

## Tribunal du travail, 31 mai 2023, Madame A. c/ La société anonyme monégasque dénommée B.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	31 mai 2023
<i>IDBD</i>	30019
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Sécurité au travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/05-31-30019>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Contrat de travail – Conditions de travail – Licenciement – Caractère abusif (non)

## Résumé

Madame A. reproche à son employeur de ne pas avoir tenu compte des restrictions médicales dont elle faisait l'objet suite à la reconnaissance d'une maladie professionnelle et d'avoir ainsi contribué à la dégradation de son état de santé. Elle se fonde sur le rapport d'expertise établi le 27 juin 2019 par l'expert mandaté par l'assureur-loi de l'employeur, qui indiquait que l'inaptitude, l'aménagement et le reclassement de la salariée devaient être étudiés par la Médecine du Travail. Il estimait en effet que « *une reprise de son activité habituelle d'agent d'entretien n'est pas envisageable dans les conditions habituelles d'exercices qui ont été décrites* ». Or, à l'issue du dernier arrêt de travail échu le 7 juillet 2019, le Médecin du Travail a, le 3 juillet 2019, émis un avis d'aptitude avec restrictions temporaires « *pas de port et de manutention de charges de plus de 5 kg de façon répétitive, pas de travail avec les membres supérieurs au-dessus des épaules* ». Il préconisait l'étude d'un poste. C'est ainsi que Madame A. était affectée au Lycée Technique à compter du 9 septembre 2019 après étude de poste avec la Médecine du Travail, tel que cela ressort du courrier de l'employeur du 11 septembre dont les termes ne sont pas contestés. Elle était alors en charge du ramassage des détritiques, de l'essuyage, du nettoyage des sols et du vidage des poubelles. Madame A., qui reproche à son employeur le non-respect de sa santé, n'a jamais contesté l'avis de la Médecine du Travail ni les conditions de reprise de son poste. Elle se fonde sur une expertise réalisée au contradictoire de l'assureur-loi et dont ni l'employeur ni le Médecin du Travail ne pouvaient avoir connaissance, à moins que la salariée ne la leur mette à disposition, ce qu'elle ne démontre pas avoir fait. Surtout, Madame A. n'a pas saisi la Commission médicale d'une quelconque contestation à l'égard de l'avis d'aptitude du 3 juillet 2019, tel que l'article 2-3 alinéa 4 de la loi n° 637 lui permettait. Elle ne peut dès lors reprocher une quelconque faute à son employeur, qui a strictement respecté les seules préconisations médicales dont il avait connaissance. L'employeur a d'ailleurs d'initiative saisi la Médecine du Travail le 25 novembre 2019 pour proposer un nouvel aménagement de poste au profit de Madame A. et ce alors que le poste qu'elle occupait avait été validé. Il tenait ainsi compte des plaintes de la salariée et lui proposait un poste à temps partiel à la permanence de Carrefour, afin d'alléger ses journées de travail et ce alors qu'aucune préconisation médicale connue de l'employeur ne le demandait. Il est ainsi établi que l'employeur a respecté ses obligations, pris en compte l'état de santé connu de la salariée et n'a commis aucune faute dans l'exécution du contrat de travail. La demande de Madame A. au titre des mauvaises conditions de travail sera en conséquence rejetée.

