

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Inaptitude – Origine se trouvant dans un manquement de l'employeur à son obligation de santé envers ses salariés – Défaut de cause réelle et sérieuse.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BOBIGNY (Encadrement - Départage) 18 mai 2007

**B. contre Carglass**

MOTIFS :

Sur le harcèlement moral et les demandes subséquentes :

**Vu l'article L. 122-49 L. 122-52 du Code du travail ;**

**Attendu, s'agissant du harcèlement moral, que le salarié doit établir que des agissements répétés auraient eu pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir**

**professionnel ; qu'il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, l'employeur devant prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;**

**Attendu en l'espèce que M. B. a été embauché à compter du 18 février 1983 pour occuper, en son dernier état, le poste de chef de centre au sein de la société Carglass ; que**

M. B., après une déclaration d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail, le salarié a été licencié le 2 juillet 2003 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; que le requérant argue dans la présente procédure de harcèlement moral de l'employeur au vu d'un rapport transmis le 10 septembre 2003 au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par le médecin du travail dénonçant les pratiques de l'entreprise ; que ces pratiques auraient conduit le médecin du travail à utiliser la même procédure d'urgence pour deux autres salariés en mars et juillet 2004 dans le même centre de Clamart ; que le salarié soutient ainsi que la rupture du contrat de travail doit être imputable à la société Carglass ; que la société défenderesse, pour sa part, conclut à l'entier débouté des demandes en ce que M. B. aurait clairement manifesté son intention, après presque vingt ans d'ancienneté, de changer d'orientation professionnelle et cherchait en fait à obtenir un départ négocié ; que le rapport du médecin du travail serait partisan et sans fondement au point d'avoir été rejeté à l'unanimité par le CHSCT ;

Attendu qu'au soutien de sa demande au titre du harcèlement moral, le requérant se fonde principalement sur le rapport du médecin du travail transmis au CHSCT après son licenciement ; qu'il est exact que le contenu et les termes de ce rapport auxquels il convient de se reporter sont d'une extrême sévérité et même virulents sur des méthodes qui seraient sciemment exercées à l'encontre des salariés pour accroître le rendement ; mais que force est de constater que les conclusions du médecin du travail ne procèdent pas d'une investigation de terrain contradictoire, les responsables et les acteurs concernés n'ayant jamais été entendus, ni même sollicités, pour faire part de leurs points de vue et de leurs observations ; que d'ailleurs, ce rapport a été rejeté à l'unanimité par le CHSCT aux termes d'un procès-verbal motivé du 26 septembre 2003 ; que les graves observations faites dans ce rapport n'avaient par ailleurs jamais été soulevées ou évoquées antérieurement par aucun salarié ou par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lui-même ; que les débats d'audience, et notamment les questions posées à M. B., n'ont pas permis d'éclairer véritablement le débat, ce dernier indiquant surtout qu'il connaissait, en sa qualité de chef de centre, une pression "managériale" continue de la part de la direction régionale pour de meilleurs résultats ; qu'il a été aussi souligné que les salariés du centre de Clamart provenaient d'une autre entité depuis 1997-1998, ce qui pouvait les différencier des autres, le centre ayant d'ailleurs été finalement fermé en octobre ; mais que le requérant n'a pas exprimé ou rapporté, en tout cas à l'audience, des circonstances particulières de nature attentatoire au sens de l'article L. 122-49 du Code du travail ; qu'il est confirmé que M. B. avait surtout vigoureusement protesté auprès de son encadrement concernant les cadences imposées à ses collaborateurs, ainsi qu'il en est d'ailleurs attesté au dossier de l'employeur ; qu'il en résultait nécessairement des tensions relationnelles entre le salarié et la direction régionale ; que les conflits ayant pu exister entre les protagonistes ne revêtent pas nécessairement un caractère de harcèlement moral au sens de la loi ; que cette situation conflictuelle a eu manifestement des répercussions sur l'état de santé sur le salarié qui s'est trouvé en arrêt maladie (certificat médical du 17 mai 2003) ; que toutefois, le lien de causalité et l'imputabilité entre des faits de harcèlement tels que définis par la loi d'une part, et l'état de santé de l'intéressé, d'autre part, ne sont pas établis ; que, dans ces conditions, et en raison de l'ensemble de ces éléments, le moyen tiré du harcèlement moral sera donc écarté ; que la demande de dommages et intérêts formée à ce titre ne sera pas accueillie ;

