

CONTRAT DE TRAVAIL – Harcèlement moral – Salarié protégé – Licenciement autorisé par l'inspection – Intervention administrative n'écartant pas la compétence judiciaire pour apprécier les fautes patronales dans l'exécution du contrat – Détérioration grave et rapide des conditions de travail.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (17^e Ch. Soc.)
5 juin 2003

X contre Société Eure et Loir Habitat

Les faits et les relations entre les parties :

Jean X a été embauché par la société d'HLM d'Eure et Loir, devenue la société Eure et Loir Habitat, à compter du 1^{er} septembre 1964 en qualité d'aide comptable. Il a été promu au poste de chef comptable à partir de mai 1966 et a occupé ces mêmes fonctions jusqu'à son licenciement le 8 septembre 2000. Sa dernière rémunération s'est élevée à la somme mensuelle brute de 26 850 francs.

Après 34 années passées au service de la société Eure et Loir Habitat, Jean X a été élu dans le collège des cadres pour occuper les fonctions de délégué du personnel le 13 novembre 1998, s'agissant des premières élections organisées dans l'entreprise qui occupait alors 43 salariés.

Au début du mois de janvier 1999, le directeur de la société Eure et Loir Habitat, M. W., a procédé à une réorganisation du service comptable de l'entreprise et a retiré à Jean X toutes les tâches se rapportant à l'élaboration de la paie et à la gestion du personnel qui ont été confiées à M. L., responsable adjoint, présent dans l'entreprise depuis 1965. Puis, profitant d'une absence de Jean X le 19 janvier 1999 pour l'exercice de son mandat électif la société Eure et Loir Habitat a procédé à l'enlèvement du bureau de ce salarié de tous les documents relatifs à la gestion de la paie et du personnel. Enfin la société Eure et Loir Habitat n'a plus fourni à Jean X les codes informatiques d'accès aux dossiers du personnel.

Par lettre en date du 21 janvier 1999 Jean X s'est élevé contre une telle modification du contenu de ses tâches en l'absence de tout reproche quant à une mauvaise exécution de celles-ci depuis plus de 34 années. Par courrier en date du 26 janvier 1999 la société Eure et Loir Habitat a confirmé à Jean X la nouvelle organisation du service comptable limitant ses fonctions à « *l'approfondissement de son travail de vérification des factures, de suivi des contrats de maintenance et autres* ».

Jean X a dénoncé une telle situation auprès de l'inspection du travail selon courrier en date du 12 décembre 1999.

Au cours de cette même année 1999, Jean X a été placé à plusieurs reprises en arrêt de travail pour cause de maladie notamment au cours des mois de janvier et février, d'août et de septembre.

Jean X a été à nouveau placé en arrêt de travail pour cause de maladie à compter du 22 mars 2000, arrêt prolongé sans interruption jusqu'au 15 juin 2000.

Le 16 juin 2000, à l'issue du dernier arrêt de travail, le médecin du travail a déclaré Jean X inapte définitif au poste de chef comptable sans reclassement dans l'entreprise et sans recours à une deuxième visite par application des dispositions de l'article R. 241-51-1 du Code du travail (danger immédiat).

Après avoir obtenu l'avis des délégués du personnel le 4 juillet 2000, la société Eure et Loir Habitat a convoqué Jean X le 5 juillet 2000 à un entretien préalable à une mesure de licenciement.

Après avoir obtenu le 31 août 2000 l'autorisation de l'inspection du travail, la société Eure et Loir Habitat a notifié à Jean X selon lettre recommandée avec accusé de réception en date du 8

septembre 2000 son licenciement en invoquant son inaptitude définitive au poste occupé et l'impossibilité de reclassement.

Jean X, âgé de 57 ans, a quitté la société Eure et Loir Habitat après 36 années de présence en percevant une indemnité de licenciement de 300 810,72 francs.

