

Tribunal du travail, 11 juillet 2019, Monsieur h. B. c/ La SAM A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	11 juillet 2019
<i>IDBD</i>	18318
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2019/07-11-18318>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Rupture – Solde de tout compte – Préavis - Licenciement pour inaptitude définitive – Conditions – Obligation de reclassement

Résumé

Il est constant en droit que le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire pour l'employeur s'il a été régulièrement établi et non dénoncé par le salarié dans le délai de forclusion qui lui était imparti à cet effet. 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. En l'espèce, la durée de préavis de deux mois ne fait pas débat. 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.B. ayant perçu la somme de 3.268,46 euros à ce titre, il lui reste dû un reliquat d'un montant brut de 681,32 euros, outre les congés payés afférents pour 68,13 euros, et ce avec intérêts au taux légal à compter du 24 avril 2017, date de réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire de salaire.

Le licenciement du demandeur fait suite à la déclaration d'inaptitude définitive à son poste : demande de reclassement établie par le Médecin du Travail le 24 mars 2016. 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. Monsieur h.B. ne démontre pas avoir été licencié pour une autre cause que l'inaptitude déclarée par la Médecine du Travail. Le salarié déclaré médicalement inapte à son poste de travail bénéficie aux termes de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 d'un droit à reclassement ; en cas d'impossibilité établie de reclassement ou en cas de refus par le salarié du reclassement, le licenciement est alors possible et le salarié bénéficie du paiement de l'indemnité de congédiement prévue à l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

L'article 3 de la loi 1.348 du 25 juin 2008 impose à l'employeur de prouver l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié 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. 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 (C.A., 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.

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.

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du Médecin du Travail émises au cours de la visite peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement.

Il appartient à l'employeur de démontrer, ne serait-ce que par la production du registre d'entrées et de sorties du personnel, la réalité de ses recherches de reclassement, ledit registre ayant permis d'examiner la nature des emplois

dans l'entreprise et de vérifier si des possibilités de reclassement existaient. En s'abstenant d'avoir procédé à une recherche sérieuse et loyale de reclassement et faute d'avoir établi que le reclassement s'avérait impossible, la SAM A a notifié le licenciement en méconnaissance des dispositions légales relatives au reclassement et a agi avec légèreté blâmable, ce qui confère à la rupture un caractère abusif. Il convient de rappeler à ce titre que la décision rendue par la Commission instituée par l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 ne constitue qu'un simple avis et que la décision finale de licencier revient à l'employeur en application de son pouvoir de direction. Monsieur h.B. considère que l'employeur est responsable de la dégradation de son état de santé, pour avoir volontairement ignoré les avis répétés de la Médecine du Travail et ses demandes de mutation. Il convient dès lors de rechercher si l'inaptitude définitive constatée par la Médecine du Travail a été directement causée par les agissements de l'employeur. Il appartient à Monsieur h. B. de rapporter la preuve que l'inaptitude a été la conséquence du comportement fautif de la SAM A. Force est de constater que le salarié est défaillant dans l'administration de la preuve. Il considère en effet que sa maladie professionnelle est la conséquence d'une carence de l'employeur, mais sans donner de précisions sur ce point. Il n'est aucunement démontré que l'employeur a eu connaissance de ces difficultés médicales, de sorte qu'il ne peut lui être reproché de n'avoir pris aucune mesure pour assurer la sécurité de son salarié. Monsieur h. B. auquel incombe la charge de cette preuve, n'établit nullement que le comportement de l'employeur serait à l'origine de son inaptitude, quand bien même il a imputé son état de santé aux mauvaises conditions de travail.

