

Tribunal du travail, 23 février 2017, Madame p. RI. c/ Monsieur s. TH.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	23 février 2017
<i>IDBD</i>	15832
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Chômage et reclassement ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2017/02-23-15832>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Inaptitude physique - Motif valable - Licenciement abusif - Obligation de reclassement du salarié inapte - Légèreté blâmable de l'employeur

Résumé

Le licenciement de la salariée déclarée par la médecine du travail inapte à son poste de travail de vendeuse avec possibilité d'affectation sur un poste de rangement de marchandises, d'élaboration des boissons chaudes et de service en terrasse est fondé sur un motif valable mais revêt un caractère abusif eu égard à la légèreté blâmable de l'employeur qui ne justifie pas avoir recherché de manière effective toute possibilité de reclassement. Sa proposition d'affectation à un poste de fabrication de sandwich suivi du service terrasse a été refusé par la salariée en raison de ses difficultés de vision. La commission a d'ailleurs constaté l'inadéquation des propositions au regard des constatations de la médecine du travail et ne s'est pas opposée au licenciement. Cependant, si la taille de l'entreprise comptant douze salariés et la nature des emplois occupés laissent peu de place à un reclassement sur un poste à temps plein au regard des restrictions médicales, la possibilité d'exécution de tâches de rangement de marchandises en complément du service en terrasse, même à temps très partiel, mentionnée par la médecine du travail, pouvait être envisagée et n'était pas une proposition irréalisable pour l'employeur. Enfin, le Tribunal ne saurait être lié par le courrier de l'Inspection du travail adressé à l'employeur plus d'un an après la rupture estimant que celui-ci avait rempli ses obligations.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 23 FÉVRIER 2017

En la cause de Madame p. RI., bénéficiant de l'assistance judiciaire par décision n°XX du bureau d'assistance judiciaire en date du 17 avril 2014, demeurant : X1 à VILLENEUVE LOUBET (06270),

demanderesse, plaidant par Maître Charles LECUYER, avocat près la Cour d'Appel de Monaco,

d'une part ;

Contre :

Monsieur s. TH., exerçant son activité commerciale en nom personnel sous l'enseigne « ZZ », dont le siège social se situe : X2 à MONACO (98000),

défendeur, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, substitué par Maître Arnaud CHEYNUT, avocat-stagiaire près la Cour d'Appel de Monaco,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 20 juin 2014, reçue le 24 juin 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 12 novembre 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Charles LECUYER, avocat, au nom de Madame p. RI., en date des 2 avril 2015 et 14 janvier 2016 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur, au nom de Monsieur s. TH., en date des 8 octobre 2015 et 14 avril 2016 ;

Après avoir entendu Maître Charles LECUYER, avocat près la Cour d'Appel de Monaco, pour Madame p. RI., et Maître Arnaud CHEYNUT, avocat-stagiaire près la Cour d'Appel de Monaco, pour Monsieur s. TH., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

p. RI. a été embauchée par s. TH. à compter du 15 mars 2013, avec reprise d'ancienneté au 1er juillet 2009, en qualité de vendeuse, avec une rémunération mensuelle de 1.741 euros.

Madame RI. a été placée en arrêt maladie à compter du 12 septembre 2013 pour des problèmes de vue importants.

À l'issue de son arrêt maladie le 29 septembre 2013, la salariée était convoquée à la médecine du travail pour satisfaire à la visite médicale de reprise.

Le 30 septembre 2013, le médecin du travail déclarait Madame RI. :

- « inapte définitivement à son poste de vendeuse en alimentation,

- *inapte à travailler à la caisse,*
- *inapte aux tâches nécessitant la lecture,*
- *inapte aux tâches nécessitant une vision « fine »,*
- *peut occuper un poste de rangement de marchandises,*
- *peut faire les cafés, les boissons chaudes,*
- *peut faire le service en terrasse ».*

Le 3 octobre 2013, l'employeur adressait à Madame RI. une proposition de reclassement, refusée par celle-ci le 8 octobre 2013.

L'employeur saisissait alors la commission chargée de rendre un avis sur le licenciement envisagé.

La commission ne s'opposant pas au licenciement de Madame RI., ce dernier intervenait par courrier du 15 novembre 2013 au motif que la salariée avait refusé la proposition de reclassement qui lui avait été faite.

