

Tribunal du travail, 26 janvier 2017, Monsieur j. S c/ La SAM A

Type	Jurisprudence
Juridiction	Tribunal du travail
Date	26 janvier 2017
IDBD	15692
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/2017/01-26-15692>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Inaptitude physique - Rupture abusive - Manquement de l'employeur à son obligation de reclassement - Rupture abusive - Dommages-intérêts - Appréciation - Perte de chance de conserver un emploi dans l'entreprise

Résumé

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 menées en vue d'effectuer des propositions crédibles et concrètes. Or en l'espèce, après avoir licencié le salarié déclaré inapte définitivement à son poste de technicien de maintenance, malgré l'avis défavorable émis deux jours plus tôt par 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, il se contente d'affirmer avoir mené des recherches pour trouver un autre emploi tenant compte des aménagements préconisés par le médecin du travail mais n'en justifie pas et ne détaille pas plus les démarches réalisées pour ce faire. Ainsi, il a notifié le licenciement en méconnaissance des dispositions légales relatives au reclassement et agi avec légèreté blâmable, ce qui confère à la rupture un caractère abusif.

Le salarié n'établit nullement que le comportement fautif de l'employeur serait à l'origine de son inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise. Cependant, le préjudice subi résultant de la perte de chance de conserver un emploi dans l'entreprise, ne serait-ce qu'un temps très partiel, doit être indemnisé en fonction de l'ancienneté du salarié, du montant de sa rémunération et de la taille de l'entreprise, soit 30 000 euros.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 26 JANVIER 2017

En la cause de Monsieur J. S, demeurant : X1 à TOURRETTE-LEVENS (06690),

demandeur, ayant élu domicile en l'Etude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaident par Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice, substituée par Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La Société Anonyme Monégasque A, devenue la Société Anonyme Monégasque dénommée B, dont le siège social se situe : X2 à MONACO CEDEX (98014),

défenderesse, plaident par Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Etude,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 5 mai 2014, reçue le 7 mai 2014 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 21 octobre 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur J. S, en date des 7 mai 2015 et 5 novembre 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de la Société Anonyme Monégasque A, devenue la Société Anonyme Monégasque dénommée B, en date des 13 juillet 2015 et 4 février 2016 ;

Après avoir entendu Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur J. S, et Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la Société Anonyme Monégasque A, devenue la Société Anonyme Monégasque dénommée B, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

J. S a été embauché par la SAM B à compter du 9 mars 1992 en qualité de technicien de maintenance.

Le 10 mai 2013, le médecin du travail a déclaré Monsieur S inapte définitif à son poste, avec demande de reclassement.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 29 mai 2013, l'employeur saisissait la commission instituée à l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008.

Suivant un procès-verbal en date du 11 juin 2013, la commission a émis un avis défavorable au licenciement.

Monsieur S a été licencié par lettre recommandée avec accusé réception du 13 juin 2013.

Contestant la légitimité de la rupture, Monsieur S a saisi le Tribunal du Travail par requête du 5 mai 2014, reçue le 7 mai 2014 afin d'obtenir :

- Rappel de salaire et/ou préavis : 6.000 €,
- Congés payés : 600 €,
- Non validité du licenciement,
- Certificat de travail conforme : date de sortie 14 août 2013 sous astreinte de 20 € par jour de retard,
- Dommages et intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail : 100.000 €,
- Intérêts au taux légal,
- Exécution provisoire.

Les parties n'ayant pu se concilier, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Monsieur S a déposé des conclusions le 7 mai 2015 et le 5 novembre 2015 dans lesquelles il demande au Tribunal de :

- Condamner la SAM B à lui payer les sommes de :
- 2.522,95 euros à titre de complément d'indemnité de préavis, outre les congés payés correspondant, soit 252,29 euros,
- 1.154,38 euros à titre de complément de 13ème mois 2013, outre 115,43 euros de congés payés y afférents,
- 292,83 euros à titre de rappel de salaire pour les 11, 12 et 13 juin 2013, outre les congés payés y afférents de 29,28 euros,
- Soit au total la somme de 3.970,16 euros et 397,01 euros de congés payés et ce avec intérêts au taux légal à compter du 14 août 2013 et exécution provisoire de droit,
- Dire le licenciement pour inaptitude non valable,
- Le déclarer abusif et condamner la SAM B au paiement de la somme de 100.000 euros, sauf meilleure appréciation du Tribunal à titre de dommages et intérêts, somme incluant également ceux engendrés par de mauvaises conditions de travail,
- Condamner la SAM B aux dépens.

