

Tribunal du travail, 9 février 2017, Monsieur a. H. c/ La SARL A

| | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| <i>Type</i> | Jurisprudence |
| <i>Jurisdiction</i> | Tribunal du travail |
| <i>Date</i> | 9 février 2017 |
| <i>IDBD</i> | 19275 |
| <i>Débats</i> | Audience publique |
| <i>Matière</i> | Sociale |
| <i>Intérêt jurisprudentiel</i> | Fort |
| <i>Thématique</i> | Rupture du contrat de travail |

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2017/02-09-19275>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Rupture – Qualification juridique – Conséquences
Licenciement – Motif valable (non) – Caractère abusif (oui) – Conséquences

Résumé

Conformément aux articles 1er et 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail, qui constitue la convention par laquelle une personne s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité et au profit d'une autre personne contre paiement d'un salaire déterminé, est soumis aux dispositions de droit commun. Dès lors qu'il comporte à la charge des parties contractantes des obligations réciproques, le contrat de travail est un contrat synallagmatique. La condition résolutoire étant, aux termes de l'article 1039 du Code Civil, toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait pas à son engagement, la partie envers laquelle l'obligation convenue n'a pas été exécutée a la faculté, en l'absence de dispositions contraires de la loi n° 729 du 16 mars 1963, concurremment avec l'exercice de son droit unilatéral de rupture (licenciement ou démission), de solliciter auprès du Tribunal du Travail la résiliation judiciaire du contrat de travail (contrat à exécution successive) ainsi que des dommages et intérêts. Lorsque la rupture émane de l'employeur, l'acte de rupture se situe au moment où ce dernier a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail ; en présence d'une lettre de licenciement, c'est l'envoi de cette lettre qui emporte, de la part de l'employeur, manifestation de sa volonté de rompre le contrat de travail.

En l'espèce, il convient de relever les atermoiements et les hésitations de la SARL A dans la gestion de son salarié, Monsieur H.. Monsieur H.a en effet adressé un courrier à son employeur le 23 septembre 2014, après la décision de la commission de reclassement en date du 17 septembre 2014, dans lequel il lui demande de faire « *connaître votre position concernant vos intentions à mon égard et à l'avenir que vous y portez dans votre entreprise la SARL A* ». L'employeur répondait par lettre du 20 octobre 2014, sans apporter l'éclaircissement souhaité par le salarié, en ces termes : « *... Je reviens vers vous étant resté sans réponse de votre part, à savoir que vous auriez dû reprendre votre poste le 12 octobre 2014, je souhaiterais que vous m'informiez le plus rapidement quant à votre position vis-à-vis de la société.* ». Bien plus contrairement à ses allégations tendant à retenir la résiliation du contrat de travail le 12 octobre 2014 aux torts du salarié qui n'aurait pas repris son travail à cette date, il apparaît que l'employeur a volontairement déclaré aux Services des Caisses Sociales de Monaco que Monsieur H. était en congé sans solde ou en arrêt maladie pour la période d'août 2014 à janvier 2015, ce qui induit qu'il le considérait comme salarié de l'entreprise pendant ce laps de temps. Il convient ainsi de retenir la lettre du 11 février 2015 notifiant à Monsieur H. son licenciement, lequel est corroboré par l'envoi des documents sociaux.

Monsieur H. n'a par ailleurs jamais pris l'initiative d'une quelconque rupture du contrat de travail. Il convient ensuite de rechercher si le licenciement ainsi prononcé est fondé sur une cause valable et n'est pas abusif. Il résulte des explications que Monsieur H. a été licencié pour absence injustifiée depuis le 12 octobre 2014 alors que les pièces produites par les parties démontrent que la rupture a pour cause l'inaptitude du salarié. De ce seul fait, la rupture litigieuse est abusive. Ainsi, au titre de l'inaptitude déclarée par la médecine du travail, l'employeur devait respecter les dispositions de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008. La loi n° 1.348 du 25 juin 2008, qui concerne le reclassement du salarié déclaré définitivement inapte à occuper son poste par le médecin du travail, s'applique également à l'inaptitude définitive du salarié à occuper tout poste au sein de l'entreprise (CA, 20 mars 2012, société E contre SC ; TT, 19 mai 2011, même affaire). 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, en sorte que la demande en paiement de l'indemnité de licenciement doit être rejetée. L'avis d'inaptitude du médecin du travail déclarant le salarié définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise ne saurait le dispenser de procéder à la recherche des postes de reclassement (CA, 9 octobre 2012, société M c/ LB). Il résulte de l'exposé des motifs de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 que « *le texte s'attache à faire du reclassement une option concrète et crédible* » et que l'article 3 de ladite loi 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* ». 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 (CA, 9 octobre 2012, même affaire), « *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 définitive d'inaptitude à l'emploi* » (Cour de Révision, 31 octobre 2013, même affaire). Sans le rapport prévu à l'article 2 alinéa 2 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 ou faute d'observations suffisamment précises contenues dans ledit rapport (sur les éléments relatifs à l'état de santé et à l'incompatibilité en résultant), l'employeur n'est pas à même de procéder à une recherche de poste sérieuse et adaptée aux contraintes imposées par l'état de santé du salarié, en sorte qu'il lui incombe de solliciter ou d'obtenir des informations complémentaires auprès du médecin du travail.

En l'espèce, la fiche d'aptitude au travail établie par le médecin du travail le 1er août 2014 indique « *inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise* », sans autre commentaire. Il a ensuite établi un rapport le même jour dans lequel il ajoute : « *pas de reclassement possible dans l'entreprise* ». La proposition de reclassement ainsi faite au salarié n'étant pas produite aux débats, le Tribunal est dans l'impossibilité d'en vérifier la réalité et le sérieux, et ce d'autant plus que l'inspection du travail se rapprochait de la SARL A le 3 septembre 2014 en ces termes : « *L'inspection du travail a été rendue destinataire de la copie d'un courrier adressé par votre salarié Monsieur H a. concernant votre « proposition » de*