Ce dernier subit en outre un préjudice moral qui doit être apprécié en fonction de l'ancienneté du salarié et de son âge (42 ans à la date du licenciement). Monsieur h.B. a subi enfin un préjudice résultant de la perte de chance de conserver un emploi l'entreprise même à temps partiel qui doit être indemnisé en fonction de l'ancienneté du salarié, du montant de sa rémunération et de la taille de l'entreprise. Il convient dans ces circonstances d'allouer à Monsieur h.B. la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 11 JUILLET 2019

En la cause de Monsieur h. B., demeurant X1 à MENTON (06500) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Sébastien ZARAGOZI, avocat au barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée A, dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant primitivement élu domicile en l'étude de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, puis en celle de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la même Cour, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 21 avril 2017, reçue le 24 avril 2017 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 83-2016/2017 ;

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 16 mai 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur h. B. en date des 7 décembre 2017, 7 juin 2018 et 6 décembre 2018 ;

Vu les conclusions de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur au nom de la SAM A, en date des 1er février 2018, 4 octobre 2018 et 10 janvier 2019 ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Monsieur h. B. a été embauché par la société anonyme monégasque A à compter du 20 juillet 2006 en qualité d'Agent de Propreté.

Le salarié a été déclaré inapte temporairement suivant une décision de la Médecine du Travail du 26 mai 2015, puis apte avec « *recommandation de reclassement* » le 5 janvier 2016.

Monsieur h. B. a enfin été déclaré inapte à son poste le 11 janvier 2016, avec demande de reclassement.

Par courrier en date du 14 janvier 2016, l'employeur a sollicité l'Inspection du Travail afin de saisir la Commission de Reclassement au motif qu'elle ne pouvait procéder au reclassement du salarié.

Le 29 janvier 2016, la Commission a donné un avis favorable au licenciement de Monsieur h. B.

Ce dernier a ensuite été licencié par courrier en date du 2 février 2016.

Par requête en date du 21 avril 2017, reçue au greffe le 24 avril 2017, Monsieur h. B. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- rappel de complément indemnité de préavis : 681,32 euros,
- congés payés sur rappel de complément d'indemnité de préavis : 68,13 euros,
- licenciement non valable et indemnité de licenciement (après déduction indemnité de congédiement) : 5.100,87 euros,
- dommages et intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail : 50.000 euros,
- intérêts de droit,
- exécution provisoire.

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Monsieur h. B. a déposé des conclusions les 7 décembre 2017, 7 juin 2018 et 6 décembre 2018 dans lesquelles il fait essentiellement valoir que :

sur l'indemnité de préavis :

- l'employeur a commis une erreur sur le salaire de base pris en considération,
- il a apposé la mention « *sous réserve de mes droits* » sur le reçu pour solde de tout compte, de sorte qu'il n'avait à dénoncer ce dernier par la suite,

sur le licenciement :

- il a été exposé durant des années à des produits détergents et a fini par développer une maladie professionnelle, conséquence directe de la manipulation des produits,
- il présente des problèmes cutanés au niveau de la face dorsale des deux mains depuis 2013,
- l'employeur a parfaitement conscience d'utiliser des produits dangereux et opère pourtant une information et un suivi des plus légers et insuffisants par le biais de classeurs,
- il n'est aucunement démontré qu'il n'aurait pas respecté les consignes de sécurité,
- ce n'est pas l'utilisation qui en est la cause, mais l'exposition aux produits détergents qui est à l'origine de sa pathologie,
- en ne prenant pas les mesures nécessaires afin de protéger son salarié, l'employeur a commis une faute, laquelle est directement à l'origine de sa maladie professionnelle,
- la SAM A aurait dû le changer d'affectation dès l'apparition des symptômes en 2013,

sur les recherches de reclassement :

- l'employeur ne lui a proposé aucun poste de reclassement et ne justifie d'aucune recherche en ce sens,
- il travaillait de nuit au sein de la société B et était affecté au nettoyage des cuisines,
- l'employeur a un champ d'intervention étendu qui aurait permis son reclassement,
- la SAM A n'a pas plus procédé à un quelconque aménagement de son poste,
- la Commission de Reclassement ne donne qu'un avis que l'employeur n'est pas contraint de suivre,
- il était apte à occuper d'autres postes dans l'entreprise, dans le nettoyage de bureaux ou de parkings,
- la perte du contrat avec la société B, l'obligeant à reclasser ses salariés, est en réalité le véritable motif de son licenciement,
- sa situation a été abordée par l'employeur avec la plus grande désinvolture,
- il subit un préjudice tant moral que matériel et physique,
- il a été licencié brutalement sans entretien.