Contestant la légitimité de son licenciement, Madame RI. a saisi le Tribunal du Travail par requête en date du 20 juin 2014, reçue au greffe le 24 juin 2014 afin de :

- Voir condamner son ancien employeur à lui verser les sommes suivantes :
 - * 4.073,14 euros à titre de retenue sur salaire totalement injustifiée, s'agissant de la retenue de son avantage en nature d'un repas par jour,
 - * 267,42 euros à titre de prime de fin d'année calculée sur la base d'un pourcentage de 3,84 % (convention collective française de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976),
 - * 82,41 euros au titre de sa rémunération pour avoir travaillé le 8 décembre 2012, jour de l'Immaculée Conception, lequel aurait dû être chômé et payé,
 - * 69,64 euros à titre d'indemnité, le jour férié de la Sainte Dévote, le 27 janvier 2013, étant tombé sur un jour de repos hebdomadaire (1/25^e du salaire mensuel),
- Contestant le motif de son licenciement ainsi que les circonstances dans lequel il est intervenu, condamner l'employeur à lui verser les sommes suivantes :
 - * 6.466,57 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
 - * 20.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et vexatoire,
 - * Intérêts au taux légal,
 - * Dépens.

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, l'affaire était renvoyée devant le bureau de jugement.

Madame RI. a déposé des conclusions le 2 avril 2015 et le 14 janvier 2016 dans lesquelles elle fait essentiellement valoir que :

- *Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat :*

- Les bulletins de salaire depuis le 1er juillet 2009 montrent que dans la case « *acomptes à déduire* » sont repris tous les mois les repas pourtant consentis au titre des avantages en nature, à raison d'un repas par jour,
- La retenue ainsi opérée est injustifiée au regard des dispositions de l'article 10 de la loi n° 729,
- L'employeur est également redevable de la prime de fin d'année, des sommes de 82,41 euros pour avoir travaillé le 8 décembre 2012, jour de l'Immaculée Conception et de 69,64 euros à titre d'indemnité, le jour férié de la Sainte Dévote, le 27 janvier 2013, étant tombé sur un jour de repos hebdomadaire,
- Monsieur TH. a repris l'activité de Madame GA., avec reprise des contrats de travail en cours. Le contrat de travail n'est ni repris en cause, ni rompu, simplement transféré au nouvel employeur,
- La principale conséquence d'un tel transfert est que le salarié conserve ses droits auprès de son nouvel employeur,
- Ses demandes doivent dès lors être dirigées contre l'employeur actuel et non l'ancien,

- *Sur les demandes relatives à la rupture :*

- Elle était dans l'incapacité physique d'accepter la proposition de reclassement qui lui a été faite par l'employeur,
- La fabrication de sandwiches devait être effectuée dans une salle éclairée par des néons, épuisant de façon incontestable sa vue,
- Elle aurait en plus dû effectuer cette tâche pendant une durée de 4 heures, nécessitant une concentration et une attention visuelle incompatibles avec son état de santé,
- L'employeur n'a pas tenu compte de ses motivations l'obligeant à refuser le poste proposé,
- L'employeur ne lui a aucunement proposé un reclassement lui permettant de conserver son emploi,

- Seul un poste de rangement de marchandises était préconisé. La préparation de sandwiches ne saurait être assimilée à du simple rangement de marchandises,
- La commission a constaté l'inadéquation entre les nouvelles fonctions proposées au regard notamment du rapport établi par la médecine du travail,
- Elle a été licenciée en 1 mois et demi avec une brutalité et une soudaineté évidentes, alors qu'elle pensait réintégrer les effectifs à un poste compatible avec son état de santé,
- La qualité de son travail ainsi que son dévouement ont toujours été salués et récompensés, de sorte qu'elle pensait pouvoir s'inscrire stablement et durablement au service de Monsieur TH.,
- Le licenciement a mis fin à la stabilité financière qu'elle avait jusqu'alors,
- Il est compliqué de retrouver un emploi à 60 ans avec un handicap,
- Elle bénéficie du statut de travailleur handicapé.

s. TH. a déposé des conclusions le 8 octobre 2015 et le 14 avril 2016 dans lesquelles il soulève l'irrecevabilité des demandes présentées à son encontre au titre de l'exécution du contrat de travail et subsidiairement leur rejet.