reclassement en suite à un avis d'inaptitude délivré par l'office de la médecine du travail. A ce titre, je note que le salarié semble décliner votre proposition et pose légitimement un certain nombre de questions car la proposition modifie son contrat de travail. En conséquence, et en pareille hypothèse, les dispositions réglementaires ad hoc imposent à l'employeur de solliciter auprès de l'inspection du travail, la saisine de la commission de reclassement concernant les salariés déclarés inaptés par l'office de la médecine du travail. ». L'employeur saisira par la suite ladite commission laquelle se déclarera incompétente, sans aucune motivation. Ce faisant, il convient de vérifier si la seule proposition de reclassement formulée par l'employeur est suffisante au regard des préconisations du médecin du travail. Le rapport joint à la fiche d'inaptitude établie par le médecin du travail précise « pas de reclassement possible dans l'entreprise ». La formulation en cause n'était pas suffisamment précise pour déterminer les éventuelles possibilités de mutation, transformation de postes (postes existant ou pouvant exister) mais également d'aménagement du temps de travail, si bien qu'il appartenait à la SARL A de solliciter le médecin de travail afin qu'il formule des indications plus exhaustives. En effet, par son attitude, l'employeur n'a pas mis le salarié en position de faire un choix éclairé sur le poste proposé et ne justifie pas avoir envisagé toutes les mesures permettant le reclassement. En s'abstenant d'avoir procédé de la sorte et de justifier avoir recherché de manière effective toute possibilité de reclassement, l'employeur a agi avec légèreté blâmable, ce qui confère d'autant plus à la rupture un caractère abusif. Bien plus, en s'abstenant de répondre aux interrogations légitimes du salarié sur la nature de l'emploi proposé dans le cadre du reclassement envisagé par l'employeur, ce dernier a également commis une faute.

TRIBUNAL DU TRAVAIL
AUDIENCE DU 9 FÉVRIER 2017

En la cause de Monsieur a. H. demeurant : X1- à ROQUEBRUNE CAP MARTIN (06190),

demandeur, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Audrey MENANT-SASPORTAS, avocat au barreau de Nice, substituée par Maître Marie PADELLEC, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La SARL A, dont le siège social se situe : X2 à MONACO, société en liquidation des biens, prise en la personne de son syndic, Monsieur c. BO., intervenant volontaire aux débats, nommé à cette fonction par jugement du Tribunal de Première Instance en date du 27 octobre 2016, demeurant : X3 à MONACO,

défenderesse, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et substituée par Maître Alice PASTOR, avocat près la Cour d'Appel de Monaco,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu les jugements du Tribunal de Première Instance en date des 9 juillet 2015 et 27 octobre 2016 ;

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 5 janvier 2015 et 20 avril 2015, reçues les 12 janvier 2015 et 24 avril 2015 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 10 mars 2015 et 15 juin 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Monsieur a. H. en personne, en date des 9 juillet 2015, 3 décembre 2015 et 14 avril 2016 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la SARL A, en date des 5 novembre 2015, 4 février 2016 et 9 novembre 2016 ;

Après avoir entendu Maître Marie PADELLEC, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur a. H. et Maître Alice PASTOR, avocat près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SARL A, en liquidation des biens pris en la personne de son syndic Monsieur c. BO., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

a. H. a été embauché par la SARL A le 12 décembre 2011 en qualité de vendeur, coefficient 225, en contrat à durée indéterminée, avec un salaire de 3.452 euros brut par mois.

Le 4 juin 2014, Monsieur H. a été placé en arrêt maladie jusqu'au 12 octobre 2014.

Le 1er août 2014, le médecin du travail déclarait Monsieur H. inapte définitivement à tout poste dans l'entreprise en précisant qu'il n'y avait pas de reclassement possible dans l'entreprise.

L'employeur saisissait la commission instituée par l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, laquelle se déclarait incompétente dans un procès-verbal en date du 17 septembre 2014.

Par un courrier en date du 30 septembre 2014, les Caisses Sociales de Monaco indiquaient à Monsieur H. qu'il ne percevrait plus aucune indemnité journalière à compter du 13 octobre 2014.

N'ayant aucune nouvelle de son employeur, Monsieur H. a saisi le Tribunal du Travail par lettre recommandée avec accusé de réception du 5 janvier 2015, reçue le 12 janvier 2015 aux fins de :

« Dire et juger que la SARL A a violé les dispositions de la loi n° 1.348 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes,

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. les sommes suivantes :*
 - 20.812,80 euros brut à titre de rappel de salaire pour la période allant du 1er août 2014 au 31 janvier 2015 (à parfaire) et ceci en application de l'article 5 de la loi n° 1.348,*
 - 2.081,28 euros brut au titre des congés payés y afférents,*
- Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur H.*

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. les sommes suivantes :*
 - 6.937,60 euros brut (2 mois) au titre de l'indemnité de préavis (art.8 de la loi 1.348),*
 - 2.079,78 euros au titre de l'indemnité de licenciement (art.43 de la Convention Collective de l'Horlogerie Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie),*
 - 6.701,09 euros brut (42,5 jours) au titre des congés payés non pris (à parfaire),*
 - 62.438,40 euros (18 mois de salaire) à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,*
- Dire et juger que la SARL A n'a jamais versé à Monsieur H. la prime mentionnée à l'article 38 de la Convention Collective de l'Horlogerie Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie,*

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 5.203,2 euros (à parfaire) correspondant à la prime qu'il aurait dû percevoir pour les années 2012, 2013 et 2014,*
- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,*
- Ordonner la remise à Monsieur H. des documents suivants :*
 - * Attestation destinée au Pôle Emploi,*
 - * Certificat de travail,*
 - * Solde de tout compte,*
 - * Bulletins de paie des mois de septembre, octobre, novembre et décembre,*
- Dire et juger que l'absence de remise de bulletins de paie et de paiement du salaire depuis le 1er août 2014 a causé un préjudice à Monsieur H.*

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 6.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi. ».*

Par courrier du 20 avril 2015 reçu le 24 avril 2015, Monsieur H. a saisi de nouveau le tribunal du travail des demandes suivantes :

« À titre principal,

- Dire et juger que Monsieur H. n'a perçu aucun salaire du 1er août 2014 au 11 février 2015,*

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de :*
 - * 22.175,54 euros brut à titre de rappel de salaire pour la période allant du 1er août 2014 au 11 février 2015,*
 - * 2.217,55 euros brut au titre des congés payés y afférents,*

- * 6.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
- Dire et juger que la rupture du contrat est abusive,

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. les sommes suivantes :
 - * 6.937,60 euros brut au titre de l'inobservation du délai congé,
 - * 1.041,18 euros au titre de l'indemnité de congédiement,
 - * 3.093,60 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
 - * 83.232 euros (24 mois) au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive (loi n° 729 du 16 mars 1963, art.13),

À titre subsidiaire,

- Dire et juger que la SARL A s'est soumise volontairement aux dispositions de la loi n° 1.348 relative au reclassement des salariés déclarés inaptés,
- Dire et juger que la SARL A a violé les dispositions de la loi n° 1.348 relative au reclassement des salariés déclarés inaptés,
- Dire et juger que la rupture du contrat notifiée le 11 février 2015 est abusive,