La SAM A a déposé des conclusions les 1er février 2018, 4 octobre 2018 et 10 janvier 2019 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et soutient essentiellement que :

- aucun élément ne vient démontrer que les problèmes cutanés de Monsieur h. B. sont apparus en 2013 ; le rapport d'expertise du Docteur MA. sur lequel se fonde le salarié ne faisant que reprendre les dires de ce dernier,
- jusqu'à la déclaration de sa maladie professionnelle en 2015, Monsieur h. B. a exercé ses fonctions sans informer l'employeur d'une quelconque allergie,

- elle est particulièrement soucieuse de la sécurité de ses salariés. Elle leur fournit des équipements de protection individuelle (gants simples et renforcés, bottes, lunettes de protection...),
- des instructions de travail strictes auxquelles les salariés doivent se conformer sont établies pour chaque prestation de nettoyage et d'entretien et sont affichées sur les lieux d'exécution de ces prestations,
- chaque responsable d'équipe dispose d'un classeur chantier comprenant notamment les fiches d'instruction, mais aussi les fiches techniques et de sécurité relatives aux produits utilisés par les agents de propreté ; ce classeur étant à la disposition des salariés,
- les salariés sont tenus à ce titre de porter les gants de protection mis à leur disposition,
- Monsieur M., Responsable « *qualité et environnement* » procède à des visites sur les chantiers et rappelle aux salariés les prescriptions en matière de sécurité. Il établit ensuite, à destination de l'employeur, un rapport sur lequel il consigne notamment les manquements observés,
- au mois d'avril 2014, la société C a relevé qu'elle atteignait, voire dépassait les exigences du référentiel utilisé en matière de sécurité (formation des nouveaux employés, sensibilisations réalisées, moyens de communications internes existants),
- l'audit a également confirmé que le personnel disposait d'une bonne connaissance des instructions d'utilisation des produits,
- Monsieur h. B. est à l'origine de l'apparition de sa pathologie pour ne pas avoir respecté les consignes d'utilisation des produits et les prescriptions de sécurité,
- elle n'est en aucune manière responsable de la maladie professionnelle de son salarié,
- elle a pris acte de l'inaptitude définitive de Monsieur h. B. et procédé ainsi à son licenciement,
- l'avis favorable de la Commission au licenciement du demandeur implique que l'impossibilité de reclassement de celui-ci a été reconnue et consacrée,

sur le caractère abusif :

les mauvaises conditions de travail ne sont aucunement démontrées par le salarié, ce dernier ne s'est jamais plaint de ses conditions de travail depuis son embauche, elle a étudié toutes les possibilités de reclassement en tenant compte des prescriptions du Médecin du Travail, le poste d'agent de nettoyage de Monsieur h. B. implique nécessairement l'utilisation des produits détergents incriminés par le Médecin du Travail dans la pathologie du salarié ; l'utilisation de savon simple étant insuffisante, le nettoyage de parkings préconisés par le Médecin du Travail implique l'usage de produits dégraissants contenant des solvants, les recommandations de la Médecine du Travail sont en inadéquation totale avec l'état de santé du salarié, la pathologie dont souffre Monsieur h. B. constitue un obstacle à l'exercice de tout emploi au sein d'une société de nettoyage, à l'exception des postes administratifs et d'encadrement, tous les postes dans l'entreprise sont dédiés au nettoyage de locaux,

sur l'indemnité compensatrice de préavis :

cette demande est forclose, Monsieur h. B. n'ayant pas contesté le reçu pour solde de tout compte dans le délai de deux mois de sa signature.

SUR CE,

Sur le complément d'indemnité de préavis :

Il est constant en droit que le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire pour l'employeur s'il a été régulièrement établi et non dénoncé par le salarié dans le délai de forclusion qui lui était imparti à cet effet.