Attendu pour autant, qu'il n'est aucunement démontré que M. B., dont il est certes attesté qu'il souhaitait quitter l'entreprise, ait "instrumentalisé" la médecine du travail, pour

obtenir un licenciement dans des conditions financières plus favorables ; qu'il doit être observé que celui-ci cadre technicien âgé de 43 ans au moment du licenciement avec presque vingt ans d'ancienneté, est demeuré environ trois ans au chômage, ces données mettant en perspective le peu d'intérêt personnel du salarié à quitter l'entreprise ; que force est de constater que l'employeur avait été saisi par le médecin du travail dès mars 2003 d'une déclaration d'inaptitude selon la procédure d'urgence pour un autre salarié du centre de Clamart ; que Carglass qui n'a pas contesté l'avis du médecin du travail, n'a aucunement cherché des explications en interne, par une enquête, un audit ou la saisine immédiate du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que la société défenderesse n'a pas réagi malgré des échanges de correspondances entre la société défenderesse et le médecin du travail montrant que celui-ci jugeait, à l'évidence, manifestement inutile et vaine toute collaboration avec les dirigeants de l'entreprise ; qu'ensuite la société Carglass n'a pas cru devoir davantage être alertée par la situation similaire concernant M. B., alors que celle-ci était en possession d'un certificat médical du 17 mai 2003 mentionnant clairement "situation conflictuelle d'agression au travail - début de dépression réactionnelle" ; qu'il n'a pas encore été pris immédiatement des mesures d'investigation internes pour connaître la réalité exacte des difficultés auxquelles aurait pu être confronté M. B., en arrêt de travail ; qu'un nouvel avis d'inaptitude a été rendu le concernant le 10 juin 2003 sans qu'il en ait été fait appel ; qu'il convient ainsi de constater un manquement particulièrement caractérisé aux obligations de l'employeur qui est tenu de veiller aux conditions de travail des salariés et de prendre, si nécessaire, toute mesure de prévention, en application de l'article L. 230-2 du Code du travail ; qu'au moment où le contrat de travail de M. B. s'exécutait encore, la société Carglass disposait pourtant d'informations suffisantes et convergentes pour remplir ses obligations de protection fondamentale vis-à-vis d'un salarié qui pouvait se trouver en difficulté ; que celles-ci ont été méconnues ; que la carence et l'inertie réitérées de l'employeur est avérée ; qu'il doit d'ailleurs être observé que cette situation anormale dans l'entreprise a perduré jusqu'en juillet après une troisième déclaration d'inaptitude selon la procédure d'urgence et que le centre de Bagnolest a finalement été fermé en octobre 2003, après une quatrième déclaration d'inaptitude pour les mêmes raisons ; qu'en tout état de cause, s'agissant de M. B., pour les motifs ainsi relevés, la rupture du contrat de travail est imputable à la société défenderesse ; que sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est donc fondée ;

Que concernant le préjudice subi par le salarié, il y a lieu de tenir compte de l'ancienneté très importante de M. B. dans l'entreprise, d'une période de reconversion et de chômage indemnisé d'environ trois ans pour évaluer la somme due au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à un montant de 35 000 € (base brute mensuelle non contestée : 2 843 €) ;

Sur les autres demandes : (...)

#### PAR CES MOTIFS :

Vu l'article R. 516-40 du Code du travail, le juge départiteur statuant seul, après avoir pris l'avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort :

Condamne la société Carglass à payer à M. B. la somme de 35 000 € à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter de ce jour,

Condamne la société défenderesse à payer au requérant la somme de 1 200 €, en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Renaud, prés. - Mes Misiraca, de Coulgeans, av.)

## Note.

Ce jugement en départage du Conseil de prud'hommes de Bobigny mérite de retenir toute notre attention compte tenu de l'originalité de sa motivation : il a déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude d'un salarié du fait d'un manquement de l'employeur « à ses obligations de protection fondamentale vis-à-vis d'un salarié qui pouvait se trouver en difficulté ».

Pourtant, la situation de fait qui a donné lieu à ce jugement était somme toute classique : un salarié est déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail ; il est licencié à la suite de cet avis, en raison de l'impossibilité pour l'employeur de le reclasser. Considérant que son inaptitude n'est que la conséquence d'une dégradation de ses conditions de travail ayant porté atteinte à sa santé, le salarié saisit la juridiction prud'homale de deux demandes principales : d'une part, il sollicite des dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral qu'il estime avoir subi, sur le fondement des articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail ; d'autre part, il entend faire juger son licenciement pour inaptitude comme dénué de cause réelle et sérieuse.

