résiduelles ou les fonctions qu'il aurait pu occuper, ne constituent pas une quelconque démonstration des démarches menées en vue d'effectuer des propositions de reclassement.

En conséquence, indépendamment de l'indemnisation déjà accordée par la législation sur les accidents du travail (préjudice distinct), il convient d'allouer à p. CU. la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la perte de chance de conserver un emploi même à temps très partiel et du préjudice moral lié au faux espoir créé par une annonce non suivie d'effets ou à l'absence d'explications plus précises sur l'impossibilité finale de proposer un reclassement, et ce, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

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

La SAM A., qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement ainsi que ceux réservés par la décision du 12 juin 2014.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Constate que p. CU. n'a plus formé de demande au titre des primes de vacances devant le bureau de jugement ;

Déclare irrecevables les demandes additionnelles relatives au complément de primes d'ancienneté, au complément d'indemnités journalières et au complément d'indemnité de préavis, formées par p. CU. devant le bureau de jugement ;

Condamne la société anonyme monégasque dénommée A. à payer à p. CU. :

- la somme brute de 3.604,93 euros (trois mille six-cent-quatre euros et quatre-vingt-treize centimes) à titre de rappel de salaires,
- la somme brute de 580,80 euros (cinq cent-quatre-vingt euros et quatre-vingt centimes) à titre de complément de primes d'ancienneté,

- la somme de 1.293,07 euros (mille deux cent quatre-vingt-treize euros et sept centimes) à titre de l'indemnité monégasque de 5%,
- la somme brute de 1.793,41 euros (mille sept-cent-quatre-vingt-treize euros et quarante et un centimes) à titre de complément d'indemnités journalières,
- la somme brute de 1.555,46 euros (mille cinq-cent-cinquante-cinq euros et quarante-six centimes) à titre de complément d'indemnité de préavis,

le tout avec intérêts au taux légal à compter du 30 août 2012 et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Condamne la société anonyme monégasque dénommée A. à payer à p. CU. la somme de 5.412,92 euros (cinq mille quatre cent douze euros et quatre-vingt-douze centimes) à titre du complément d'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du 30 août 2012 ;

Condamne la société anonyme monégasque dénommée A. à payer à p. CU. la somme de 10.000 euros (dix mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Déboute p. CU. du surplus de ses demandes ;

Condamne la société anonyme monégasque dénommée A. aux dépens du présent jugement ainsi qu'à ceux réservés par la décision du 12 juin 2014 ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Daniel CAVASSINO, Alain GALLO, membres employeurs, Messieurs Lionel RAUT, Pascal GARRIGUES, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le dix-sept décembre deux mille quinze, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Alain GALLO, Lionel RAUT et Pascal GARRIGUES, Monsieur Daniel CAVASSINO étant empêché, assistés de Mademoiselle Sylvie DA SILVA ALVES, Secrétaire-Adjoint.