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. les sommes suivantes de :
 - * 20.807,28 euros brut à titre d'indemnité journalière (du 2/09/2014 au 11/02/2015 soit 156 jours) et ceci, en application de l'article 5 de la loi n°1348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptés par le médecin du travail,
 - * 6.937,60 euros brut au titre de l'inobservation du délai congé,
 - * 1.041,18 euros au titre de l'indemnité de congédiement,
 - * 3.093,60 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
 - * 83.232 euros (24 mois) au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive (loi n° 729 du 16 mars 1963, art.13),

En tout état de cause,

- Dire et juger que Monsieur H. n'a jamais perçu le solde de ses congés payés dans le cadre de la rupture de son contrat de travail,

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 5.001,75 euros brut (37,5 jours) au titre des congés payés non pris,
- Dire et juger que l'absence de paiement de ses congés payés lors de la rupture de son contrat de travail lui a causé un préjudice,
- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 6.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
- Dire et juger que la SARL A n'a jamais versé à Monsieur H. la prime mentionnée à l'article 38 de la Convention Collective de l'Horlogerie Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie,

En conséquence,

- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 5.203,2 euros brut correspondant à la prime qu'il aurait dû percevoir pour les années 2012, 2013 et 2014,
- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 520,32 euros brut au titres des congés payés s'y afférents,
- Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
- Dire et juger que l'attestation Pôle Emploi délivrée le 20 mars 2015 est erronée,

En conséquence,

- Ordonner la remise à Monsieur H. d'une attestation Pôle Emploi mentionnant :

- * *La durée d'emploi du 12/12/2011 au 11/02/2015,*
- * *37,5 jours au titre des congés payés non pris,*
- * *Le montant des salaires perçus du 01/08/2014 au 11/02/2015,*
- * *Le montant des congés payés s'y afférents,*
- * *Le total des sommes inhérentes à la rupture,*
- *Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 3.500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,*
- *Dire et juger que le certificat de travail délivré le 20 mars 2015 est erroné,*

En conséquence,

- *Ordonner la remise à Monsieur H. d'un certificat de travail mentionnant que Monsieur a. H. a été employé du 12/12/2011 au 11/02/2015,*
- *Dire et juger que Monsieur H. n'a pas reçu de solde de tout compte,*

En conséquence,

- *Ordonner la remise à Monsieur H. d'un reçu pour solde de tout compte,*
- *Dire et juger que l'absence de remise des bulletins de paie depuis le 1er août 2014 a causé un préjudice à Monsieur H.*

En conséquence,

- *Ordonner la remise à Monsieur H. des bulletins de paie depuis le 1er août 2014,*
- *Condamner la SARL A à payer à Monsieur H. la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi. ».*

Monsieur H. a déposé des conclusions dans lesquelles il sollicite la jonction entre les deux affaires par lui introduites devant le Tribunal du Travail.

Sur le fond, il fait essentiellement valoir que :

- Il renonce aux demandes qu'il avait formulées dans sa première saisine. La demande de résiliation judiciaire n'est plus fondée dans la mesure où postérieurement à cette demande, il a fait l'objet d'un licenciement,
- Par courrier du 11 février 2015, l'employeur lui faisait part qu'il était considéré comme un ancien salarié, le contrat de travail étant résilié à son initiative et si tel n'était pas le cas, qu'il était licencié par ce même courrier,
- Contrairement aux indications de cette lettre, Pôle Emploi lui confirmait n'avoir reçu aucune attestation de la part de la SARL A,
- L'employeur a procédé à de fausses déclarations auprès de l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public B,
- L'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement à la suite de la déclaration d'inaptitude de la médecine du travail,
- Son contrat de travail était suspendu à compter du 1er août 2014, constatant son inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise. L'employeur devait donc lui proposer une solution de reclassement,
- La proposition de reclassement en date du 8 août 2014 ne comportait ni les fonctions concernées ni la rémunération prévue,
- Faute de reclassement, l'employeur était tenu de mettre fin au contrat de travail au plus tard le 1er septembre 2014, ou, si le contrat était maintenu, de reprendre le versement du salaire,
- Au 1er septembre 2014, la SARL A ne l'avait ni licencié, ni reclassé, ni n'avait repris le paiement des salaires,
- Contrairement aux déclarations de l'employeur auprès des Caisses Sociales Monégasques, il n'a jamais pris de congé sans solde,
- Il a tenté, par l'intermédiaire de l'inspection du travail, de trouver une solution à sa situation (courrier de l'inspection du travail du 16/10/2014).

Sur le caractère abusif du licenciement :

- Son préjudice est d'autant plus grave qu'il est père de trois enfants en bas âge (10, 8 et 1 ans),
- Il ne pouvait travailler pour une autre entreprise, le contrat de travail conclu avec la SARL A n'étant pas rompu,
- L'employeur n'a payé aucune indemnité au titre du licenciement,

- SUBSIDIAIREMENT,

Sur le licenciement abusif pour absence de motif valable :

- Il n'a jamais pris l'initiative de rompre le contrat de travail,
- L'employeur s'est abstenu de le licencier pour ne pas payer les indemnités qui lui étaient dues,
- L'employeur l'a licencié le 11 février 2015 mais selon des motifs différents au gré de la procédure ou des documents qu'elle établissait :
 - * Une première fois le 11 février 2015 pour absence de nouvelles,
 - * Une deuxième fois le 12 octobre 2014 au terme de son arrêt de travail,
 - * Et finalement, le 1er août 2014 pour inaptitude définitive.