En l'espèce, il apparaît à l'examen du reçu délivré le 10 février 2016 par la SAM A à Monsieur h. B. que ce dernier a ajouté, à la suite de la mention « *pour solde de tout compte* » exigée à peine d'irrégularité par l'article 7 de la loi n° 638 et avant sa signature, la mention suivante : « *sous réserve de mes droits* » .

Dès lors que les réserves émises par Monsieur h. B. ne sont aucunement détaillées et portent au surplus sur la totalité du reçu, cette indication, exclusive de tout accord de sa part, dénature le reçu pour solde de tout compte de son effet libératoire, lequel ne vaut par suite que comme simple reçu des sommes qui y figurent.

Aucune forclusion ne pouvant par suite être valablement opposée à Monsieur h. B. la fin de non-recevoir tirée du non-respect des dispositions de l'article 7 de la loi n° 638 soulevée par la SAM A doit être rejetée.

Monsieur h. B. estime ainsi que l'employeur lui est redevable d'un reliquat d'indemnité de préavis et des congés payés afférents.

Il se base sur le dernier bulletin de salaire faisant apparaître un salaire mensuel brut de 1.974,89 euros.

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.

En l'espèce, la durée de préavis de deux mois ne fait pas débat.

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.

Le dernier bulletin de salaire du demandeur, avant son arrêt maladie, et sur lequel il se fonde, vise un salaire brut de 7.899,56 euros du 1er janvier au 30 avril 2015, soit une moyenne mensuelle de 1.974,89 euros qu'il convient de retenir.

Le demandeur devait dès lors percevoir au titre de l'indemnité compensatrice de préavis la somme brute de 3.949,78 euros .

Monsieur h. B. ayant perçu la somme de 3.268,46 euros à ce titre, il lui reste dû un reliquat d'un montant brut de 681,32 euros, outre les congés payés afférents pour 68,13 euros, et ce avec intérêts au taux légal à compter du 24 avril 2017, date de réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire de salaire.

Sur le motif de licenciement :

Le licenciement du demandeur fait suite à la déclaration d'inaptitude définitive à son poste : demande de reclassement établie par le Médecin du Travail le 24 mars 2016.

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.

Monsieur h. B. ne démontre pas avoir été licencié pour une autre cause que l'inaptitude déclarée par la Médecine du Travail.

Le salarié déclaré médicalement inapte à son poste de travail bénéficie aux termes de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 d'un droit à reclassement ; en cas d'impossibilité établie de reclassement ou en cas de refus par le salarié du reclassement, le licenciement est alors possible et le salarié bénéficie du paiement de l'indemnité de congédiement prévue à l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

En application des dispositions 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. (...)* ».

L'article 3 de la loi 1.348 du 25 juin 2008 impose à l'employeur de prouver l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié 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.

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 inaptés, 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 (C. A., 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 11 janvier 2016, Monsieur h. B. inapte définitivement à son poste de travail avec demande de reclassement, en précisant :

« Comme déjà précisé ne peut plus travailler en plonge en cuisine. Apte à poste de ménage simple sans utilisation de produits dégraissants et d'ammoniums quaternaires. Peut travailler à ménage de bureau ou parkings. Emploi de savon simple possible. ».

Le rapport établi par le Médecin du Travail à la suite de la déclaration d'inaptitude le 12 janvier 2016 précise :

« Décision d'aptitude : inaptitude définitive à son poste de nettoyeur cuisine, en raison de la manipulation de produits détergents ayant entraîné une maladie professionnelle n° 65 par utilisation d'agents dégraissants et d'ammoniums quaternaires. Peut travailler à ménage de bureaux ou parkings. Emploi de savon simple possible. Tout poste sans utilisation des produits incriminés possible. ».