Si l'employeur dispose, sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, d'un droit autonome et unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié, sans se référer à un motif inhérent à la personne de celui-ci, il ne dispose pas d'un droit discrétionnaire et absolu de rupture du contrat. Ainsi, constitue un licenciement abusif le licenciement fondé sur un faux motif ainsi que celui mis en oeuvre de manière abusive. En l'espèce, Madame A. déplore les circonstances de mise en oeuvre de son licenciement. Le 23 décembre 2014, Madame A. a été convoquée à un entretien le 24 décembre dont l'objet était « *d'aborder avec vous l'avenir de nos relations contractuelles* ». Elle ne peut dès lors prétendre comme elle le fait avoir brutalement appris, le 24 décembre, qu'une mesure de licenciement était envisagée à son encontre. En effet, les termes de la convocation étaient particulièrement clairs. De plus, la relation de travail n'était pas telle que la salariée ne pouvait nullement s'attendre à ce qu'il soit envisagé une rupture au regard des récents événements (rappel à l'ordre en septembre, plaintes non médicalement corroborées en novembre). À l'issue du premier entretien, elle a été convoquée à un second entretien le 31 décembre. Dans l'attente, elle a été dispensée d'exécution de son contrat de travail. Madame A. considère que cette dispense de présence s'apparente à une mise à pied. Or, d'une part, la salariée a été rémunérée pendant cette période et, d'autre part, il ne résulte aucun abus du pouvoir de direction de l'employeur dans la latitude qu'il laisse à son salarié de réfléchir et prendre conseil dans le cadre de la mise en oeuvre d'une mesure de licenciement. Si, lors de l'entretien du 31 décembre 2019, la décision de licenciement était en réalité prise, l'employeur voulant lui remettre en mains propres la lettre de notification, le contexte pouvait justifier que l'employeur souhaite prendre une date certaine de notification. En effet, Madame A. s'est positionnée dans une attitude d'obstruction, refusant de retirer le courrier de licenciement ainsi que son solde de tout compte, tout en sollicitant une attestation d'absence alors qu'elle ne faisait plus partie des effectifs. Enfin, Madame A. considère que la dispense d'exécution de son préavis serait une mesure vexatoire. Or, en l'absence de circonstances particulières visant à nuire à la réputation du salarié, une telle dispense ne présente aucun caractère abusif. Aucune faute n'ayant été commise par l'employeur dans la mise en oeuvre du licenciement, Madame A. sera déboutée de ses demandes.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 31 MAI 2023

En la cause de Madame A., demeurant x1 à NICE (06000) ;

Demanderesse, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° 279 BAJ 20 du 21 octobre 2022, ayant primitivement élu domicile en l'étude de Maître Alice PASTOR, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, puis en celle de Maître Xavier-Alexandre BOYER, avocat-défenseur près la même Cour, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;  
d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée B., dont le siège social se situe x1 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, 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 17 novembre 2021, reçue le 18 novembre 2021 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 31-2021/2022 ;

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 7 décembre 2021 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Xavier-Alexandre BOYER, avocat-défenseur au nom de Madame A., en date du 9 février 2023 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur au nom de la S. A. M. B., en date du 16 mars 2023 ;

Après avoir entendu Maître Xavier-Alexandre BOYER, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Madame A., et Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la même Cour, pour la S. A. M. B., en leurs plaidoiries à l'audience du 30 mars 2023 ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame A. a été embauchée par la société anonyme monégasque B. par contrat à durée indéterminée à compter du 29 juillet 2006 en qualité d'Agent de propreté.

À compter de 2012 elle subissait des arrêts de travail pour accident du travail. À compter de 2015 elle subissait de nombreuses périodes d'arrêt de travail ou de mi-temps thérapeutique pour maladie professionnelle. Elle était licenciée sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 par lettre du 31 décembre 2019.

Madame A. a saisi le Tribunal du travail par requête reçue le 18 novembre 2021 afin d'obtenir :

- 391,17 euros de reliquat de congés payés,
- dire que l'exécution du contrat de travail est fautive,
- dire que le licenciement revêt un caractère abusif,
- 35.000 euros de dommages et intérêts,
- les dépens.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions récapitulatives du 9 février 2023, Madame A. fait valoir pour l'essentiel que :

- l'absence du 1(er) au 8 septembre 2019 n'aurait pas dû être défalquée dans le cadre de congés payés, mais prise en compte dans le calcul du nombre de jours acquis,
- l'employeur a exécuté le contrat de travail de manière fautive,
- il a repris la salariée à son poste d'Agent de propreté à l'issue de son arrêt de travail, en contradiction avec les conclusions expertales du 27 juin 2019,
- le fait d'avoir occupé ce poste de travail a nécessairement concouru à l'aggravation de ses souffrances,
- Madame A. a été dispensée de présence dans l'entreprise sans justification particulière,
- cela s'apparente à une mise à pied qui confère un caractère abusif à la décision de rupture,
- au cours de l'entretien du 31 décembre 2019, l'employeur a tenté de remettre à la salariée une lettre de licenciement contre récépissé,
- il l'a sommée de quitter sur le champ l'entreprise face à son refus de signer la lettre,
- le licenciement a été annoncé soudainement,
- il n'avait nullement été évoqué antérieurement, l'employeur procédant par voie d'affirmation sans le démontrer,
- aucun élément ne justifie la dispense de préavis.