Il sollicite le débouté de Madame RI. pour le surplus de ses demandes.

Il soutient essentiellement que :

- *Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail :*

- Madame RI. a été embauchée par Madame GA. du 1er juillet 2009 au 14 mars 2013, date à partir de laquelle elle est devenue sa salariée,
- Les demandes de Madame RI. concernent la période d'emploi antérieure au 15 mars 2013,
- La salariée sollicite d'ailleurs dans sa requête introductive que « son ancien employeur » soit condamné à lui verser des sommes afférentes à l'exécution du contrat de travail,
- Ses demandes sont dès lors irrecevables,
- Subsidiairement,
- Le repas fourni par l'employeur constituait un avantage en nature et à ce titre, il devait être assujéti à déclaration aux organismes sociaux puis ensuite retenu à la salariée. La retenue est donc parfaitement justifiée,
- Lors de l'embauche par Monsieur TH., il a été convenu entre les parties que Madame RI. ne serait plus nourrie,
- Contrairement à ce qu'indique la salariée, l'article 10 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 n'interdit pas de retenir des avantages en nature,
- La prime de fin d'année n'est pas due dans la mesure où Madame RI. se réfère à une convention collective française, non applicable en Principauté,
- Le samedi 8 décembre 2012, jour de l'Immaculée Conception, a été récupéré le 8 février 2013 comme mentionné sur le bulletin de salaire du mois de février 2013,
- Il en est de même concernant le jour férié de la Sainte Dévote récupéré le 9 février 2013,

- *Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail :*

- L'établissement « Y » est une petite structure comprenant 8 salariés,
- Il a proposé à Madame RI. un emploi en adéquation avec les tâches pour lesquelles le médecin du travail l'a déclarée apte et aussi comparable que possible à l'emploi qu'elle occupait précédemment, à savoir un poste de fabrication de sandwiches et de service en terrasse,
- Madame RI. a refusé le poste en se référant uniquement au poste de fabrication de sandwiches qui selon elle faisait appel à de la vision fine,
- Or, la fabrication de sandwiches s'apparente à de la manipulation de marchandises suggérée par la médecine du travail. Ils sont confectionnés dans le laboratoire pâtisserie adjacent au magasin de vente, soit un local très lumineux,
- Madame RI. connaissait la technique de fabrication des sandwiches dans la mesure où elle a aidé ponctuellement, durant les mois de mai, juin et juillet 2013, à ladite fabrication et au service en terrasse pendant le déjeuner,
- Aucun autre reclassement n'était possible au regard tant de la taille que de l'activité de l'entreprise,
- Il a respecté les obligations légales lui incombant en respectant la procédure instaurée par la loi n°1.348 du 25 juin 2008,
- Il a attendu de recevoir l'avis de la commission pour licencier Madame RI.,
- La salariée a été remplies de l'intégralité de ses droits.

SUR CE :

Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail :

En application des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, « *s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise* ».

En l'espèce, le défendeur indique dans ses écritures que Madame GA., ancien employeur de Madame RI., lui a donné son fonds de commerce en location gérance.

Il reconnaît à ce titre l'application des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729.

Ce faisant, le nouvel employeur est tenu de plein droit, vis à vis des salariés dont le contrat subsiste, des obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification.

Il en résulte que Monsieur TH. est redevable des sommes qui pourraient être dues par Madame GA. à Madame RI..

Monsieur TH. soutient par ailleurs que les demandes de Madame RI. telles qu'elles résultent de la requête introductive d'instance sont dirigées à l'encontre de « *son ancien employeur* » qui ne peut être que Madame GA., de sorte que ses prétentions relatives à l'exécution du contrat de travail seraient irrecevables.

Cependant, eu égard au licenciement fondant le litige, Monsieur TH. est également l'ancien employeur de Madame RI..

D'ailleurs, cette dernière formule toutes ses demandes contre Monsieur TH., les fondant sur les dispositions de l'article 15 de la loi n° 729.

Sur les retenues sur salaire

L'argumentation de Madame RI. ne saurait être retenue dans la mesure où il s'agit d'un avantage en nature, celle-ci bénéficiant d'un repas par jour de travail.