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 29 janvier 2016, indiqué :

« Après avoir pris connaissance du rapport établi le 11 janvier 2016 par le Dr d. F., qui précise que Monsieur h. B. est inapte définitivement à son poste de travail, comme déjà précisé ne peut plus travailler à son poste de nettoyeur en cuisine en raison de la manipulation d'agents dégraissants et d'ammoniums quaternaires ayant entraîné une maladie professionnelle n° 65 déclarée le 14 décembre 2015.

Apte à un poste de ménage simple sans utilisation de produits dégraissants et d'ammoniums quaternaires. Peut travailler à un poste de ménage de bureaux ou parkings. Emploi de savon simple possible.

Après avoir examiné les documents transmis par la SAM A, la Commission constate qu'aucun reclassement sur des postes existants et aucune mutation, transformation de poste, formation adaptée, aménagement du temps de travail ne peuvent être envisagés au sein de l'entreprise au regard du rapport établi par la Médecine du Travail. (Article 3 de la Loi n° 1.348 du 25 juin 21008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le Médecin du Travail).

En conséquence, les membres estiment qu'aucun reclassement n'est possible dans l'entreprise.

Aussi, la Commission donne un avis favorable au licenciement de Monsieur h. B. ».

À la suite de cet avis, l'employeur notifiait à Monsieur h. B. son licenciement par courrier en date du 2 février 2016.

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.

Il résulte des pièces produites par les parties que :

- le 26 mai 2015, Monsieur h. B. a fait l'objet d'une déclaration d'inaptitude temporaire avec la mention : « doit consulter son médecin traitant ». Le Docteur S. A., de la Médecine du Travail, a établi un certificat médical le même jour, ainsi libellé :

« Je soussignée, docteur en médecine, certifie que Monsieur B h. présente une pathologie susceptible d'être réparée au titre du tableau n° 65 du régime général des maladies professionnelles.

Agent de nettoyage pour la société D depuis 2006, il effectue quotidiennement des travaux de nettoyage lourds avec des produits contenant des ammoniums quaternaires.

Il présente des lésions eczématiformes de la face dorsale des deux mains calmées lors des interruptions de travail (week-end, congés) et récidivant dès une nouvelle exposition. ».

Monsieur h. B. va être placé en arrêt maladie jusqu'à son licenciement. L'employeur sollicitera de la Médecine du Travail, par courrier en date du 14 décembre 2015, l'organisation d'une visite médicale afin de confirmer ou infirmer l'aptitude du salarié à la reprise de son travail,

la Médecine du Travail va, par une décision en date du 5 janvier 2016, déclarer Monsieur h. B. « apte avec recommandation de reclassement. Ne peut plus travailler en cuisine en raison d'une maladie professionnelle reconnue

liée à une allergie aux produits employés. Peut travailler à ménage de bureau ou parking sans emploi d'ammoniums quaternaires. Lavage à l'eau et au savon simple possible. »,

l'employeur, à la réception du rapport de la Médecine du Travail, a adressé un courrier à l'Inspection du Travail le 14 janvier 2016, ainsi libellé :

« Monsieur l'Inspecteur,

Nous recevons ce jour un rapport du Docteur d. F. Médecin du Travail, déclarant l'inaptitude définitive de notre employé, Monsieur h. B. « à son poste de nettoyeur cuisine, en raison de la manipulation de produits détergents ayant entraîné une maladie professionnelle n° 65 par utilisation d'agents dégraissants et d'ammoniums quaternaires ». Elle précise également qu'il « peut travailler à ménage de bureaux ou parkings ; emploi de savon simple possible ».

Nous vous informons par la présente que, même pour un simple nettoyage de bureaux, qui inclut bien évidemment le nettoyage de sols, de mobiliers et de sanitaires, nous utilisons des produits contenant pour certains de l'acide citrique, pour d'autres des acides sulfoniques ou encore de l'alcool, de l'hétanol, ..., mais nous n'utilisons pas de « savon simple ».

De plus, vous n'êtes pas sans savoir que nous avons dû récemment, suite à la perte d'un chantier, reclasser cinq de nos employés afin de leur éviter un licenciement économique. Nous avons donc épuisé à cet effet toutes les possibilités de reclassement dont nous disposions et nous n'avons plus, à ce jour, aucun poste vacant au sein de notre société.

