

## **Tribunal du travail, 6 décembre 2023, Monsieur g. A. c/ La société à responsabilité limitée dénommée B. C.-D. & E.**

---

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <i>Type</i>                    | Jurisprudence   |
| <i>Jurisdiction</i>            | Tribunal du travail   |
| <i>Date</i>                    | 6 décembre 2023   |
| <i>IDBD</i>                    | 30265   |
| <i>Intérêt jurisprudentiel</i> | Faible  |
| <i>Thématiques</i>             | Pouvoir disciplinaire ; Rupture du contrat de travail ; Sécurité au travail ; Chômage et reclassement |

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/12-06-30265>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Avertissement - Sanction proportionnée (oui) - Inaptitude physique - Validité du licenciement (non) - Impossibilité de reclassement - Preuve non rapportée - Licenciement abusif (oui) - Condamnation à dommages-intérêts (oui)

Action en justice - Résistance abusive (oui)

## Résumé

Le demandeur a fait l'objet d'un avertissement pour avoir garé le véhicule de la société dans un autre parking que celui défini et ne pas avoir respecté le planning d'intervention auprès de clients. Le non-respect des directives de l'employeur, matériellement établi et la répétition, en l'espace de moins de trois semaines, de trois comportements infractionnels justifiait que suite au troisième l'employeur apporte une réponse disciplinaire.

Le licenciement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail n'est pas valable en l'absence totale de preuve de recherches sérieuses de reclassement, mais également d'impossibilité de reclassement que ce soit à un poste existant, ou en procédant à des mutations, transformations, formations, aménagements.

Le salarié n'a pas été intégralement rempli de ses droits, ce qui en soi est abusif même en l'absence de mauvaise foi de l'employeur. En outre, si l'organisation d'un entretien préalable ne revêt aucun caractère obligatoire, l'employeur s'est séparé avec brutalité d'un salarié qui disposait de vingt-trois ans d'ancienneté, se trouvait dans un état de santé fragilisé et sans justification de la moindre diligence aux fins de reclassement. Le licenciement est abusif et l'employeur sera condamné à des dommages-intérêts.

L'employeur a été alerté par deux fois par l'Inspection du Travail sur l'irrégularité de sa position. Cependant, il a attendu que son salarié soit contraint de l'attirer en justice, retardant de deux ans et demi sa juste indemnisation. Il sera condamné à dommages-intérêts pour résistance abusive.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 6 DÉCEMBRE 2023

#### N° 50-2021/2022

En la cause de Monsieur g. A., demeurant x1 à NICE (06200) ;

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

d'une part ;

Contre :

La société à responsabilité limitée dénommée B. C.-D. & E., dont le siège social se situe x2à MONACO (98000) ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substitué et plaçant par Maître Grégoire GAMERDINGER, avocat-stagiaire ;

d'autre part ;

## LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu la requête introductive d'instance en date du 30 mars 2022, reçue le 4 avril 2022 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 50-2021/2022 ;

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 26 avril 2022 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur g. A., en date du 11 mai 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur au nom de la G.. B. C.- D. & E., en date du 16 mars 2023 ;

À l'audience publique du 5 octobre 2023, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 6 décembre 2023, sans opposition des parties par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, ces dernières en ayant été avisées par Madame le Président ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur g. A. a été embauché le 17 novembre 1997 par la société en commandite simple F. en qualité de Technicien iso vitrage, devenue la société à responsabilité limitée B. C.-D. & E. le 10 septembre 2002.

Il a été victime d'un accident du travail le 2 mars 2018 et déclaré inapte définitif à son poste par la Médecine du Travail le 7 janvier 2020. Il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement par courrier du 26 février 2020.