Monsieur S fait essentiellement valoir que :

- *Sur le complément de 13ème mois :*

- La somme de 460,20 euros versée par l'employeur a été calculée sur la base des deux mois de préavis et non sur la période du 1er janvier au 13 juin 2013,

- *Sur l'indemnité de préavis :*

- Il a reçu la lettre de licenciement le 14 juin 2013 et le délai de préavis courait donc jusqu'au 14 août 2013,
- L'indemnité de préavis a été calculée par l'employeur jusqu'au 13 août 2013 et non le 14 août 2013,
- Le salarié doit percevoir, pendant la durée du préavis, la somme qu'il aurait dû recevoir pour un mois normal et habituel de travail,
- L'employeur a retenu abusivement sur le préavis du mois de juillet la somme de 645,84 euros pour des congés sans solde qu'il n'a jamais pris. Il était en période de préavis qu'il était dispensé d'effectuer en raison de son inaptitude du 10 mai 2013,

- *Sur le salaire des 11, 12 et 13 juin 2013 :*

- La déclaration d'inaptitude étant du 10 mai 2013, l'employeur avait jusqu'au 10 juin 2013 pour le reclasser ou le licencier,
- Ayant été licencié par courrier du 13 juin 2013, il a droit au salaire du 11 au 13 juin,

- *Sur le motif du licenciement :*

- Il a été déclaré inapte définitivement à son poste de technicien de maintenance, mais apte à un emploi sédentaire de type gardiennage, accueil, surveillance simple,
- La commission relative au reclassement des salariés s'est opposée à son licenciement,
- L'employeur n'a pas justifié d'une quelconque tentative de reclassement,

- Celui-ci affirme ne pas avoir de poste de gardiennage ou de surveillance mais n'en rapporte pas la preuve,
 - L'impossibilité ne peut être retenue que lorsque toutes les possibilités ont été recherchées, examinées, étudiées et rejetées pour des raisons justifiées,
 - L'employeur doit dès lors régler l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, laquelle est absorbée par l'indemnité de congédiement en l'absence de cumul des deux,
- *Sur le licenciement abusif et les mauvaises conditions de travail :*
- Il a été licencié après 21 ans de service, alors qu'il venait d'avoir 58 ans,
 - Son licenciement est d'autant plus abusif que ses restrictions résultent d'un accident du travail survenu le 13 octobre 2010, affectant son épaule gauche, pour finir avec une maladie professionnelle à compter du 19 janvier 2012,
 - Il a subi au cours des 21 ans de présence dans l'entreprise huit accidents du travail, ce nombre ne pouvant être considéré comme résultant de conditions normales de travail,
 - Un employeur de bonne foi ne manquerait pas devant l'ampleur des dégâts d'étudier le problème et de trouver des solutions pour y remédier. Il commet une faute en ne le faisant pas et en laissant ses salariés hypothéquer leur santé,
 - Le docteur SA. MA., de la médecine du travail, écrivait le 26 novembre 2010 à l'un de ses confrères pour lui demander de suivre l'intéressé pour un état dépressif sévère consécutif à des problèmes au travail,
 - Il devait évoluer dans un climat de tension perpétuel et une ambiance délétère,
 - Sa situation a été abordée par la SAM B avec la plus grande désinvolture et une indifférence totale. Elle a en outre négligé de lui régler, ensuite de la rupture, toutes les sommes qui lui étaient dues,
 - Il subit un préjudice physique, moral et matériel.