L'employeur doit dans ces circonstances déclarer l'avantage en nature sur la feuille de salaire, lesdites sommes étant soumises aux cotisations sociales puis les déduire dans la mesure où la prestation a été fournie.

Madame RI. sera dès lors déboutée de ce chef de demande.

Sur la prime de fin d'année

Madame RI. fonde sa demande sur la convention collective française de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976 dont elle ne démontre pas son applicabilité à Monaco et encore moins à l'employeur.

Elle sera dans ces circonstances déboutée de ce chef de demande.

Sur les jours fériés travaillés

Conformément à l'article 11 de la Convention Collective des Hôtels, Restaurants et Débits de Boissons du 1er juillet 1968, étendue par Arrêté Ministériel n° 68-367 du 22 novembre 1968, les fêtes légales devront, soit être payées en supplément sur la base du 1/20ème du salaire mensuel, soit être compensées dans la quinzaine, au choix de la Direction.

L'employeur soutient que le samedi 8 décembre 2012, jour de l'Immaculée Conception, a été récupéré le 8 février 2013 comme mentionné sur le bulletin de salaire du mois de février 2013 et que le jour férié de la Sainte Devote a été récupéré le 9 février 2013. Il renvoie ainsi le Tribunal à la lecture des bulletins de salaire des mois de décembre 2012 et février 2013.

Le bulletin de salaire du mois de décembre 2012 comporte la mention suivante :

« 8 déc. 2012 à rattraper ».

Il n'est donné aucune précision concernant le dimanche 27 janvier 2013 qui est visé par le bulletin de salaire du mois de janvier 2013 sous la mention suivante :

« sont fériés, chômés, payés :

1er janvier 2013,

27 janvier 2013 ».

Le bulletin du mois de février 2013 fait apparaître :

« rattrape fête du 8 XII 12

CP 3 semaines du 11.02.2013 - 03.03.2013

104 h ».

Il résulte de ces constatations que Madame RI. a pris trois semaines de congés, soit 117 heures, l'employeur ne lui en ayant décompté que 104 heures, la différence correspondant au rattrapage des jours fériés litigieux.

Madame RI. sera dès lors déboutée de sa demande.

Sur le licenciement

Le salarié déclaré médicalement inapte à son poste de travail bénéficie aux termes de la loi n° 1348 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.

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).

Seul le médecin du travail, a le pouvoir de déclarer l'inaptitude du salarié ; à cette fin, la déclaration d'inaptitude définitive comprend ses indications sur les aptitudes du salarié, lesquelles s'analysent comme un conseil avisé destiné à l'employeur. Il y est joint un rapport dans lequel ce médecin, qui dispose d'une parfaite connaissance de l'environnement dans lequel évolue le salarié par les visites de contrôle qu'il est amené à effectuer dans l'année dans l'entreprise, formule ses conclusions et des indications sur l'aptitude éventuelle du salarié à exercer une des tâches existant dans l'entreprise ;

La médecine du travail a déclaré, le 30 septembre 2013, Madame RI. inapte définitivement à son poste de travail avec demande de reclassement, en précisant :

« Inapte définitivement à son poste de vendeuse en alimentation.

Inapte à travailler à la caisse.

Inapte aux tâches nécessitant la lecture.

Inaptes aux tâches nécessitant une vision « fine ».

Peut occuper un poste de rangement de marchandises.

Peut faire les cafés, les boissons chaudes.

Peut faire le service en terrasse. ».

Le rapport établi par le médecin du travail à la suite de la déclaration d'inaptitude reprend intégralement ladite déclaration sans mention ou précision complémentaire.

À la suite de cette déclaration d'inaptitude et du rapport établi par la médecine du travail, l'employeur a adressé un courrier à la salariée le 3 octobre 2013, dont copie à la médecine du travail et à l'inspection du travail le 7 octobre 2013, ainsi libellé :

« Suite au courrier de la médecine du travail reçu en date du 01/10/2013, nous confirmant votre inaptitude définitive à votre poste de vendeuse et une demande de reclassement, nous pensons pouvoir mettre à votre disposition un poste de fabrication de sandwich et le service terrasse à la fin de la fabrication sandwich.