Dans le dernier état de ses écritures, Monsieur H. présente les demandes suivantes :

- « Dire et juger que la SARL A a violé les dispositions de la loi n° 1.348 relative au reclassement des salariés déclarés inaptés,
- Dire et juger que la rupture du contrat notifiée le 11 février 2015 est abusive,

En conséquence,

- Fixer au passif de la SARL A les sommes suivantes et les rendre opposables à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public D :
 - * 20.807,28 euros brut à titre d'indemnité journalière (du 2/09/2014 au 11/02/2015 soit 156 jours) et ceci, en application de l'article 5 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptés par le médecin du travail,
 - * 2.080,72 euros brut au titre des congés payés y afférents,
 - * 6.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
 - * 6.937,60 euros brut au titre de l'inobservation du délai congé,
 - * 1.041,18 euros au titre de l'indemnité de congédiement,
 - * 3.093,60 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
 - * 83.232 euros (24 mois) au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive (loi n° 729 du 16 mars 1963, art.13),

À titre subsidiaire, sur le licenciement abusif pour absence de motif valable,

- Dire et juger que la rupture du contrat est abusive,

En conséquence,

- Fixer au passif de la SARL A les sommes suivantes et les rendre opposables à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public D :
 - * 6.937,60 euros brut au titre de l'inobservation du délai-congé,
 - * 1.041,18 euros brut au titre de l'indemnité de congédiement,
 - * 3.093,60 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
 - * 83.232 euros (24 mois) au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive (loi n° 729 du 16 mars 1963, art.13),
- Dire et juger que Monsieur H. n'a perçu aucun salaire du 1er août 2014 au 11 février 2015,

En conséquence,

- Fixer au passif de la SARL A les sommes suivantes et les rendre opposables à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public D :
 - * 22.175,54 euros brut à titre de rappel de salaire pour la période allant du 1er août 2014 au 11 février 2015,
 - * 2.217,55 euros brut au titre des congés payés y afférents,
 - * 6.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi,

En tout état de cause,

- Dire et juger que Monsieur H. n'a jamais perçu le solde de ses congés payés dans le cadre de la rupture de son contrat de travail,
- Dire et juger que l'absence de paiement de ses congés payés lors de la rupture de son contrat de travail lui a causé un préjudice,

En conséquence,

- Fixer au passif de la SARL A les sommes suivantes et les rendre opposables à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public D :
 - * 5.001,75 euros brut (37,5 jours) au titre des congés payés non pris,
 - * 6.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
- Dire et juger que la SARL A n'a jamais versé à Monsieur H. la prime mentionnée à l'article 38 de la Convention Collective de l'Horlogerie Bijouterie,

En conséquence,

- Fixer au passif de la SARL A les sommes suivantes et les rendre opposables à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public D :
 - * 5.203,2 euros brut correspondant à la prime qu'il aurait dû percevoir pour les années 2012, 2013 et 2014,
 - * 520,32 euros brut au titre des congés payés s'y afférents,
 - * 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
- Dire et juger que l'attestation Pôle Emploi délivrée le 20 mars 2015 est erronée,

En conséquence,

- Ordonner la remise à Monsieur H. d'une attestation Pôle Emploi mentionnant :
 - * La durée d'emploi du 12/12/2011 au 11/02/2015,
 - * 37,5 jours au titre des congés payés non pris,
 - * Le montant des salaires perçus du 01/08/2014 au 11/02/2015,
 - * Le montant des congés payés s'y afférents,
 - * Le total des sommes inhérentes à la rupture,
- Fixer au passif de la SARL A la somme de 3.500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi et rendre cette condamnation opposable à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public D,
- Dire et juger que le certificat de travail délivré le 20 mars 2015 est erroné,

En conséquence,

- Ordonner la remise à Monsieur H. d'un certificat de travail mentionnant que Monsieur a. H. a été employé du 12/12/2011 au 11/02/2015,
- Dire et juger que Monsieur H. n'a pas reçu de solde de tout compte,

En conséquence,

- Ordonner la remise à Monsieur H. d'un reçu pour solde de tout compte,
- Dire et juger que l'absence de remise des bulletins de paie depuis le 1er août 2014 a causé un préjudice à Monsieur H.

En conséquence,

- Ordonner la remise à Monsieur H. des bulletins de paie depuis le 1er août 2014,
- Fixer au passif de la SARL A la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
- Fixer au passif de la SARL A la somme 4.000 euros pour tracasserie judiciaire,
- Dire que l'ensemble des condamnations à intervenir seront opposables à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public D,
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine du Tribunal,

- Ordonner la capitalisation des intérêts au taux légal en vigueur à compter de la saisine du Tribunal,
- Ordonner l'exécution provisoire.».

La SARL A a déposé des conclusions dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre.

Dans le dernier état de ses écritures, elle demande au Tribunal de dire et juger que la résiliation du contrat de travail est intervenue à l'initiative de Monsieur H. depuis le 12 octobre 2014.

A titre subsidiaire, elle estime que le licenciement de Monsieur H. n'est pas abusif.

Elle estime, à titre infiniment subsidiaire, que le rappel de salaire pouvant être accordé à Monsieur H. doit être limité à la somme de 13.891,98 euros brut, outre celle de 1.389,20 euros brut au titre des congés payés y afférents.

Elle fait essentiellement valoir que :

- Monsieur H. a fait l'objet d'une déclaration d'inaptitude définitive par le médecin du travail le 1er août 2014 ; son contrat de travail a donc été suspendu pour une durée d'un mois,
- Le 8 août 2014, elle a fait une proposition d'aménagement du temps de travail au salarié, lequel l'a refusée par courrier du 27 août 2014,
- Le 3 septembre 2014, l'inspection du travail l'a invitée à saisir la commission de reclassement, laquelle s'est déclarée incompétente le 17 septembre 2014,
- Le 23 septembre 2014, Monsieur H. lui a demandé de prendre position quant à sa situation. Elle lui a répondu le 20 octobre 2014 pour lui demander sa position quant à sa reprise du travail au sein de la société,
- Elle a ainsi parfaitement respecté la procédure prévue par la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par la médecine du travail,
- La résiliation du contrat de travail est intervenue à l'initiative de Monsieur H. puisqu'il n'a pas repris son travail à l'issue de son interruption de travail, conformément aux aménagements du temps de travail qui lui avaient été proposés et alors que la commission de reclassement n'a jamais rendu d'avis concernant sa situation,
- Le licenciement de Monsieur H. est intervenu pour un motif valable puisque l'inaptitude physique d'un salarié à son emploi constitue un motif valable de rupture,

* Sur les salaires :

- Monsieur H. n'a pas communiqué à son employeur de nouveau certificat de prolongation d'arrêt de travail après le 12 octobre 2014,
- La rupture du contrat de travail a donc pris effet à compter du 12 octobre 2014,
- Jusqu'à cette date, Monsieur H. a perçu des indemnités journalières versées par les Caisses Sociales de Monaco. Il ne peut dès lors prétendre à aucune somme depuis le 12 octobre 2014,

* Sur le délai congé :

- Le refus par Monsieur H. des propositions d'aménagement du temps de travail est abusif car non médicalement motivé et il ne peut dès lors prétendre à un délai congé,

* Sur la prime de l'article 38 de la Convention Collective Française Horlogerie Bijouterie :

- cette Convention Collective n'est pas applicable en l'espèce.

c. BO., es qualité de syndic à la liquidation des biens de la SARL A, intervenant volontaire, a déposé des conclusions dans lesquelles il fait siennes les conclusions déposées dans l'intérêt de l'employeur les 5 novembre 2015 et 4 février 2016.