Par requête reçue le 4 avril 2022, Monsieur g. A. a saisi la Tribunal du travail aux fins d'obtenir :

- l'annulation de l'avertissement du 17 février 2018,
- la reconnaissance d'une ancienneté au 17 septembre 1997,
- 1.500 euros de rappel d'indemnité de congédiement,
- la remise des documents de fin de contrat avec mention de la date d'entrée au 17 septembre 1997 sous astreinte de 20 euros par jour de retard,
- 45.000 euros de dommages et intérêts pour sanction et rupture abusive du contrat de travail,
- 10.000 euros de dommages et intérêts pour résistance abusive,
- les intérêts au taux légal,
- l'exécution provisoire.

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

Par conclusions récapitulatives du 11 mai 2023, Monsieur g. A. abandonne ses demandes d'indemnité de congédiement et de remise de la documentation sociale. Il sollicite 3.500 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens.

Il fait valoir pour l'essentiel que :

- peu avant son accident, Monsieur g. A. s'est vu imposer un avertissement non fondé,
- il avait garé le véhicule au parking de la place d'Armes car celui utilisé par la société était complet,
- il avait averti la secrétaire afin qu'elle le fasse déplacer durant le week-end,
- le préjudice de l'employeur n'est pas démontré,
- une intervention a dû être décalée car son épouse s'était trompée de trousseau et qu'il n'avait pu récupérer le véhicule de fonction,
- néanmoins, il n'est pas démontré un quelconque préjudice, le prétendu mécontentement du client n'étant pas prouvé,
- la légèreté avec laquelle cette sanction a été infligée ouvre droit à réparation,
- l'ancienneté de Monsieur g. A. remonte au 17 novembre 1997,
- la société S. C. S. F. a été rachetée par la G.. B. C.-D. & E. le 10 septembre 2002,
- le contrat de travail a été juridiquement repris en application de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963,
- malgré ses demandes, la situation n'a pas été régularisée,
- sur la base de son ancienneté réelle il lui restait à percevoir la somme de 1.377,46 euros à titre d'indemnité de congédiement,
- il a fallu plus de deux ans pour que la situation soit régularisée,
- l'employeur a fait preuve de résistance abusive,
- il aurait pu se renseigner auprès d'un conseil ou de l'Inspection du Travail,
- le licenciement n'est pas valable faute pour l'employeur de démontrer l'impossibilité de reclassement,
- il ne démontre pas avoir accompli la moindre recherche,
- Monsieur g. A. pouvait effectuer des tâches sans position pénible, conduire un véhicule léger et faire un travail administratif,
- aucun poste n'a été proposé à Monsieur g. A., ni même une quelconque formation ou un aménagement de poste,
- les circonstances du licenciement revêtent un caractère abusif,
- il n'y a pas eu d'entretien,
- Monsieur g. A. était âgé de 53 ans et n'a pas retrouvé d'emploi,
- la demande de l'employeur au titre des frais irrépétibles est disproportionnée et irrespectueuse.

Par conclusions récapitulatives du 16 mars 2023, la G.. B. C.-D. & E. sollicite le débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur g. A., 5.000 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- l'avertissement était justifié,
- Monsieur g. A. reconnaît que les faits sont avérés,
- il ne démontre pas avoir averti le secrétariat du stationnement non conforme à la procédure du véhicule,
- elle n'inverse pas la charge de la preuve, Monsieur g. A. devant démontrer la légitimité de son non-respect des procédures, à savoir que le parking habituel était complet, ce qu'il ne fait pas,
- en outre, les abonnés disposent en permanence d'une place réservée quand bien même le parking serait complet,
- le fait qu'il ait été en retard pour une intervention a généré un mécontentement d'un client,
- une erreur a été commise sur la date d'ancienneté de Monsieur g. A., reconnue après conseil après la saisine du Tribunal du travail,
- la situation a été régularisée,
- elle n'a pas fait preuve de mauvaise foi mais a simplement commis une erreur,
- en tout état de cause le montant de dédommagement réclamé est excessif,
- le licenciement repose sur un motif valable,
- elle a recherché pendant un mois les différentes possibilités de reclassement compatibles avec les recommandations émises par le Médecin du Travail,
- les restrictions médicales combinées à la petite taille de l'entreprise et la spécificité des postes qui y sont disponibles ont rendu impossible tout reclassement, aménagement ou transformation de poste,
- Monsieur g. A. a lui-même reconnu l'impossibilité dans laquelle se trouvait son employeur de le reclasser,
- l'employeur n'a fait preuve d'aucune précipitation ou légèreté blâmable,
- il a cherché une solution de reclassement pendant un mois,
- il a attendu une semaine pour notifier le licenciement après l'avis favorable de la commission,
- le caractère abusif ne peut être déduit de la seule absence d'organisation d'un entretien préalable.