Avant son départ de l'entreprise et postérieurement à l'avis d'inaptitude définitive à son poste de travail, Jean X a effectué le 19 juin 2000 auprès de la CPAM d'Eure et Loir une déclaration d'accident du travail pour un fait survenu le 22 mars 2000 (point de départ de son arrêt de travail ininterrompu jusqu'à la déclaration d'inaptitude) qu'il a qualifié de « harcèlements dans l'entreprise » ayant entraîné des traumatismes psychologiques. Après enquête, la CPAM a notifié à Jean X le 18 août 2000 son refus de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident du travail déclaré estimant que « *les lésions alléguées ne résultaient pas d'un accident du travail tel qu'il est défini au sens jurisprudentiel "action violente et soudaine" mais au contraire étaient le résultat d'une action répétée, lente et progressive* ». Par décision en date du 14 novembre 2000 la Commission de recours amiable de la Caisse primaire a maintenu le refus opposé à Jean X et la motivation des services administratifs. De même, le Tribunal des affaires sociales de Chartres par décision en date du 29 mars 2002, statuant sur le recours formé par Jean X, a débouté celui-ci de ses demandes. La Cour d'appel de Versailles, 5^e Chambre A, a confirmé cette décision par arrêt en date du 20 mai 2003.

La procédure :

Estimant qu'il avait été victime d'une rupture particulièrement abusive de son contrat de travail provoquée par le comportement de son employeur, Jean X a saisi le 2 novembre 2000 le Conseil de prud'hommes de Chartres d'une action dirigée contre la société d'HLM d'Eure et Loir, devenue la société Eure et Loir Habitat, tendant à obtenir sa condamnation au paiement des sommes de :

- 637 920 F à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 300 000 F à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi, outre l'indemnisation des frais de procédure exposés.

Par jugement en date du 1^{er} juillet 2002, le Conseil de prud'hommes a débouté Jean X de ses demandes, a débouté la société Eure et Loir Habitat de sa demande reconventionnelle et a laissé à la charge de chacune des parties les frais de procédure exposés.

(...)

SUR QUOI LA COUR :

Considérant que Jean X reproche à son employeur, la société Eure et Loir Habitat :

- **d'avoir manqué à son obligation de reclassement après déclaration par le médecin du travail de son inaptitude définitive au poste précédemment occupé,**
- **de lui avoir imposé, postérieurement à son élection aux fonctions de délégué du personnel, des conditions de travail insupportables et discriminatoires à l'origine de la dégradation de son état de santé relevé par le médecin du travail qui n'a pu que constater son inaptitude au poste de travail sans possibilité de reclassement ;**

Considérant que si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée par l'employeur de licencier un salarié protégé et, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste cependant compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement ;

Considérant qu'en l'état de l'autorisation donnée le 31 août 2000 par l'inspecteur du travail à la société Eure et Loir Habitat de procéder au licenciement de Jean X (autorisation non frappée de voie de recours), la Cour ne peut apprécier le

caractère réel et sérieux du motif du licenciement, y compris en ce qui concerne le respect de l'obligation de reclassement ;

Considérant par contre qu'il n'est pas contesté que Jean X, qui occupait depuis 1966 le poste de chef comptable sans aucune critique de la part de son employeur quant à l'exécution des tâches confiées et qui avait très régulièrement suivi toutes les formations mises en œuvre au sein de l'entreprise (notamment 45 heures de formation en matière de comptabilité générale et budgétaire de mai à décembre 1998), a, brutalement et verbalement, été informé le 14 janvier 1999 par le directeur de la société Eure et Loir Habitat du retrait de toutes les tâches inhérentes à sa fonction et relatives à l'établissement de la paie du personnel et plus généralement à la gestion du personnel et a été privé en outre de tout accès aux fichiers informatisés du personnel ;

Considérant que cette modification des tâches n'a aucunement été justifiée par une quelconque réorganisation des services comptables ou par la mauvaise qualité du travail fourni par Jean X ; qu'en effet, en réponse aux protestations du salarié (lettre en date du 26 janvier 1999) et aux protestations élevées par les délégués du personnel réunis le 25 juillet 1999 (lettre en date du 10 juillet 1999), le directeur de la société Eure et Loir Habitat a simplement indiqué que toutes les tâches relevant de la paie et de la gestion du personnel avaient été désormais confiées au responsable adjoint du service comptable en raison de l'absence d'investissement suffisant de Jean X en matière informatique alors par ailleurs que toutes les autres tâches confiées aux autres salariés du même service restaient inchangées ;