Bien que n'ayant pas fait droit à la première demande du salarié, le Conseil de prud'hommes lui a cependant octroyé une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant le raisonnement suivant : les strictes conditions du harcèlement moral ne sont en l'espèce pas réunies ; mais ce sont bien néanmoins les conditions de travail du salarié qui ont porté atteinte à sa santé ; l'employeur doit donc être jugé responsable « pour manquement caractérisé à ses obligations » sur le fondement de l'article L. 230-2 du Code du travail qui lui impose de veiller à la protection de la santé de ses salariés (I). En conséquence, le licenciement pour inaptitude du salarié est dénué de cause réelle et sérieuse, puisque cette inaptitude n'est que la conséquence d'un comportement fautif de l'employeur à son égard (II).

Ce raisonnement, accordant une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à un salarié licencié du fait d'une inaptitude définitive consécutive à une souffrance au travail, est d'autant plus intéressant que la question n'a encore, à notre connaissance, jamais été soumise en ces termes à la Cour de cassation.

### **I. Établissement de la responsabilité de l'employeur sur le seul fondement de son obligation de préserver la santé de ses salariés**

Dès la promulgation de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, une partie de la doctrine avait souligné le caractère trop restrictif de la définition du harcèlement moral retenue par l'article L. 122-49 du Code du travail. Le risque était que les situations de souffrance au travail qui n'entraient pas dans le cadre de cette définition, mais qui ne relevaient pourtant pas d'une exécution normale du contrat de travail, ne soient pas sanctionnées. Il s'est effectivement avéré que très souvent des difficultés rencontrées par les salariés du fait de leurs conditions de travail et nuisant à leur santé au point de les rendre inaptes, comme le stress dû à des contraintes de gestion ou les fortes tensions relationnelles, n'étaient pas considérées par les tribunaux comme du harcèlement moral. Les salariés étaient alors déboutés de leurs actions prud'homales fondées sur l'article L. 122-49 du Code du travail. La Cour de cassation a ainsi approuvé une Cour d'appel qui avait relevé l'existence d'une tension entre l'employeur et le salarié, apparue avant que ce dernier ne soit déclaré inapte, mais qui l'avait cependant débouté de ses demandes en réparation, au motif que des tensions n'équivalaient pas à du harcèlement moral (1).

C'est un raisonnement analogue qui a été suivi, dans le cas présent, par le Conseil de prud'hommes de Bobigny pour statuer sur la première demande du salarié. Il a en effet constaté qu'il y avait bel et bien eu des tensions relationnelles entre la direction et le salarié après que ce dernier, qui était chef de centre, eut protesté contre les cadences imposées à ses collaborateurs. Le Conseil a également relevé que cette situation conflictuelle avait manifestement eu des conséquences sur l'état de santé du salarié. Il a conclu néanmoins qu'il n'y avait pas de harcèlement moral, au sens strict de l'article L. 122-49 du Code du travail, et a donc débouté le salarié de sa première demande de dommages et intérêts. Le Conseil aurait pu s'en tenir là. Il a cependant poursuivi son raisonnement et a retenu malgré tout la responsabilité de l'employeur. Son jugement est, à cet égard, représentatif de la tendance des tribunaux à recourir à d'autres fondements juridiques pour sanctionner un employeur, même s'il n'y a pas eu harcèlement moral, dès l'instant où il est manifeste que la dégradation de l'état de santé du salarié découle de ses conditions de travail.

Ces autres fondements juridiques peuvent être, tout d'abord, l'obligation de bonne foi édictée par l'article 1134 du Code civil et déclinée par l'article L. 120-4 du Code du travail. C'est ainsi que la Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 17 juin 2005, a condamné un employeur pour manquement à son obligation d'exécuter de bonne

(1) Cass. Soc., 22 mars 2006, n° 04-46.025.

foi le contrat de travail et a octroyé des dommages et intérêts au salarié, bien qu'elle ait relevé que les faits établis à l'encontre de l'employeur ne constituaient pas des agissements de harcèlement moral, même s'ils avaient eu pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits, d'altérer sa santé physique et mentale et de compromettre son avenir professionnel (2). La Cour d'appel de Paris n'a fait ainsi que perpétuer la jurisprudence antérieure à la loi de modernisation sociale, les juges disposant alors déjà de tout l'arsenal législatif nécessaire pour permettre aux salariés d'obtenir réparation de la souffrance qu'ils avaient vécue au travail (3).