SUR CE :

Il convient d'ordonner, en application des dispositions de l'article 59 alinéa 2 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifiée, la jonction des instances portant les numéros 76 de l'année judiciaire 2014-2015 et 108 de l'année judiciaire 2014-2015, dès lors que les demandes dérivent d'un même contrat de travail.

Sur la qualification juridique de la rupture

Conformément aux articles 1er et 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail, qui constitue la convention par laquelle une personne s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité et au profit d'une autre personne contre paiement d'un salaire déterminé, est soumis aux dispositions de droit commun.

Dès lors qu'il comporte à la charge des parties contractantes des obligations réciproques, le contrat de travail est un contrat synallagmatique.

La condition résolutoire étant, aux termes de l'article 1039 du Code Civil, toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait pas à son engagement, la partie envers laquelle l'obligation convenue n'a pas été exécutée a la faculté, en l'absence de dispositions contraires de la loi n° 729 du 16 mars

1963, concurrentement avec l'exercice de son droit unilatéral de rupture (licenciement ou démission), de solliciter auprès du Tribunal du Travail la résiliation judiciaire du contrat de travail (contrat à exécution successive) ainsi que des dommages et intérêts.

La SARL A soutient dans ses écritures que le contrat de travail liant les parties a été résilié à l'initiative de Monsieur H. puisqu'il n'a pas repris son travail à l'issue de son interruption de travail, conformément aux aménagements du temps de travail qui lui avaient été proposés et alors que la commission de reclassement n'a jamais rendu d'avis concernant sa situation.

Le Tribunal relève que l'employeur a varié dans la qualification de la rupture du contrat de travail litigieux et dans les dates desdites ruptures :

- l'attestation Pôle Emploi en date du 16 février 2015 mentionne que Monsieur H. a été salarié du 12/12/2011 au 01/08/2014 et que la rupture est intervenue suite à un licenciement pour motif d' « incapacité à tout poste considérée par la médecine du travail ». Cette durée d'embauche est reprise dans le certificat de travail qui a été remis au salarié,
- le 11 février 2015, l'employeur adresse un courrier à Monsieur H. ainsi libellé :

« Nous avons reçu, à votre requête, un préliminaire de conciliation, pour l'audience du Tribunal du Travail de Monaco du 9 mars 2015 à 14h30.

Nous relevons qu'au nombre de vos demandes figure celle ainsi libellée :

« Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de M H..

Or, vous apparaissez considérer résilié le contrat de travail nous ayant liés.

En effet, il n'est pour ce faire que de lire les lettres à nous adressées par Pôle Emploi, dans lesquelles il est bien précisé que vous êtes notre « ancien salarié », ce qui ne peut résulter que de votre déclaration. C'est la raison pour laquelle nous avons adressé à cet organisme, l'attestation de l'employeur pour l'assurance chômage.

De plus, postérieurement à la communication de votre certificat d'arrêt de travail du 19 septembre 2014, couvrant la période du 20 septembre 2014 au 12 octobre 2014, nous sommes sans nouvelles de vous.

Dès lors, à l'évidence et à ce jour, notre contrat est d'ores et déjà « résilié », et à votre initiative.

Cela ne fût-il pas le cas, la présente vaudrait prise d'acte de sa résiliation ou à défaut notification de résiliation, avec effet immédiat, résiliation s'entendant dans cette dernière hypothèse de licenciement. »

À la suite de ce courrier, Monsieur H. s'est rapproché des services de Pôle Emploi afin de solliciter l'attestation qui aurait été adressée par l'employeur et il lui a été répondu qu'il n'y avait aucune trace de réception de l'attestation employeur de la SARL A.

- Le 20 mars 2015, l'employeur adressait à Monsieur H. une nouvelle lettre ainsi libellée :

« Nous accusons réception de votre courrier du 17 février 2015 auquel nous répondrons comme suit :

- La loi n° 1.348 du 25 juin 2008 porte sur le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail. Elle ne concerne par conséquent pas les personnes inaptes à tout poste dans l'entreprise.
- Quels que soient ses mérites, l'inspection du travail ne saurait se substituer à l'instance judiciaire compétente d'autant que, comme vous l'aurez relevé, sur sa suggestion j'ai saisi la commission de reclassement, prévue à l'article 6 de la loi n° 1.348, laquelle s'est déclarée, par sa décision du 17 septembre 2014, incompétente.
- Notre interlocuteur à l'inspection du travail lui-même n'a pu que constater l'imperfection de la loi et son défaut d'exhaustivité.
- Notre société est effectivement sans nouvelles de vous depuis le 12 octobre 2014, date à laquelle doit prendre effet la rupture de votre contrat de travail, puisqu'à l'issue de votre arrêt de travail, vous ne vous êtes plus manifesté, pas plus que vous ne nous avez communiqué un certificat de prolongation d'arrêt de travail.
- Vous trouverez sous ce pli :
 - * Vos bulletins de salaire jusqu'à la date de rupture de votre contrat,
 - * L'attestation destinée à Pôle Emploi,
 - * Votre certificat de travail,
 - * Le reçu pour solde de tout compte ne s'impose pas étant contesté par anticipation devant la juridiction par vous saisie. ».

De plus, Monsieur H. produit un courrier des caisses sociales adressé le 3 mars 2015 à son conseil ainsi libellé :

« Je vous prie de trouver ci-après le détail des déclarations mensuelles, établies à compter du mois d'août 2014 par l'employeur n° 18044 SARL A, concernant Monsieur H a. Mle 235657 :

- Août 2014 : congés sans solde (code B = 3) du 1er au 31 août 2014.
- Septembre 2014 : congés maladie (code B = 4) du 1er au 30 septembre.
- Octobre 2014 : congés sans solde (code B = 3) du 1er au 31 octobre 2014.
- Novembre 2014 : congés sans solde (code B = 3) du 1er au 30 novembre 2014.
- Décembre 2014 : congés sans solde (code B = 3) du 1er au 31 décembre 2014.
- Janvier 2015 : congés sans solde (code B = 3) du 1er au 31 janvier 2015. »

Lorsque la rupture émane de l'employeur, l'acte de rupture se situe au moment où ce dernier a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail ; en présence d'une lettre de licenciement, c'est l'envoi de cette lettre qui emporte, de la part de l'employeur, manifestation de sa volonté de rompre le contrat de travail.