Votre nouvel horaire de travail serait de 08h-14h30 soit 08h-12h fabrication sandwich, 12h 12h20 pause déjeuner, 12h20 14h30 service terrasse.

Votre arrêt maladie se terminant le 29/09/2013, nous n'avons pas reçu de nouvel arrêt concernant lundi 30/09 /2013, mardi 01/10/2013, mercredi 02/10/2013 et jeudi 03/10/2013.

Espérant que ce reclassement puisse vous convenir, nous vous adressons, Madame, nos sincères salutations. ».

Madame RI. répondait à cette proposition de reclassement le 8 septembre 2013 (!) de la manière suivante :

« Faisant suite à votre courrier me proposant le reclassement au poste de fabrication de sandwiches, je vous réponds en tenant compte de mon état visuel qui ne permet pas d'exercer une tâche à une vision fine.

Ce reclassement ne peut me convenir par rapport à mon handicap visuel. ».

Dès lors, par courrier du 22 octobre 2013, l'employeur a sollicité l'avis de 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, laquelle a statué suivant procès-verbal du 6 novembre 2013 en ces termes :

« après avoir examiné d'une part les documents transmis par la société ZZ, et d'autre part après avoir entendu les parties dans leurs explications, la Commission prend note de la proposition de reclassement formulée par l'employeur ainsi que le refus donné par la salariée.

Toutefois, la Commission constate l'inadéquation entre les nouvelles fonctions proposées à la salariée au regard notamment du rapport établi par la médecine du travail.

Aussi, la Commission ne s'oppose pas au licenciement de Madame p. RI.. ».

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.

Le 5 janvier 2015, Monsieur ES., Inspecteur du Travail, a adressé un courrier à l'employeur dans lequel il précise que ce dernier a « rempli l'ensemble des diligences que la loi impose à l'employeur », ajoutant « ni les membres présents, ni la salariée n'avaient pu constater, au regard de votre activité, un autre moyen de reclassement d'où le procès-verbal qui en a résulté ».

Monsieur TH. produit aux débats le registre du personnel de l'entreprise duquel il résulte que celle-ci comporte :

- 6 vendeuses,
- 2 pâtisseries,
- 2 commis pâtisseries,
- 1 apprenti pâtisseries,
- 1 chef boulanger.

Si le Tribunal note que la taille de l'entreprise (12 salariés) et la nature des emplois occupés laissent peu de place pour un reclassement sur un poste à temps plein au regard des restrictions figurant dans l'avis d'inaptitude et le rapport qui s'en est suivi, il n'en demeure pas moins qu'il n'est pas justifié par la défenderesse que la possibilité d'un emploi consistant à des tâches de rangement de marchandises en complément du service en terrasse, même à temps très partiel, mentionnée par la médecine du travail, ne pouvait pas être envisagée et était une proposition irréalisable pour l'employeur.

Le Tribunal ne saurait par ailleurs être lié par le courrier de l'Inspection du Travail à l'employeur en date du 5 janvier 2015.

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.

Madame RI. 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 3.000 euros à titre de dommages et intérêts, avec la précision que la salariée ne justifie aucunement de sa situation matérielle actuelle, les derniers documents à ce titre datant de 2014.

Madame RI. ne démontre pas le caractère vexatoire et brutal du licenciement justifiant l'allocation d'une somme supérieure.

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

En effet, Madame RI., qui a la charge de la preuve à ce titre, ne démontre pas que le licenciement serait intervenu pour une autre cause que l'inaptitude déclarée par la médecine du travail.

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

Succombant pour l'essentiel dans ses prétentions, Monsieur TH. sera condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de p. RI. par s. TH. est fondé sur un motif valable mais revêt un caractère abusif ;

Condamne s. TH. à payer à p. RI. la somme de 3.000 euros (trois mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne s. TH. aux dépens du présent jugement,

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Michel GRAMAGLIA et Alain GALLO, membres employeurs, Madame Mariane FRASCONI et Monsieur Gilles UGOLINI, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt-trois février deux mille dix-sept, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Monsieur Michel GRAMAGLIA et Madame Mariana FRASCONI, Messieurs Alain GALLO et Gilles UGOLINI, étant empêchés, assistés de Mademoiselle Sylvie DA SILVA ALVES, Secrétaire-Adjoint.