Considérant que par courrier en date du 26 janvier 1999 le directeur de la société Eure et Loir Habitat a finalement restreint les fonctions de chef comptable occupées par Jean X depuis trente-cinq ans à un simple « *contrôle des factures d'exploitation et au suivi des contrats de maintenance* » ;

Considérant qu'il s'agissait à l'évidence d'une rétrogradation qui a d'ailleurs été constatée par l'inspecteur du travail dont l'intervention au siège de l'entreprise avait été sollicitée par Jean X en fin d'année 1999 ;

Considérant que le brusque changement d'attitude de la société Eure et Loir Habitat vis-à-vis de Jean X au début de l'année 1999 sans aucune justification motivée par la restructuration du service comptable, l'inexécution ou la mauvaise exécution par le salarié du travail confié, doit en fait être rattachée à la mise en place concomitante d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise et plus spécialement à l'élection de Jean X le 13 novembre 1998 aux fonctions de délégué du personnel pour ce qui concerne le collège des cadres ;

Considérant qu'antérieurement au mois de janvier 1999, Jean X, à l'exception de quelques arrêts de travail au cours de l'année 1987, n'avait jamais interrompu son activité professionnelle pour cause de maladie et avait toujours été déclaré apte à l'exercice de son travail au cours de chaque visite annuelle réalisée par la médecine du travail ;

Considérant par contre qu'après la rétrogradation dont il a été victime en janvier 1999, Jean X a remis à son employeur de nombreux arrêts de travail dès le mois de janvier 1999 et tout au long de l'année 1999 avant d'interrompre totalement ses activités le 22 mars 2000 et d'être déclaré inapte définitif à son poste de travail le 16 juin 2000 sans qu'il soit nécessaire pour le médecin du travail de prévoir une deuxième visite compte tenu du danger immédiat que constituait pour le salarié la reprise d'une quelconque activité au sein de l'entreprise ;

Considérant en conséquence qu'il résulte de l'ensemble de ces constatations, qu'en supprimant sans motif légitime à Jean X les tâches essentielles inhérentes à ses fonctions de chef comptable postérieurement à son élection au poste de délégué du personnel pour les confier à un subalterne et en

cantonnant son activité professionnelle à l'exécution de tâches de faible importance la société Eure et Loir Habitat a provoqué une détérioration grave et rapide des conditions de travail de son salarié à l'origine directe de son interruption temporaire puis définitive d'activité puis de son inaptitude à tout poste au sein de l'entreprise conduisant à la rupture de son contrat de travail ;

Considérant ainsi qu'antérieurement au licenciement la société Eure et Loir Habitat a adopté vis-à-vis de Jean X une attitude discriminatoire permettant à ce salarié d'obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi ;

Considérant qu'après avoir pris en considération les conditions de travail imposées à Jean X de janvier 1999 au jour du licenciement eu égard à l'âge, les fonctions et l'ancienneté de ce salarié, la Cour dispose des renseignements suffisants pour fixer à 18 000 € le montant des dommages et intérêts que la société Eure et Loir Habitat devra lui verser en réparation de son préjudice ;

Considérant enfin qu'il convient d'accorder à Jean X la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile au titre des frais non taxables exposés tant en première instance qu'en cause d'appel ;

PAR CES MOTIFS :

Infirmes dans la mesure utile le jugement rendu le 1^{er} juillet 2002 par le Conseil de prud'hommes de Chartres ;

Condamne la société Eure et Loir Habitat à payer à Jean X les sommes de :

– 18 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi.

(M. Limoux, prés. - Mes Renda, Karm, av.)

NOTE. – M. X a été engagé en 1964 par la Sté HLM d'Eure et Loir en qualité d'aide comptable. Il était le premier salarié de la société. Ses compétences professionnelles étaient appréciées et il a été promu très rapidement chef comptable.

La situation a commencé à se dégrader à partir de fin 1998 lorsque M. X a été élu délégué du personnel dans le collège cadres.

Au début de l'année 1999, sous le prétexte de réorganiser le service comptable de l'entreprise, M. X s'est vu retirer toutes ses principales tâches pour les confier à un autre salarié. Suite à son retour d'un arrêt maladie, le bureau de M. X a été fouillé, ses placards et armoires ont été vidés et les codes d'accès informatiques ont été modifiés.