Par conclusions récapitulatives du 16 mars 2023, la S. A. M. B. sollicite 1.500 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la salariée n'a pas été privée de la rémunération de ses congés payés, comme en atteste son bulletin de salaire,
- il n'est pas justifié que l'employeur ait eu connaissance du rapport du Médecin-Conseil,
- en tout état de cause, les Médecins sont tenus au secret professionnel et aucune information médicale ne peut être communiquée à l'employeur,
- seule Madame A. pouvait remettre à son employeur le rapport du Médecin-Conseil, ce qu'elle n'a pas fait,
- la S. A. M. B. est demeurée en contact permanent avec la Médecine du Travail au sujet de l'évolution de l'état de santé de Madame A.,
- elle a appliqué toutes les recommandations de la Médecine du Travail, dont l'avis prédomine,
- les missions du poste d'Agent de propreté n'étaient pas en contradiction avec les restrictions édictées par la Médecine du Travail,
- Madame A. était apte, avec des restrictions qui ont été respectées,
- elle n'a jamais sollicité de nouvel examen de la Médecine du Travail, ni contesté ses avis d'aptitude,
- le licenciement a été mis en oeuvre dans le respect des droits de la salariée,
- elle a été intégralement remplie de ses droits,
- elle a été convoquée, par courrier remis en main propre le 23 décembre 2019, à un premier entretien le 24 décembre 2019 au cours duquel l'avenir des relations contractuelles a été discuté,
- l'usage de cette mention est sans ambiguïté quant à la possibilité que la collaboration prenne fin,
- Madame A. n'a pas contesté la dispense d'exécution de son contrat de travail, ni considéré que son employeur lui causait un quelconque préjudice,
- la dispense de présence n'est nullement une mesure disciplinaire,
- elle permettait à la salariée de prendre conseil en vue d'un nouvel entretien,
- à l'issue d'un nouvel entretien le 31 décembre, il lui était annoncé la décision de licenciement,
- face à son refus de remise de la lettre, elle lui a été adressée par La Poste,
- la S. A. M. B. n'a strictement aucune responsabilité dans la non-distribution de ce courrier,
- la dispense d'exécution de préavis a permis à Madame A. de rechercher librement un autre emploi,
- elle n'a pas été humiliante compte tenu de la taille de l'entreprise.

## **SUR CE,**

### *Sur les congés payés*

La lecture du bulletin de salaire du mois de septembre 2019 permet de constater que les six jours de congés payés qui avaient été défalqués à Madame A. ont été recredités. N'ayant subi aucun préjudice, elle sera déboutée de sa demande.

### *Sur les mauvaises conditions de travail*

Madame A. reproche à son employeur de ne pas avoir tenu compte des restrictions médicales dont elle faisait l'objet suite à la reconnaissance d'une maladie professionnelle et d'avoir ainsi contribué à la dégradation de son état de santé.

Elle se fonde sur le rapport d'expertise établi le 27 juin 2019 par l'expert mandaté par l'assureur-loi de l'employeur, qui indiquait que l'inaptitude, l'aménagement et le reclassement de la salariée devaient être étudiés par la Médecine du Travail. Il estimait en effet que « *une reprise de son activité habituelle d'agent d'entretien n'est pas envisageable dans les conditions habituelles d'exercices qui ont été décrites* ».

Or, à l'issue du dernier arrêt de travail échu le 7 juillet 2019, le Médecin du Travail a, le 3 juillet 2019, émis un avis d'aptitude avec restrictions temporaires « *pas de port et de manutention de charges de plus de 5 kg de façon répétitive, pas de travail avec les membres supérieurs au-dessus des épaules* ». Il préconisait l'étude d'un poste.

C'est ainsi que Madame A. était affectée au Lycée Technique à compter du 9 septembre 2019 après étude de poste avec la Médecine du Travail, tel que cela ressort du courrier de l'employeur du 11 septembre dont les termes ne sont pas contestés. Elle était alors en charge du ramassage des débris, de l'essuyage, du nettoyage des sols et du vidage des poubelles.

Madame A., qui reproche à son employeur le non-respect de sa santé, n'a jamais contesté l'avis de la Médecine du Travail ni les conditions de reprise de son poste. Elle se fonde sur une expertise réalisée au contradictoire de l'assureur-loi et dont ni l'employeur ni le Médecin du Travail ne pouvaient avoir connaissance, à moins que la salariée ne la leur mette à disposition, ce qu'elle ne démontre pas avoir fait.