## **SUR CE,**

### *Sur l'avertissement*

Si l'employeur tient de son pouvoir de direction dans l'entreprise le droit de sanctionner un salarié pour un comportement fautif, il appartient au Tribunal du travail, saisi de la contestation d'une sanction disciplinaire d'en contrôler le bien-fondé et de l'annuler si elle apparaît irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute commise.

En l'espèce, Monsieur g. A. a fait l'objet d'un premier avertissement le 13 février 2018 aux motifs suivants :

*« Nous avons mis à disposition un véhicule de la société pour vos déplacements durant votre journée, ce véhicule dispose d'un abonnement dans un parking bien défini et vous aviez pour consigne de le déposer tous les soirs. Cependant, et malgré le fait que nous vous l'avions rappelé vous n'avez pas respecté cet accord le 26 janvier 2018 et avez garé le véhicule dans un autre parking. Vous n'étiez pourtant pas sans savoir qu'à la veille d'un week-end qui plus est prolongé par un jour de récupération, la voiture allait rester 3 jours. Cela va occasionner un montant très élevé qui n'a pas lieu d'être puisque nous bénéficions d'un abonnement avec tarif préférentiel.*

*Ce fait s'est reproduit en date du 12 où vous avez encore stationné le véhicule dans un parking autre que celui dans lequel nous sommes abonnés.*

*De même, nous vous rappelons qu'il faut que vous soyez en mesure d'effectuer les interventions demandées et d'utiliser le véhicule mis à votre disposition or le mercredi 30 janvier, vous n'avez pu exécuter les travaux au planning car vous avez oublié les clés du véhicule chez vous. Cet oubli a causé la modification de dernière minute et a suscité le mécontentement de la clientèle.*

*Ces manquements au règlement et au bon sens mettent en péril la société sur le plan financier et commercial, aussi, nous vous encourageons fortement à remédier sans quoi d'autres sanctions pourraient être envisagées ».*

Par courrier du 21 février 2018, il contestait l'avertissement, le qualifiant d'abusif. Il apportait les explications suivantes :

*« Vous me reprochez de ne pas avoir garé le véhicule de l'entreprise dans le parking du square Gastaud à deux reprises. En effet, j'ai dû garer la voiture de l'entreprise au parking de la place d'Armes comme je l'ai toujours fait car le parking du square Gastaud était complet. De plus, je ne pouvais y rentrer, la barrière supérieure d'accès étant fermée et un trop grand nombre de voitures attendant déjà devant cette barrière.*

*Je ne peux être tenu responsable du nombre de place disponibles dans le parking même si je dispose depuis peu de temps de votre carte d'abonné pour ce parking.*

*J'ai averti la secrétaire par SMS que le véhicule était au parking de la place d'Armes afin que vous puissiez le déplacer dans votre parking abonné mais vous n'avez pas jugé bon de le faire (...).*

*Aussi, vous me reprochez de ne pas avoir effectué un rendez-vous prévu le mercredi 31 janvier à 11h30. Effectivement, ce jour-là, ma femme a pris par erreur mon trousseau de clés contenant la clef du véhicule de la société. J'ai souhaité récupérer le double des clés au bureau pour pouvoir me rendre comme prévu au rendez-vous. Or, il n'y a pas de double des clés puisque vous l'avez perdu et jamais fait refaire, pour ces raisons le rendez-vous a dû être repoussé. S'agissant d'une intervention mineure de vingt minutes chez un particulier, je ne considère pas avoir la société en péril comme vous le notifiez dans la lettre ».*

Il est ainsi établi que Monsieur g. A. a, le 26 janvier 2018, garé le véhicule dans un parking qui n'était pas celui désigné par l'employeur, le 30 (ou 31) janvier, non honoré un rendez-vous client et, le 12 février, à nouveau garé le véhicule dans un parking non désigné par l'employeur.