M. X se retrouvait tous les matins dans un bureau totalement vide sans ordinateur, sans ligne téléphonique, totalement isolé, même ses collègues de travail ne lui adressaient plus la parole. M. X a fait une grave dépression nerveuse et au cours de l'année 1999, il a été en arrêt maladie à plusieurs reprises pour syndrome dépressif.

Le 16 juin 2000 à l'issue du dernier arrêt de travail, le médecin du travail a déclaré M. X inapte définitif au poste de chef comptable (danger immédiat).

L'inspecteur du travail a le 31 août 2000 autorisé son licenciement compte tenu du contexte mais en prenant le soin de décrire toutes les pressions morales.

Or le salarié a été en conséquence licencié pour inaptitude après trente-six ans de bons et loyaux services.

Il a saisi le Conseil de prud'hommes afin de contester son licenciement dans la mesure où il estimait que l'attitude de son employeur avait contribué à son inaptitude.

Le Conseil de prud'hommes l'a débouté estimant, d'une part, que n'ayant pas contesté la décision de l'inspecteur du travail autorisant son licenciement, il n'était plus recevable pour critiquer ledit licenciement et d'autre part qu'eu égard à son niveau de rémunération élevé, il ne pouvait pas soutenir avoir été maltraité par son employeur.

M. X a relevé appel de cette décision et la Cour a infirmé le jugement du Conseil de prud'hommes.

La décision rendue par la Cour d'appel de Versailles est intéressante à deux points de vue car elle apporte un éclairage nouveau sur les contestations de licenciement de salarié protégé.

Tout d'abord, la Cour rappelle que « *si le Juge judiciaire ne peut en l'état de l'autorisation administrative accordée par l'employeur de licencier un salarié protégé et sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste cependant compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement* » (v. M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, deuxième éd. 2002, Economica § 874 ; Cass. Soc. 10 fév. 1999, RPDS 1999 n° 649 comm. M. Cohen).

Cela signifie qu'un salarié protégé qui n'aura pas formé de recours à l'encontre de l'autorisation de l'inspection du travail, peut saisir le juge naturel du contrat de travail pour tout fait n'étant pas de la compétence du juge administratif, notamment le harcèlement moral, les heures supplémentaires, etc.

D'autre part, la Cour a parfaitement caractérisé l'état d'isolement de M. X et a décidé qu'« *en supprimant sans motif légitime à Jean X les tâches essentielles inhérentes à ses fonctions de chef comptable postérieurement à son élection au poste de délégué du personnel pour les confier à un subalterne et en cantonnant son activité professionnelle à l'exécution des tâches de faible importance, la Sté Eure et Loir Habitat a provoqué une détérioration grave et rapide des conditions de travail de son salarié à l'origine directe de son interruption temporaire puis définitive d'activité puis de son inaptitude à tout poste au sein de l'entreprise conduisant à la rupture de son travail de travail* ».

La Cour a donc tiré les conséquences de l'attitude contraire à la dignité de l'employeur ayant porté atteinte à la santé physique voire mentale du salarié. L'inaptitude définitive et le licenciement ne sont que la conséquence directe du comportement de l'employeur (à rapprocher : CPH Moulins, 27 nov. 2001, *Buisson c. Carrefour*, Dr. Ouv. 2002 p. 326 n. M. Miné ; CPH Lyon, 30 janv. 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 449).

On notera que le versant de cette affaire en ce qu'il concerne la protection sociale (reconnaissance en accident de travail) ne correspond plus aux données du droit positif aussi bien sur la définition de l'accident (Cass. Soc. 2 avr. 2003, Dr. Soc. 2003 p. 673 n. L. Milet) que sur la reconnaissance de la santé mentale comme risque professionnel (Cass. Civ. 2^e, 1^{er} juil. 2003, Bull. civ., p. 02-30576 ; L. Milet "Le harcèlement moral au travail", RPDS 2003 p. 273 spéc. p. 286 et les nombreuses références citées).

Sandra Renda,

Avocate au Barreau de Chartres