Surtout, Madame A. n'a pas saisi la Commission médicale d'une quelconque contestation à l'égard de l'avis d'aptitude du 3 juillet 2019, tel que l'article 2-3 alinéa 4 de la loi n° 637 lui permettait.

Elle ne peut dès lors reprocher une quelconque faute à son employeur, qui a strictement respecté les seules préconisations médicales dont il avait connaissance.

L'employeur a d'ailleurs d'initiative saisi la Médecine du Travail le 25 novembre 2019 pour proposer un nouvel aménagement de poste au profit de Madame A. et ce alors que le poste qu'elle occupait avait été validé. Il tenait ainsi

compte des plaintes de la salariée et lui proposait un poste à temps partiel à la permanence de Carrefour, afin d'alléger ses journées de travail et ce alors qu'aucune préconisation médicale connue de l'employeur ne le demandait.

Il est ainsi établi que l'employeur a respecté ses obligations, pris en compte l'état de santé connu de la salariée et n'a commis aucune faute dans l'exécution du contrat de travail. La demande de Madame A. au titre des mauvaises conditions de travail sera en conséquence rejetée.

#### *Sur le licenciement*

Si l'employeur dispose, sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, d'un droit autonome et unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié, sans se référer à un motif inhérent à la personne de celui-ci, il ne dispose pas d'un droit discrétionnaire et absolu de rupture du contrat. Ainsi, constitue un licenciement abusif le licenciement fondé sur un faux motif ainsi que celui mis en oeuvre de manière abusive.

En l'espèce, Madame A. déplore les circonstances de mise en oeuvre de son licenciement.

Le 23 décembre 2014, Madame A. a été convoquée à un entretien le 24 décembre dont l'objet était « *d'aborder avec vous l'avenir de nos relations contractuelles* ». Elle ne peut dès lors prétendre comme elle le fait avoir brutalement appris, le 24 décembre, qu'une mesure de licenciement était envisagée à son encontre. En effet, les termes de la convocation étaient particulièrement clairs. De plus, la relation de travail n'était pas telle que la salariée ne pouvait nullement s'attendre à ce qu'il soit envisagé une rupture au regard des récents événements (rappel à l'ordre en septembre, plaintes non médicalement corroborées en novembre).

À l'issue du premier entretien, elle a été convoquée à un second entretien le 31 décembre. Dans l'attente, elle a été dispensée d'exécution de son contrat de travail. Madame A. considère que cette dispense de présence s'apparente à une mise à pied. Or, d'une part, la salariée a été rémunérée pendant cette période et, d'autre part, il ne résulte aucun abus du pouvoir de direction de l'employeur dans la latitude qu'il laisse à son salarié de réfléchir et prendre conseil dans le cadre de la mise en oeuvre d'une mesure de licenciement.

Si, lors de l'entretien du 31 décembre 2019, la décision de licenciement était en réalité prise, l'employeur voulant lui remettre en mains propres la lettre de notification, le contexte pouvait justifier que l'employeur souhaite prendre une date certaine de notification. En effet, Madame A. s'est positionnée dans une attitude d'obstruction, refusant de retirer le courrier de licenciement ainsi que son solde de tout compte, tout en sollicitant une attestation d'absence alors qu'elle ne faisait plus partie des effectifs.

Enfin, Madame A. considère que la dispense d'exécution de son préavis serait une mesure vexatoire. Or, en l'absence de circonstances particulières visant à nuire à la réputation du salarié, une telle dispense ne présente aucun caractère abusif.

Aucune faute n'ayant été commise par l'employeur dans la mise en oeuvre du licenciement, Madame A. sera déboutée de ses demandes.

#### *Sur les autres demandes*

Madame A. succombant, elle sera condamnée aux entiers dépens.

En équité, la demande au titre des frais irrépétibles de la société B. sera rejetée.

#### **PAR CES MOTIFS,**

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

Déboute Madame A. de l'intégralité de ses demandes ;

Condamne Madame A. aux entiers dépens ;

Rejette la demande de la société anonyme monégasque B. au titre des frais irrépétibles ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Leïla TRABÉ-CHIHHA et Monsieur Régis MEURILLION, membres employeurs, Messieurs Cédric LANARI et Marc RENAUD, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le trente et un mai deux mille vingt-trois.