Outre le fait que son prétendu avertissement de la secrétaire n'est nullement démontré, cela ne remet pas en cause la matérialité des faits.

Pour considérer la sanction abusive, Monsieur g. A. estime, aux termes de son courrier de contestation, que l'employeur aurait dû déplacer le véhicule qu'il avait mal stationné et que l'annulation d'une intervention de vingt minutes chez un particulier n'a pas de conséquence. Aux termes de ses conclusions, il considère qu'aucun préjudice financier n'est établi.

Or, d'une part, le non-respect des directives de l'employeur est établi matériellement et reconnu et, d'autre part, la répétition, en l'espace de moins de trois semaines, de trois comportements infractionnels justifiait que suite au troisième l'employeur apporte une réponse disciplinaire à la récurrence des agissements.

Enfin, la sanction d'avertissement, soit le grade le moins élevé, était proportionnée au regard de l'absence d'antécédents de Monsieur g. A.

Les demandes d'annulation de l'avertissement et de dommages et intérêts subséquents seront en conséquence rejetées.

## **Sur le licenciement**

### *Sur la validité du motif de licenciement*

La validité du licenciement d'un salarié malade est subordonnée à la reconnaissance de son inaptitude définitive par le Médecin du Travail, d'une part, et à l'impossibilité démontrée par l'employeur de procéder à son reclassement ou au refus du reclassement proposé par le salarié, d'autre part.

En l'espèce, Monsieur g. A., Technicien iso vitrage, a fait l'objet d'un avis d'inaptitude définitive à son poste par le Médecin du Travail le 7 janvier 2020. Si Monsieur g. A. n'a pas pris la peine de communiquer cet avis au soutien de sa demande, il ressort des échanges entre l'Inspection du Travail et l'employeur, que cet avis mentionnait des restrictions médicales pour la recherche d'un poste de reclassement :

- contraintes posturales ne sont plus compatibles avec son état de santé (position penchée en avant, travail sur un escabeau avec les bras en l'air),
- pas de manutention lourde (supérieure à 20 kilos),
- il peut donc effectuer des tâches sans position pénible pour le tronc ni manutention lourde,
- il peut conduire un VL, faire un travail administratif du type devis, métrés, suivi de chantier, SAV (...).

Il appartient à l'employeur, débiteur d'une obligation de moyen de rapporter la preuve des diligences entreprises par ses soins pour tenter de reclasser son salarié déclaré inapte. Il doit ainsi démontrer les recherches sérieuses qu'il a menées en vue d'effectuer des propositions concrètes et crédibles de reclassement.

À ce sujet, la déclaration du salarié selon laquelle il reconnaît son impossibilité à continuer à exercer une activité au sein de l'entreprise est inopérante, celui-ci n'étant ni débiteur de l'obligation de reclassement, ni détenteur d'un quelconque pouvoir de décision en matière de reclassement, mutation, transformation de poste, formation ou aménagement du temps du travail.

En l'espèce, l'employeur a justifié l'impossibilité de reclassement par « *la petite taille de notre entreprise ainsi que la spécificité et/ou technicité des postes et de leurs contraintes* ».

S'il a pu produire un « *document* », dont la teneur est inconnue, devant la commission de reclassement, force est de constater qu'il ne produit au débat strictement aucun élément concernant sa taille, son domaine d'activité, la nature des emplois occupés par les salariés.

Le Tribunal ne peut que constater la carence totale de l'employeur dans la démonstration à la fois de recherches sérieuses de reclassement mais également d'impossibilité de reclassement, que ce soit à un poste existant, ou en procédant à des mutations, transformations, formations, aménagements.

Le motif de licenciement n'est en conséquence pas valable.