En l'espèce, il convient de relever les atermoiements et les hésitations de la SARL A dans la gestion de son salarié, Monsieur H. ainsi qu'il a été relaté supra.

Monsieur H. a en effet adressé un courrier à son employeur le 23 septembre 2014, après la décision de la commission de reclassement en date du 17 septembre 2014, dans lequel il lui demande de faire « *connaître votre position concernant vos intentions à mon égard et à l'avenir que vous y portez dans votre entreprise la SARL A* ».

L'employeur répondait par lettre du 20 octobre 2014, sans apporter l'éclaircissement souhaité par le salarié, en ces termes :

« ... Je reviens vers vous étant resté sans réponse de votre part, à savoir que vous auriez dû reprendre votre poste le 12 octobre 2014, je souhaiterais que vous m'informiez le plus rapidement quant à votre position vis-à-vis de la société. ».

Bien plus contrairement à ses allégations tendant à retenir la résiliation du contrat de travail le 12 octobre 2014 aux torts du salarié qui n'aurait pas repris son travail à cette date, il apparaît que l'employeur a volontairement déclaré aux Services des Caisses Sociales de Monaco que Monsieur H. était en congé sans solde ou en arrêt maladie pour la période d'août 2014 à janvier 2015, ce qui induit qu'il le considérait comme salarié de l'entreprise pendant ce laps de temps.

Il convient ainsi de retenir la lettre du 11 février 2015 notifiant à Monsieur H. son licenciement, lequel est corroboré par l'envoi des documents sociaux.

Monsieur H. n'a par ailleurs jamais pris l'initiative d'une quelconque rupture du contrat de travail.

Il convient ensuite de rechercher si le licenciement ainsi prononcé est fondé sur une cause valable et n'est pas abusif.

Sur le motif de la rupture

Il résulte des explications développées supra que Monsieur H. a été licencié pour absence injustifiée depuis le 12 octobre 2014 alors que les pièces produites par les parties démontrent que la rupture a pour cause l'inaptitude du salarié.

De ce seul fait, la rupture litigieuse est abusive.

Ainsi, au titre de l'inaptitude déclarée par la médecine du travail, l'employeur devait respecter les dispositions de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008.

La loi n° 1.348 du 25 juin 2008, qui concerne le reclassement du salarié déclaré définitivement inapte à occuper son poste par le médecin du travail, s'applique également à l'inaptitude définitive du salarié à occuper tout poste au sein de l'entreprise (CA, 20 mars 2012, société D contre SC ; TT, 19 mai 2011, même affaire).

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, en sorte que la demande en paiement de l'indemnité de licenciement doit être rejetée.

L'avis d'inaptitude du médecin du travail déclarant le salarié définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise ne saurait le dispenser de procéder à la recherche des postes de reclassement (CA, 9 octobre 2012, société M c/ LB).

Il résulte de l'exposé des motifs de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 que « *le texte s'attache à faire du reclassement une option concrète et crédible* » et que l'article 3 de ladite loi 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 »* .

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 (CA, 9 octobre 2012, même affaire), « *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 définitive d'inaptitude à l'emploi* » (Cour de Révision, 31 octobre 2013, même affaire).

Sans le rapport prévu à l'article 2 alinéa 2 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 ou faute d'observations suffisamment précises contenues dans ledit rapport (sur les éléments relatifs à l'état de santé et à l'incompatibilité en résultant), l'employeur n'est pas à même de procéder à une recherche de poste sérieuse et adaptée aux contraintes imposées par

l'état de santé du salarié, en sorte qu'il lui incombe de solliciter ou d'obtenir des informations complémentaires auprès du médecin du travail.

En l'espèce, la fiche d'aptitude au travail établie par le médecin du travail le 1er août 2014 indique « inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise », sans autre commentaire.

Il a ensuite établi un rapport le même jour dans lequel il ajoute : « *pas de reclassement possible dans l'entreprise* ».

Il résulte d'un courrier du salarié en date du 27 août 2014 que l'employeur aurait formulé une proposition de reclassement dans une lettre du 8 août 2014 non produite.

Monsieur H. écrit :

« J'accuse réception de votre courrier daté du 8 août 2014...

Je ne comprends pas la teneur de votre proposition.

Vous ne faites pas état d'un nouveau poste.

Vous ne me définissez pas les nouvelles fonctions.

Vous ne m'indiquez rien sur la durée.

Vous ne me précisez rien sur le salaire.

Si toutefois, il s'agit là des mêmes responsabilités en CDI avec le même taux horaire, cette proposition ne me convient pas... ».

La proposition de reclassement ainsi faite au salarié n'étant pas produite aux débats, le Tribunal est dans l'impossibilité d'en vérifier la réalité et le sérieux, et ce d'autant plus que l'inspection du travail se rapprochait de la SARL A le 3 septembre 2014 en ces termes :

« L'inspection du travail a été rendue destinataire de la copie d'un courrier adressé par votre salarié Monsieur H a. concernant votre « proposition » de reclassement en suite à un avis d'inaptitude délivré par l'office de la médecine du travail.

À ce titre, je note que le salarié semble décliner votre proposition et pose légitimement un certain nombre de questions car la proposition modifie son contrat de travail.

En conséquence, et en pareille hypothèse, les dispositions réglementaires ad hoc imposent à l'employeur de solliciter auprès de l'inspection du travail, la saisine de la commission de reclassement concernant les salariés déclarés inaptes par l'office de la médecine du travail. ».

L'employeur saisira par la suite ladite commission laquelle se déclarera incompétente, sans aucune motivation.

Ce faisant, il convient de vérifier si la seule proposition de reclassement formulée par l'employeur est suffisante au regard des préconisations du médecin du travail.

Ainsi qu'il a été relevé supra, le courrier correspondant n'est pas produit.

Le rapport joint à la fiche d'inaptitude établie par le médecin du travail précise « *pas de reclassement possible dans l'entreprise* ».

La formulation en cause n'était pas suffisamment précise pour déterminer les éventuelles possibilités de mutation, transformation de postes (postes existant ou pouvant exister) mais également d'aménagement du temps de travail, si bien qu'il appartenait à la SARL A de solliciter le médecin de travail afin qu'il formule des indications plus exhaustives.

En effet, par son attitude, l'employeur n'a pas mis le salarié en position de faire un choix éclairé sur le poste proposé et ne justifie pas avoir envisagé toutes les mesures permettant le reclassement.

En s'abstenant d'avoir procédé de la sorte et de justifier avoir recherché de manière effective toute possibilité de reclassement, l'employeur a agi avec légèreté blâmable, ce qui confère d'autant plus à la rupture un caractère abusif.