La SAM B a déposé des conclusions le 13 juillet 2015 et le 4 février 2016 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et fait essentiellement valoir que :

- *Sur le complément d'indemnité 13ème mois :*
- Le 13ème mois est une prime de fin d'année versée conventionnellement et considérée comme un complément de salaire annuel,
 - Monsieur S, absent pour cause de maladie professionnelle du 19 janvier 2012 au 31 mai 2013, n'a perçu que les indemnités versées par la compagnie d'assurance du 17 juillet 2012 au 13 juin 2013,
 - Le 13ème mois ne pouvait dès lors être calculé que sur les indemnités de préavis, seul salaire qu'elle a versé au salarié en 2013,
- *Sur l'indemnité de préavis :*
- Le délai congé d'une durée de deux mois à compter du 14 juin 2013 a pris fin le 13 août 2013 et non le 14 août,
- *Sur la retenue congé sans solde de juillet 2013 :*
- Elle fonctionne en paye décalée d'un mois : la retenue en congé sans solde correspond à la période du 1er juin au 9 juin 2013, période durant laquelle Monsieur S était dans l'incapacité d'effectuer son contrat de travail suite à la fiche d'inaptitude notifiée par le médecin du travail,
 - La mention du montant du salaire mensuel de base complet auquel a été retiré le congé sans solde du 1er juin au 9 juin figure en tête du bulletin correspondant,
- *Sur le complément de prime d'ancienneté :*
- Les mentions portées sur les bulletins de paie étant décalées d'un mois, il conviendra de se reporter au bulletin de paie du mois précédent pour constater que la prime d'ancienneté de Monsieur S a bien été payée pour les mois de juin et juillet,
 - S'agissant du mois d'août 2013, le montant a été calculé au *pro rata temporis*, soit sur la période du 1er au 13 août 2013, date de sa sortie des effectifs,
- *Sur la retenue « pour E/S » (entrée/sortie) pour le mois d'août 2013 :*
- Ladite retenue correspond à la partie non payée du mois d'août, soit à partir du 14 août 2013,
- *Sur le motif de licenciement :*

- Le rapport du médecin du travail précisait : « n'existe pas à ma connaissance à l'heure actuelle dans l'entreprise Lancaster » en parlant des postes qu'il a préconisés (gardiennage, surveillance ou accueil),
 - La commission a ainsi totalement éludé ledit rapport,
 - Les postes de gardiennage ou de surveillance étaient inexistantes dans l'entreprise,
 - La loi n'impose à l'employeur aucune création de poste à l'effet de reclasser le salarié,
 - La loi sanctionne déjà l'employeur en l'absence de reclassement en le condamnant à une indemnité de congédiement et non de licenciement,
 - Condamner l'employeur à des dommages et intérêts reviendrait à le sanctionner une seconde fois alors que l'état d'incapacité, origine et cause de la rupture du contrat de travail, ne lui est pas imputable,
 - La jurisprudence actuelle qui sanctionne lourdement l'employeur n'ayant pas reclassé le salarié ne peut se justifier d'un point de vue légal mais d'un point de vue de justice sociale afin de garantir les salariés contre le risque de perte d'emploi,
 - Cette jurisprudence ignore la fonction réparatrice de l'indemnité de congédiement,
 - Cette situation aboutit à faire peser sur les entreprises des dépenses exorbitantes constitutives d'un passif important qui pourrait conduire les entreprises les moins solides au dépôt de bilan, avec toutes les conséquences pouvant en résulter pour les salariés,
- Sur le licenciement abusif et les mauvaises conditions de travail :
- Monsieur S ne rapporte pas la preuve d'une brutalité dans la mise en place de la mesure de licenciement,
 - S'il est possible d'indemniser un salarié pour de mauvaises conditions de travail, celles-ci doivent excéder les conditions normales de travail d'une profession entière,
 - Le travail à la chaîne est par essence répétitif et présente un risque de développement de maladie professionnelle, sans que cela soit consécutif à une faute de l'employeur qui exposerait ainsi ses employés à des conditions de travail anormales,
 - Monsieur S ne démontre pas avoir travaillé dans des conditions qui puissent être considérées comme mauvaises ou anormales au vu de sa profession.