Aux côtés de l'article 1134 du Code civil est régulièrement visé l'article L. 230-2-I du Code du travail qui dispose que "*le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement*" (4). Il est, en revanche, beaucoup plus rare que les tribunaux sanctionnent l'employeur, comme l'a fait le Conseil de prud'hommes de Bobigny, au seul motif qu'il a manqué à son obligation de préserver la santé de ses salariés. Il est vrai que cette obligation a acquis sa véritable dimension uniquement depuis que la Cour de cassation lui a conféré la valeur d'une obligation de résultat permettant la mise en œuvre de la responsabilité sans faute de l'employeur (5). Reconnue tout d'abord en faveur des salariés victimes de l'amiante (6), cette obligation de résultat a ensuite été retenue pour protéger les salariés du tabagisme dans l'entreprise (7) et enfin les salariés victimes de harcèlement moral (8).

Le jugement du Conseil de prud'hommes de Bobigny se situe dans la droite ligne de cette jurisprudence. Sur le fondement unique de l'article L. 230-2-I du Code du travail, il a en effet retenu à l'encontre de l'employeur « *un manquement particulièrement caractérisé à ses obligations* », notamment à « *ses obligations de protection fondamentale vis-à-vis d'un salarié qui pouvait se trouver en difficulté* », au motif que le médecin du travail avait déjà précédemment rendu un avis d'inaptitude pour un collègue du demandeur et qu'il n'avait pourtant pas recherché des explications par une enquête ou un audit ou encore par la saisine immédiate du CHSCT.

Cette évolution jurisprudentielle permet de rendre davantage effectif le droit fondamental de tout salarié à la protection de sa santé physique, mais aussi mentale, et de combattre ainsi l'ensemble des situations de souffrance au travail, même si elles n'entrent pas dans le cadre strict du harcèlement moral. Toutefois on peut regretter que le Conseil de prud'hommes de Bobigny n'ait pas jugé opportun, compte tenu des faits relevés, d'octroyer également au salarié des dommages et intérêts sur le fondement des articles 1134 et 1147 du Code civil, comme l'a fait la Cour d'appel de Paris dans son arrêt du 17 mai 2005 susvisé.

## **II. Absence de cause réelle et sérieuse du licenciement du fait que l'origine de l'inaptitude était imputable à l'employeur**

Le Conseil de prud'hommes de Bobigny n'a pas accordé de dommages et intérêts au salarié au titre de l'exécution du contrat de travail. Il a, en revanche, déclaré son licenciement sans cause réelle et sérieuse en considérant que l'inaptitude étant la conséquence d'un comportement fautif de l'employeur, il devenait par là-même injustifié. Une telle jurisprudence, si elle est partagée par d'autres juridictions du fond, n'a pas encore été, à notre connaissance, confirmée ou infirmée par la Cour de cassation.

Il est vrai que le licenciement pour inaptitude est motivé par l'obligation légale qui incombe à l'employeur, en vertu de l'article L. 122-24-4 du Code du travail, de licencier un salarié déclaré inapte définitivement à son poste par le médecin du travail, lorsqu'il est dans l'impossibilité de le reclasser. En ce sens, le licenciement a donc bien une justification. Mais juger que le licenciement pour inaptitude aurait de ce fait toujours une cause réelle et sérieuse reviendrait à exonérer l'employeur de sa responsabilité dans la rupture de la relation de travail, lorsqu'il est à l'origine de cette inaptitude. Compte tenu de l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation, il semble possible, au contraire, d'affirmer que, dans un tel cas, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En effet, dans deux cas d'espèce, la Chambre sociale a considéré qu'un avis d'inaptitude définitive du médecin du travail ou la désorganisation de l'entreprise en raison des absences multiples et prolongées d'un salarié

(2) CA Paris, 18<sup>e</sup> ch. D, 17 mai 2005, Dr. Ouv. 2006, p. 32 n. P. Adam.

(3) C. Bouty, « Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile », Droit Social n° 7-8 juillet-août 2002, p. 695 ; B. Laperou, « La notion de harcèlement moral dans les relations de travail », RJS 6/00, p. 423 ; P. Bouaziz, « Harcèlement moral dans les relations de travail : essai d'approche juridique », Dr. Ouv. 2000, p. 192.