### *Sur le caractère abusif du licenciement*

Le licenciement abusif, c'est-à-dire celui prononcé pour un motif fallacieux ou avec intention de nuire ou mis en œuvre de manière brutale, précipitée, vexatoire ou blâmable, dont la charge de la preuve incombe au salarié, ouvre droit à dommages et intérêts.

En l'espèce, aucun motif fallacieux ou intention de nuire n'a présidé à la décision de licenciement, ce que Monsieur g. A. ne soutient d'ailleurs même pas.

En revanche, Monsieur g. A. n'a pas été intégralement rempli de ses droits, ce qui en soi est abusif même en l'absence de mauvaise foi de l'employeur.

En outre, si l'organisation d'un entretien préalable ne revêt aucun caractère obligatoire, il convient de noter en l'espèce que l'employeur s'est séparé avec brutalité d'un salarié qui disposait de vingt-trois ans d'ancienneté, se trouvait dans un état de santé fragilisé et sans justification de la moindre diligence aux fins de reclassement.

Le licenciement a en conséquence été mis en œuvre de manière abusive.

Au regard de l'âge de Monsieur g. A. au moment du licenciement (52 ans), du montant du salaire dont il bénéficiait, de son ancienneté et de sa perte de chance de conserver un emploi au sein de la société, il convient de condamner la G.. B. C.-D. & E. à lui verser la somme de 5.000 euros de dommages et intérêts, pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

#### *Sur les autres demandes*

Monsieur g. A. reproche à son employeur d'avoir contesté la réalité de son ancienneté et d'avoir résisté à lui verser l'intégralité de son indemnité de licenciement ainsi qu'une documentation sociale conforme.

Si toute erreur n'est pas nécessairement synonyme d'abus, il convient de relever que l'employeur a été alerté par deux fois par l'Inspection du Travail sur l'irrégularité de sa position. Il n'a pourtant jamais pris le soin, ni de régulariser, ni de prendre éventuellement conseil auprès d'un autre professionnel. Il a attendu que son salarié soit contraint de l'attirer en justice, retardant de deux ans et demi la juste indemnisation de son salarié.

Ce comportement est constitutif d'un abus qui doit être indemnisé à la hauteur du préjudice subi par Monsieur g. A., celui d'avoir été privé de la somme de 1.377,46 euros et d'avoir à saisir la juridiction.

La G.. B. C.-D. & E. sera en conséquence condamnée à verser à Monsieur g. A. la somme de 2.500 euros de dommages et intérêts pour résistance abusive, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

La G.. B. C.-D. & E. succombant, elle sera condamnée aux entiers dépens ainsi qu'à verser à Monsieur g. A. la somme de 1.500 euros au titre des frais irrépétibles. Dans ces conditions sa demande au titre des frais irrépétibles sera rejetée.

La nécessité que l'exécution provisoire soit prononcée n'étant pas caractérisée, il n'y a pas lieu de l'ordonner.

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

#### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Rejette la demande de Monsieur g. A. de nullité de l'avertissement ;

Rejette la demande de dommages et intérêts pour sanction abusive ;

Dit que le motif de licenciement n'est pas valable ;

Dit que le licenciement a été mis en œuvre de manière abusive ;

Condamne la société à responsabilité limitée B. C.-D. & E. à verser à Monsieur g. A. la somme de 5.000 euros (cinq mille euros) de dommages et intérêts pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Condamne la G.. B. C.-D. & E. à verser à Monsieur g. A. la somme de 2.500 euros (deux mille cinq cents euros) de dommages et intérêts pour résistance abusive, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Condamne la G.. B. C.-D. & E. aux entiers dépens ;

Condamne la G.. B. C.-D. & E. à verser à Monsieur g. A. la somme de 1.500 euros (mille cinq cents euros) au titre des frais irrépétibles ;

Rejette le surplus des demandes respectives des parties ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Monsieur Émile BOUCICOT et Madame Carol MILLO, membres employeurs, Madame Anne-Marie PELAZZA et Monsieur Hubert DUPONT-SONNEVILLE, 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 six décembre deux mille vingt-trois.