SUR CE :

Sur le complément de préavis et les congés payés afférents :

La loi n° 729 du 16 mars 1963 fixe la durée du préavis à un mois, si l'ancienneté du salarié au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus ou à deux mois si cette ancienneté est supérieure à deux années ininterrompues.

L'article 9 de ladite loi ajoute :

« le délai congé doit être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis. ».

L'article 8 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 dispose en son alinéa premier :

« En cas de licenciement, le salarié est dispensé de l'exécution du préavis et a droit à une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article 11 de la loi n°729 du 16 mars 1963. ».

En l'espèce, les parties admettent que la lettre de licenciement datée du 13 juin 2013 a été reçue par le salarié le 14 juin 2013. Le délai a donc commencé à courir le 14 juin 2013. La fin légale du contrat de travail est donc le 14 août 2013 à minuit.

En effet, en combinant les dispositions des articles 2052 et 2053 du Code civil avec celles de l'article 970 du Code de Procédure Civile, le délai de préavis se compte de quantième à quantième de sorte que, débutant le 14 juin 2013, il s'achève le 14 août 2013 pour un préavis de deux mois, s'agissant du même quantième que le mois au cours duquel le délai a commencé à courir.

Monsieur S n'ayant perçu une indemnité de préavis que jusqu'au 13 août 2013, l'employeur reste redevable de celle-ci pour le 14 août 2014.

Aux termes de l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai-congé ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

La lecture des bulletins de salaire correspondant au préavis permet de constater que Monsieur S n'a pas été rempli de ses droits au titre de l'indemnité de préavis.

Le salaire de base de Monsieur S s'élevait à la somme de 2.546,42 euros brut auquel s'ajoute la prime d'ancienneté (15 % aux termes de l'article 10 de la convention collective), soit un total de 2.928,38 euros brut jusqu'au mois de juin 2013.

À compter du mois de juillet 2013, son salaire de base est passé à la somme de 2.583,34 euros brut auquel s'ajoute la prime d'ancienneté (15 % aux termes de l'article 10 de la convention collective), soit un total de 2.970,84 euros brut.

Il en résulte un salaire de base moyen à hauteur de 2.949,61 euros.

Monsieur S aurait ainsi dû percevoir au titre de l'indemnité de préavis la somme de 5.899,22 euros brut.

Or, il a perçu pour cette période la somme totale de 3.493,69 euros.

L'employeur reste dès lors redevable sur ce chef de demande de la somme de 2.405,53 euros brut, outre les congés payés afférents d'un montant de 204,55 euros brut.

Les intérêts au taux légal doivent courir à compter du 7 mai 2014, 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.

Sur le complément d'indemnité de 13ème mois

Il n'est pas contesté ni contestable que Monsieur S a perçu pendant toute sa relation de travail un treizième mois.

L'employeur soutient qu'il a réglé au salarié la somme de 460,20 euros à ce titre, calculée sur la base des deux mois de préavis et non sur la période de 1er janvier au 13 juin 2013 au motif que Monsieur S a été absent pour cause de maladie professionnelle du 19 janvier 2012 au 31 mai 2013 et a perçu les indemnités versées par la compagnie d'assurance du 17 juillet 2012 au 13 juin 2013.

Pour déterminer l'impact de la suspension du contrat de travail sur la gratification, il convient de se reporter aux dispositions conventionnelles, contractuelles ou aux usages qui l'ont instituée.

En l'espèce, il s'agit d'un usage puisqu'il n'est produit aucun contrat de travail ni convention collective prévoyant le versement de ladite prime.

Ainsi, il apparaît que l'employeur a versé à Monsieur S la prime de treizième mois en décembre 2012, soit la somme de 2.546,43 euros alors que celui-ci était en arrêt maladie depuis le 17 juillet 2012.

Ce faisant, il a admis le versement de ce treizième mois même en cas de suspension du contrat de travail.

Dans ces circonstances, il convient de faire droit à la demande de Monsieur S de ce chef et de condamner la SAM B à lui payer la somme de 1.154,38 euros en complément, outre celle de 115,43 euros au titre des congés payés afférents.