Nous sommes donc dans l'impossibilité de procéder au reclassement de Monsieur h. B. et vous remercions, comme prévu par l'article 3 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, de bien vouloir saisir une commission qui voudra bien rendre son avis sur son licenciement et nous en faire connaître les conclusions... ».

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du Médecin du Travail émises au cours de la visite peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement.

En l'espèce, le Médecin du Travail a conclu à un reclassement de Monsieur h. B. dans l'exécution de ménage dans les bureaux ou parkings sans emploi d'ammoniums (lavage à l'eau et au savon simple possible).

Le dossier de la défenderesse comporte un audit réalisé par la société C en avril 2014 et dans lequel il est mentionné en page 8, point 16 :

« Points forts : Les moyens et investissements engagés par la direction : achat de nouvelles machines auto laveuses sans ajout de produit, engagement pour l'utilisation de produits avec écolabels... »,

ce qui démontre que certains nettoyages et certaines interventions pouvaient se faire sans l'utilisation de produits agressifs et notamment contenant de l'ammonium quaternaire, produit ayant été mis en avant dans le cadre de sa maladie professionnelle.

Le Tribunal constate encore que l'employeur ne produit aucun élément sur la nature des interventions sur les différents sites sur lesquels il intervient. Il se contente de produire certaines fiches d'instruction (lavage à la haute pression, nettoyage désinfection des sanitaires, nettoyage des cuisines) alors que son champ d'intervention est bien plus large, ainsi qu'il résulte des conclusions de Monsieur h. B. non démenties par la SAM A :

- milieu sportif,
- laboratoires ou recherche,
- médical,
- piscines,
- bâtiment,
- hôtellerie,
- centre de congrès et évènementiel,
- bureaux,
- administration et gouvernement.

Ce faisant, il appartenait à l'employeur de produire tous éléments permettant au Tribunal de vérifier si les salariés intervenant sur ces différents sites utilisaient des produits contenant de l'ammonium quaternaire, afin de vérifier si Monsieur h. B. pouvait faire l'objet d'un reclassement sur l'un d'eux.

Enfin, l'employeur ne produit aucun document sur la nature des emplois et des postes existants dans l'entreprise.

Il appartient en effet à l'employeur de démontrer, ne serait-ce que par la production du registre d'entrées et de sorties du personnel, la réalité de ses recherches de reclassement, ledit registre ayant permis d'examiner la nature des emplois dans l'entreprise et de vérifier si des possibilités de reclassement existaient.

En s'abstenant d'avoir procédé à une recherche sérieuse et loyale de reclassement et faute d'avoir établi que le reclassement s'avérait impossible, la SAM A a notifié le licenciement en méconnaissance des dispositions légales relatives au reclassement et a agi avec légèreté blâmable, ce qui confère à la rupture un caractère abusif.

Il convient de rappeler à ce titre que la décision rendue par la Commission instituée par l'article 6 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 ne constitue qu'un simple avis et que la décision finale de licenciement revient à l'employeur en application de son pouvoir de direction.

Monsieur h. B. considère que l'employeur est responsable de la dégradation de son état de santé, pour avoir volontairement ignoré les avis répétés de la Médecine du Travail et ses demandes de mutation.

Il convient dès lors de rechercher si l'inaptitude définitive constatée par la Médecine du Travail a été directement causée par les agissements de l'employeur.

Il appartient à Monsieur h. B. de rapporter la preuve que l'inaptitude a été la conséquence du comportement fautif de la SAM A.

Force est de constater que le salarié est défaillant dans l'administration de la preuve.

Il considère en effet que sa maladie professionnelle est la conséquence d'une carence de l'employeur, mais sans donner de précisions sur ce point.

Il n'est pas contestable que les problèmes cutanés de Monsieur h. B. sont apparus dès le 13 mars 2014, ainsi qu'il résulte du rapport d'expertise médicale du Docteur MA. (suite au jugement rendu par le Tribunal de première instance le 22 janvier 2016).