Bien plus, en s'abstenant de répondre aux interrogations légitimes du salarié sur la nature de l'emploi proposé dans le cadre du reclassement envisagé par l'employeur, ce dernier a également commis une faute.

Sur les conséquences de la rupture abusive et les sommes réclamées

Sur l'application de l'article 5 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008

Aux termes des dispositions de l'article 5 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 :

« Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si l'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail dans le délai d'un mois à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude définitive, ce dernier est tenu de verser au salarié, dès l'expiration de ce délai et jusqu'au reclassement du salarié dans l'entreprise ou à la notification au salarié de la rupture du contrat de travail, une indemnité journalière correspondant au salaire et avantages de toute nature que celui-ci percevait avant la suspension de son contrat de travail. ».

En l'espèce, il a été démontré supra que ni le reclassement ni le licenciement de Monsieur H. n'est pas intervenu dans le délai d'un mois à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude définitive le 1er août 2014.

L'employeur ne saurait se retrancher derrière la décision de la commission de reclassement en date du 17 septembre 2014 qui s'est déclarée incompétente dans la mesure où il résulte d'une jurisprudence constante de ce Tribunal, confirmée par la Cour d'Appel que la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, qui concerne le reclassement du salarié déclaré définitivement inapte à occuper son poste par le médecin du travail, s'applique également à l'inaptitude définitive du salarié à occuper tout poste au sein de l'entreprise (CA, 20 mars 2012, société D contre SC ; TT, 19 mai 2011, même affaire).

L'employeur reste ainsi redevable des indemnités journalières du 1er septembre 2014 au 11 février 2015, date de la lettre de licenciement, soit la somme de 20.807,28 euros brut, outre celle de 2.080,72 euros brut au titre des congés payés y afférents.

L'exécution provisoire doit être ordonnée s'agissant de salaires et accessoires.

Sur la demande de dommages et intérêts du fait du non-paiement du salaire pendant huit mois

Monsieur H. sollicite une somme de 6.000 euros en réparation du préjudice ainsi subi.

Cependant, le salarié ne démontre pas les difficultés financières et matérielles qui ont découlé de la carence de l'employeur dans le paiement du salaire.

Bien plus, il a perçu pendant cette période les indemnités journalières suivantes :

- Du 23/07/14 au 08/08/14 : 977,78 euros
- Du 09/08/14 au 21/09/14 : 2.530,74 euros
- Du 22/09/14 au 12/10/14 : 1.207,85 euros

Le demandeur ne produit pas plus de documents sur ses charges, de sorte qu'il sera débouté de sa demande de dommages et intérêts en l'absence de preuve d'un préjudice en lien avec la faute de l'employeur.

Sur l'indemnité de délai-congé

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.

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.

Monsieur H. a perçu au cours de l'année 2013 un salaire moyen mensuel brut de 3.468,75 euros.

Pour la période du mois de janvier au mois de mai 2014 (arrêt maladie à compter du mois de juin 2014), il a perçu un salaire moyen mensuel brut de 3.148,60 euros.

Il en résulte un salaire de base moyen à hauteur de 3.308,68 euros brut.

Monsieur H. justifie aux débats être en droit de prétendre au versement à son profit :

- de l'indemnité de préavis de deux mois soit $3.308,68 \text{ euros} \times 2 = 6.617,36 \text{ euros}$,
- l'indemnité de congés payés sur préavis représentant 1/10ème de l'indemnité de préavis soit 661,74 euros.

L'exécution provisoire doit être ordonnée s'agissant de salaires et accessoires.

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 renvoie au montant minimum légal de la région économique voisine (Cour de Révision, 26 mars 1998, société E c/ I), qui est la France, si bien que l'indemnité légale de congédiement monégasque doit correspondre à son équivalent français, l'indemnité légale 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 1.041,18 euros au titre de l'indemnité de congédiement doit être accueillie en l'absence de contestation du calcul opéré.

Sur l'indemnité de licenciement

L'employeur ne justifie pas d'un motif valable de licenciement entraînant l'obligation de payer l'indemnité de licenciement de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Cette dernière est limitée à six mois de salaire et n'est pas cumulable avec l'indemnité de congédiement d'un montant supérieur (article 3 de la loi n° 845).

Conformément à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, l'indemnité de licenciement à laquelle peut prétendre le salarié est égale à autant de journées de salaire (soit 25) que le travailleur compte de mois de service dans l'entreprise (soit 31 en l'espèce) : 132,35 euros par jour sur la base du salaire moyen de 3.308,68 euros = 4.102.85 euros.

Il sera dans ces circonstances fait droit à la demande du salarié à ce titre à hauteur de la somme de 3.061,67 euros, déduction faite de l'indemnité de congédiement d'un montant de 1.041,18 euros.

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

Monsieur H. 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 1.000 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur les congés payés non pris

Monsieur H. sollicite la somme de 5.001,75 euros brut (37,5 jours) au titre des congés payés non pris.

L'article 16 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés dispose : «lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité de congés payés déterminée d'après les dispositions des articles 10, 11, 12, 13 et 15» ;

Le bulletin de salaire pour le mois d'août 2014 fait apparaître qu'il reste au salarié 37,5 jours de congés non pris et non payés, soit 30 jours pour la période 2013/2014 et 7,5 jours pour la période 2014/2015.

Le mode de calcul n'est pas précisé par le salarié.

Ce faisant, l'indemnité résiduelle de congés payés de 37,5 jours doit être calculée comme suit :

- 3.308,68 (salaire moyen calculé supra) x 37,5 / 25 (moyenne des jours ouvrables dans un mois) = 4.963,02 euros brut,

L'exécution provisoire doit être ordonnée s'agissant de salaires.

Sur les dommages et intérêts pour le préjudice subi au titre des congés payés non pris et non payés

Monsieur H. sollicite une somme de 6.000 euros en réparation du préjudice ainsi subi.

Le Tribunal reprend la même argumentation que celle retenue pour les dommages et intérêts sollicités par le salarié du fait du non-paiement du salaire pendant huit mois.

Il sera dans ces circonstances débouté de sa demande de ce chef.

Sur la prime mentionnée à l'article 38 de la Convention Collective de l'Horlogerie Bijouterie

Monsieur H. sollicite à ce titre la somme de 5.203,20 euros pour les années 2012 à 2014, outre celles de 520,32 euros brut au titre des congés payés afférents et 2.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Conformément à l'Arrêt de principe rendu le 26 mars 1998 par la Cour de Révision de la Principauté de Monaco, dans l'affaire SAM C / I., les dispositions, tant de la loi n° 845 du 27 juin 1968 que de l'article 6 de l'avenant n° 18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Monégasque du Travail, selon lesquelles l'indemnité de congédiement due au salarié licencié ne peut être inférieure au montant minimum des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions commerces ou industries de la région économique voisine, doivent s'entendre comme visant le minimum légal.