(4) CA Aix-en-Provence, 18 décembre 2001, Droit Social n° 7-8 juillet-août 2002, p. 701 ; CA Dijon, 30 mai 2003, Dr. Ouv. 2004

p.174 n. C. Fuentes, RPDS n° 701, sept. 2003, p. 291 ; CA Versailles, 6<sup>e</sup> ch., 22 juin 2004, n° 02/02127 et 02/02126.

(5) M. Blatman, « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes », Sem. Soc. Lamy, 19 février 2007, n° 1295, p. 6.

(6) Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-13.172, Dr. Ouv. 2002 p.166 n. F. Meyer .

(7) Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412.

(8) Cass. Soc., 21 juin 2006, Dr. Ouv. 2006, p. 535 ; Cass. Soc., 21 février 2007, RJS 5/07 n° 546 et 547.

malade ne suffisaient pas à justifier le licenciement pour inaptitude du salarié, lorsque la maladie avait son origine dans les conditions de travail. Dans la première affaire, la Chambre sociale a considéré que "*lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur*". En l'espèce, la salariée, assistante dentaire, avait été atteinte de l'hépatite C. Le caractère professionnel de la maladie avait été reconnu et celle-ci avait pour origine, selon la Cour d'appel, une faute inexcusable de l'employeur (9). Dans la seconde affaire, la Chambre sociale a retenu « *que l'absence prolongée du salarié était la conséquence du harcèlement moral dont il avait été l'objet, ce qui excluait la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée avait causée au fonctionnement dans l'entreprise* ». Non seulement le licenciement pouvait être déclaré dénué de cause réelle et sérieuse, mais il pouvait également être déclaré nul puisqu'il contrevenait aux interdictions de discrimination en raison de l'état de santé du salarié et de discrimination envers les salariés ayant subi un harcèlement moral (10).

Dans ces conditions, il semble donc possible d'affirmer, comme le font maintes juridictions du fond, que l'avis d'inaptitude du médecin du travail n'est pas un motif d'impunité de l'employeur et que, lorsque la cause génératrice de l'inaptitude réside dans les fautes caractérisées de l'employeur, le licenciement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse (11). De la même façon, le salarié est alors fondé à solliciter auprès du Conseil de prud'hommes le versement de l'indemnité de préavis. Le principe est que, lorsque le salarié n'est pas en mesure d'effectuer son préavis à la suite d'un licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, l'employeur n'a pas à le rémunérer pendant cette période du préavis (12). Mais il en va différemment lorsque cette inexécution est imputable à l'employeur (13).

En conclusion, ce jugement du Conseil de prud'hommes de Bobigny démontre une fois de plus que le contentieux relatif à la maltraitance au travail invite à revenir aux principes fondamentaux qui génèrent des obligations à la charge de l'employeur, telles que l'obligation de préserver la santé des salariés, le respect de leur dignité, l'interdiction des abus de pouvoir, etc. Le rappel de ces obligations fondamentales suffit pour que les juges soient en mesure d'analyser les faits, de les qualifier et de prononcer les sanctions adéquates, même si le harcèlement moral n'est pas caractérisé. Ce jugement montre également une fois de plus que l'évolution du régime de l'inaptitude n'est pas législative mais jurisprudentielle et que si les zones d'ombre qui subsistaient en ce domaine ont été considérablement réduites ces dernières années, l'évolution n'est cependant pas encore terminée.

**Paul Bouaziz et Isabelle Goulet, Avocats au Barreau de Paris**

(9) Cass. Soc., 17 mai 2006, n° 04-47.455, Dr. Ouv. 2006 p. 505 n. Y. Saint-Jours.

(10) Cass. Soc., 11 octobre 2006, RJS, 12/06, n° 1272, Dr. Ouv. 2007 p. 209 n. M. Grévy.

(11) CPH Longjumeau, 21 mai 2001, Dr. Ouv. 2001, p. 441 ; CA Versailles, 6<sup>e</sup> ch., 22 juin 2004, n° 02/02127 et 02/02126 ; CPH

Paris, section encadrement, ch. 1, 12 septembre 2005, F 03/16644 ; CPH Versailles, section encadrement, 28 janvier 2003, F 01/00318.

(12) Cass. soc., 11 juillet 2000, n° 98-45.471.

(13) Cass. soc., 28 janvier 2005, n° 03-47.403.