Cependant, il n'est aucunement démontré que l'employeur a eu connaissance de ces difficultés médicales, de sorte qu'il ne peut lui être reproché de n'avoir pris aucune mesure pour assurer la sécurité de son salarié.

Monsieur h. B. ne produit pas les arrêts de travail correspondants (à compter de 2013 selon ses propres déclarations), les seuls documents étant produits par l'employeur et débutant le 27 mai 2015 (dermatose professionnelle des mains) ; cet arrêt de travail ayant ensuite donné lieu à la déclaration d'inaptitude litigieuse.

D'ailleurs, le Médecin Expert a envisagé l'existence d'une maladie professionnelle liée à la pathologie développée par le salarié à compter du 26 mai 2015.

Monsieur h. B. auquel incombe la charge de cette preuve, n'établit nullement que le comportement de l'employeur serait à l'origine de son inaptitude, quand bien même il a imputé son état de santé aux mauvaises conditions de travail.

En effet, même si le demandeur souffre de lésions cutanées, reconnues en tant que maladie professionnelle, il n'est aucunement fait état de recommandations de la Médecine du Travail ou d'un Médecin au titre d'un aménagement du poste de travail, que l'employeur n'aurait pas respectées.

Enfin, Monsieur h. B. retient dans ses écritures que le seul fait qu'il ait été le seul à développer cette réaction cutanée ne signifie pas de facto qu'il n'aurait pas respecté les consignes de sécurité.

Cette argumentation peut également s'appliquer pour l'employeur, en ce que le fait que Monsieur h. B. ait été le seul à déclencher cette réaction violente ne signifie pas de facto que la SAM A soit responsable de cette pathologie.

Quant aux conséquences de cette rupture, Monsieur h. B. justifie du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi suivant courrier de Pôle Emploi en date du 8 septembre 2016, à compter du 9 juin 2016, le dernier versement étant en date du 1er juin 2017 pour un montant de 1.104,84 euros.

Monsieur h. B. fait encore état de ses difficultés pour retrouver un emploi, mais ne produit aucun élément sur ses éventuelles recherches à ce titre, pas plus que ses déclarations de revenus.

Monsieur h. B. ne produit pas plus de documents sur la situation et la composition de son foyer.

Cependant, la perte de revenu est incontestable mais sera appréciée eu égard aux pièces produites par le demandeur.

Ce dernier subit en outre un préjudice moral qui doit être apprécié en fonction de l'ancienneté du salarié et de son âge (42 ans à la date du licenciement).

Monsieur h. B. a subi enfin un préjudice résultant de la perte de chance de conserver un emploi dans l'entreprise même à temps partiel qui doit être indemnisé en fonction de l'ancienneté du salarié, du montant de sa rémunération et de la taille de l'entreprise.

Il convient dans ces circonstances d'allouer à Monsieur h. B. la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Sur les dépens :

Partie succombante, la société anonyme monégasque A sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Dit que le licenciement de Monsieur h. B. par la société anonyme monégasque A est fondé sur un motif valable mais revêt un caractère abusif ;

Condamne la SAM A à payer à Monsieur h. B. les sommes brutes de 681,32 euros (six cent quatre-vingt-un euros et trente-deux centimes) à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis et de 68,13 euros (soixante-huit euros et treize centimes) au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 24 avril 2017, date de réception au greffe de la requête introductive d'instance et exécution provisoire s'agissant de salaire et accessoire de salaire ;

Condamne la SAM A à payer à Monsieur h. B. la somme de 15.000 euros (quinze mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne la SAM A aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Cédric CAVASSINO, Jean-François RIEHL, membres employeurs, Messieurs Hubert DUPONT-SONNEVILLE, Fabrizio RIDOLFI, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le onze juillet deux mille dix-neuf, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Cédric CAVASSINO et Hubert DUPONT-SONNEVILLE, Messieurs Jean-François RIEHL et Fabrizio RIDOLFI étant empêchés, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.