Les intérêts au taux légal doivent courir à compter du 7 mai 2014, 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.

Sur le salaire des 11-12 et 13 juin 2013

En application des dispositions de l'article 5 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, si le salarié n'est pas reclassé dans un délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude, l'employeur doit lui verser son salaire jusqu'au reclassement ou au licenciement.

En l'espèce, Monsieur S a été déclaré inapte à son poste de travail avec reclassement le 10 mai 2013 de sorte que l'employeur devait prendre toute disposition pour le reclasser ou le licencier jusqu'au 10 juin 2013.

La SAM B a procédé au licenciement du salarié par courrier recommandé avec accusé de réception du 13 juin 2013 reçu le 14 juin 2013.

Tenant les dispositions de l'article 5 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, l'employeur reste redevable des salaires pour la période comprise entre le 11 et le 13 juin 2013 inclus, soit la somme de 292,83 euros, outre celle de 29,28 euros au titre des congés payés afférents.

Les intérêts au taux légal doivent courir à compter du 7 mai 2014, 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.

Sur le licenciement

Le salarié déclaré médicalement inapte à son poste de travail bénéficie aux termes de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 d'une obligation de reclassement ; que le licenciement n'est alors possible qu'en cas d'impossibilité établie de reclassement ou en cas de refus par le salarié du reclassement ;

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.

La médecine du travail a déclaré, le 10 mai 2013, Monsieur S inapte définitivement à son poste de travail avec demande de reclassement, en précisant :

« Inaptitude au poste de technicien de maintenance : pas de port de charges de plus de 5 kgs, pas de travail régulier utilisant le bras gauche. Apte à un emploi sédentaire de type gardiennage, accueil, surveillance simple. ».

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 11 juin 2013, indiqué :

« Après avoir pris connaissance du rapport établi le 10 mai 2013 par le docteur SAINTE-MARIE ;

Après avoir entendu les explications de M. VI., les membres de la Commission estiment que la société B n'a pas été suffisamment active dans la recherche d'un emploi pour M S. Celui-ci ayant une ancienneté qui remonte à l'année 1992 aurait pu occuper un poste de surveillance dans le service maintenance, service qu'il connaît parfaitement. M. VI. a, de surcroît, indiqué, sans plus d'explication, qu'aucun poste ne pouvait être proposé à ce salarié.

En conclusion, la Commission s'oppose au projet de licenciement de M S.

En conséquence, dans sa décision rendue le 11 juin 2013, la Commission donne un avis défavorable au licenciement. ».

Par courrier du 13 juin 2013, soit deux jours après la décision de la commission reprise supra, l'employeur a licencié Monsieur S en ces termes :

Son rapport mentionne « Mr S est inapte à porter des charges de plus de 5 kgs, et un travail utilisant régulièrement le bras gauche. Il ne peut donc plus exercer son emploi actuel.

Il peut occuper un emploi peu sollicitant physiquement, tel qu'un poste de gardiennage, de surveillance ou d'accueil.

Ce type de poste n'existe pas à ma connaissance à l'heure actuelle dans l'entreprise A. ».

En dépit des recherches que nous avons menées pour trouver un autre emploi tenant compte de ces aménagements, et dans la mesure où aucun autre reclassement ne peut vous être proposé, nous avons été contraints de procéder à la saisie de la commission apte à statuer sur votre licenciement conformément à la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail.

La commission s'est réunie le 11 juin 2013.

Bien que la commission ait donné un avis défavorable à votre licenciement, nous avons le regret de vous informer que nous sommes dans l'obligation de procéder à votre licenciement pour inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise sans aucune possibilité de reclassement tel que notifié dans le rapport du docteur F. SA.-MA. médecin du travail.

Conformément à l'article 7 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, votre contrat de travail prendra fin au terme d'un préavis de deux mois, que vous ne pourrez effectuer compte tenu du rapport établi par le docteur de l'office de la médecine du travail.