Dès lors, en l'absence de Convention Collective Monégasque propre aux activités telles que celles de la SARL A et de toute stipulation du contrat de travail de Monsieur H. lui étendant personnellement le bénéfice de la Convention Collective Française du Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, celui-ci, pour pouvoir prétendre au bénéfice de la prime prévue par l'article 38 de l'accord collectif susvisé, doit préalablement démontrer que son employeur s'est volontairement soumis aux dispositions de la Convention Collective Française, dont il revendique aujourd'hui l'application.

Force est de constater que Monsieur H. ne rapporte pas la preuve exigée, alors surtout que l'employeur ne lui a jamais versé la prime sollicitée.

Dans ces circonstances, en l'état des dispositions des articles 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 et 1 de l'Arrêté Ministériel n° 63 131 du 21 mai 1963 instituant la parité des salaires monégasques minima avec ceux pratiqués dans la région économique voisine, pour des conditions de travail identiques, en vertu de la réglementation ou de conventions

collectives, Monsieur H. ne caractérise pas la volonté de l'employeur de se soumettre à l'intégralité des dispositions prévues par l'accord étranger susvisé et notamment de son article 38.

Il sera débouté dès lors de ces chefs de demandes.

Sur les frais de justice

Monsieur H. sollicite la somme de 4.000 euros au titre des frais de la présente procédure restant à sa charge.

Il y a lieu de faire droit à cette demande qui apparaît justifiée au regard de l'obligation à laquelle ce salarié s'est trouvé confronté d'exposer des frais de justice pour faire valoir ses moyens de défense dans le cadre de cette instance ;

Cette situation a causé au salarié un préjudice à tout le moins moral, compte tenu des tracasseries induites par le comportement de l'employeur. Il en sera fait une juste réparation en condamnant la SARL A à lui verser la somme de 2000 euros à titre de dommages-intérêts.

Sur les dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de l'absence de remise des bulletins de paie depuis le 1^{er} août 2014

Monsieur H. sollicite le versement d'une somme de 3.000 euros mais sans qualifier le préjudice qu'il aurait pu subir en raison de l'absence de transmission de ces documents et ce faisant, le lien de causalité qui aurait pu exister entre cette carence et le préjudice invoqué et prouvé.

Sur la remise des documents liés à la rupture

Il convient d'ordonner, en tant que de besoin, la délivrance d'un certificat de travail rectifié portant la date de sortie au 11 février 2015, du reçu pour solde de tout compte, des bulletins de salaire depuis le 1^{er} août 2014 et de l'attestation destinée à Pôle Emploi conformes à la présente décision, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement, la nécessité d'une mesure d'astreinte n'étant par ailleurs nullement établie.

La demande au titre des dommages et intérêts pour absence de remise d'une attestation Pôle Emploi « correcte » sera rejetée pour les mêmes motifs que supra concernant les dommages et intérêts sollicités pour le préjudice subi du fait de l'absence de remise des bulletins de paie depuis le 1^{er} août 2014.

Sur la capitalisation des intérêts

Les intérêts ne peuvent pas être réclamés en l'état des dispositions de l'article 453 du Code de Commerce.

Sur l'exécution provisoire

Il n'est pas justifié pour le surplus des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire autre que l'exécution provisoire de droit prévue par les dispositions de l'article 60 de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

Il n'y a pas lieu de déclarer opposable la présente décision à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public D, celle-ci étant de droit dans le cadre de la liquidation des biens affectant l'employeur.

Le syndic de la liquidation des biens de la SARL A doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Ordonne la jonction des instances portant les numéros 76 de l'année judiciaire 2014-2015 et 108 de l'année judiciaire 2014-2015 ;

Dit que la rupture du contrat de travail ayant lié a. H. à la SARL A s'analyse en un licenciement ;

Dit que le licenciement d a. H. par la SARL A n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif ;

Fixe à la somme de 20.807,28 euros brut (vingt mille huit cent sept euros et vingt-huit centimes), outre celle de 2.080,72 euros brut (deux mille quatre-vingt euros et soixante-douze centimes) au titre des congés payés y afférents les sommes dues par la SARL A en application des dispositions de l'article 5 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, et ce, sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Fixe à la somme de 6.617,36 euros brut (six mille six cent dix-sept euros et trente-six centimes), outre celle de 661,74 euros brut (six cent soixante et un euros et soixante-quatorze centimes) au titre de l'indemnité de délai-congé et des congés payés afférents dus par la SARL A, et ce, sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Fixe à la somme de 1.041,18 euros (mille quarante et un euros et dix-huit centimes) la somme due par la SARL A au titre de l'indemnité de congédiement ;

Fixe à la somme de 3.061,67 euros (trois mille soixante et un euros et soixante-sept centimes) au titre de l'indemnité de licenciement due par la SARL A, déduction faite de l'indemnité de congédiement ;

Fixe à la somme de 1.000 euros (mille euros) les dommages et intérêts dus par la SARL A au titre du licenciement abusif ;

Fixe à la somme de 4.963,02 euros brut (quatre mille neuf cent soixante-trois euros et deux centimes) la somme due par la SARL A au titre des congés non pris et non payés, et ce, sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Fixe à la somme de 2.000 euros brut (deux mille euros) la somme due par la SARL A au titre des dommages et intérêts réparant le préjudice causé par la nécessité d'agir en justice,

Ordonne la délivrance par le syndic de la liquidation des biens de la SARL A à a. H. dans le délai d'un mois à compter de la signification de la présente décision, d'un certificat de travail rectifié portant la date de sortie au 11 février 2015, du reçu pour solde de tout compte, des bulletins de salaire depuis le 1er août 2014 et de l'attestation destinée à Pôle Emploi conformes à la présente décision ;

Déboute les parties du surplus de ses demandes ;

Dit que le syndic de la liquidation des biens de la SARL A doit supporter les dépens du présent jugement qui seront employés en frais privilégiés de liquidation des biens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Francis GRIFFIN et Daniel CAVASSINO, membres employeurs, Messieurs Jean-Marc JOURDIN et Fabrizio RIDOLFI, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le neuf février deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Francis GRIFFIN, Daniel CAVASSINO et Fabrizio RIDOLFI, Monsieur Marc JOURDIN étant empêché, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.