Votre préavis débutera à compter de la première présentation de cette lettre ».

Il résulte des dispositions développées ci-dessus 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 l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur est une obligation de moyen, il reste que pour pouvoir procéder régulièrement au licenciement, il lui appartient au préalable de rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié, et ce, nécessairement, après avoir étudié les possibilités existantes ou pouvant exister au sein de l'entreprise en fonction des préconisations de la médecine du travail.

Les possibilités de reclassement doivent s'apprécier au regard de la taille de l'entreprise et de la nature des emplois occupés.

L'employeur doit justifier des démarches actives en établissant avoir recherché les éventuelles mutations, transformations de postes, formations adaptées ou aménagements du temps de travail, en fonction des conclusions et indications figurant dans le rapport que le médecin dresse indépendamment de sa déclaration d'inaptitude définitive à l'emploi et démontrer les recherches sérieuses qu'il a menées en vue d'effectuer des propositions crédibles et concrètes.

En l'espèce, la SAM B se contente d'affirmer avoir mené des recherches pour trouver un autre emploi tenant compte des aménagements préconisés mais ne produit aucun élément à ce titre et ne détaille pas plus les démarches qu'elle a réalisées pour ce faire.

En s'abstenant d'avoir procédé de la sorte et de justifier avoir recherché de manière effective toute possibilité de reclassement, la défenderesse a notifié le licenciement en méconnaissance des dispositions légales relatives au reclassement et agi avec légèreté blâmable, ce qui confère à la rupture un caractère abusif.

Toutefois, Monsieur S, auquel incombe la charge de cette preuve, n'établit nullement que le comportement fautif de l'employeur serait à l'origine de son inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise.

Il fait état de plusieurs accidents du travail durant son emploi au sein de la SAM B pour en conclure que l'employeur en serait le seul fautif pour ne pas avoir pris toutes dispositions pour les éviter.

Néanmoins, le salarié ne démontre aucunement le lien de causalité entre les accidents du travail dont il a été victime antérieurement à la déclaration d'inaptitude et cette dernière.

Monsieur S a subi un préjudice résultant de la perte de chance de conserver un emploi dans l'entreprise, ne serait-ce qu'à temps très partiel, qui doit être indemnisé en fonction de l'ancienneté du salarié, du montant de sa rémunération et de la taille de l'entreprise à hauteur de la somme de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts.

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

Il convient d'ordonner, en tant que de besoin, la délivrance d'un certificat de travail rectifié portant la date de sortie au 14 août 2013, la nécessité d'une mesure d'astreinte n'étant par ailleurs nullement établie.

La SAM B, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Condamne la SAM B à payer à J. S les sommes suivantes :

- 2.405,53 euros brut (deux mille quatre cent cinq euros et cinquante-trois centimes) à titre de complément d'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents d'un montant de 204,55 euros brut (deux cent quatre euros et cinquante-cinq centimes),
- 1.154,38 euros (mille cent cinquante-quatre euros et trente-huit centimes) à titre de complément de 13ème mois, outre celle de 115,43 euros (cent quinze euros et quarante-trois centimes) au titre des congés payés afférents,
- 292,83 euros (deux cent quatre-vingt-douze euros et quatre-vingt-trois centimes) à titre de rappel de salaire du 11 au 13 juin 2013, outre celle de 29,28 euros (vingt-neuf euros et vingt-huit centimes) au titre des congés payés afférents,

le tout avec intérêts au taux légal à compter du 7 mai 2014 et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Dit que le licenciement de J. S par la SAM B est fondé sur un motif valable mais revêt un caractère abusif ;

Condamne la SAM B à payer à J. S la somme de 30.000 euros (trente mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement,

Ordonne, en tant que de besoin, la délivrance par la SAM B à J. S d'un certificat de travail rectifié portant la date de sortie au 14 août 2013, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne la SAM B aux dépens du présent jugement,

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt-six janvier deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Manolo VELADINI et Nicolas MATILE, membres employeurs, Mesdames Anne-Marie PELAZZA et Nathalie VIALE, membres salariés, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.