

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL Demande d'autorisation de licenciement – Inaptitude – Contrôle de l'Administration – Portée – Harcèlement à l'origine de l'inaptitude – Annulation de l'autorisation.

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE MARSEILLE (7^{ème} ch.) 11 juin 2013

T.

1. Considérant que Mme T. relève appel du jugement du 12 avril 2012, par lequel le Tribunal administratif de Toulon a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision de l'inspectrice du travail de la 6^{ème} section du Var en date du 27 avril 2010 ayant autorisé l'Opéra de Toulon-Provence-Méditerranée à la licencier pour inaptitude physique ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1 152-1 du Code du travail, « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1 152-2 du même code dans sa rédaction applicable à l'espèce, « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.* » ; que l'article L. 1 152-3 dudit code précise que « *Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1 152-1 et L. 1 152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.* » ;

3. Considérant qu'en vertu des dispositions du Code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si ladite inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement,

compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont le salarié est investi, de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise, notamment par des mutations ou transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, ainsi que de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé ; qu'au nombre de ces dernières figurent les dispositions précitées du Code du travail prohibant le harcèlement moral ; qu'il appartient ainsi à l'inspecteur du travail, lorsque le salarié en fait état lors de l'enquête contradictoire, de vérifier si celui-ci subit des agissements répétés qui pourraient être constitutifs de harcèlement moral, et, s'il relève des indices de l'existence de tels agissements, de refuser l'autorisation de licenciement sollicitée ;

4. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et qu'il n'est d'ailleurs pas contesté, que Mme T., qui était danseuse à l'Opéra de Toulon-Provence-Méditerranée et titulaire des mandats de déléguée du personnel et de membre du comité d'entreprise au titre de la délégation unique du personnel, a, au cours de l'enquête contradictoire menée par l'inspectrice du travail, produit des documents et signalé à celle-ci des agissements de la part de son employeur qu'elle estimait constitutifs d'un harcèlement moral se trouvant à l'origine de la dégradation de son état de santé ; que, toutefois, l'inspectrice du travail de la 6^{ème} section du Var a, par la décision contestée en date du 27 avril 2010, laquelle fait état de l'inaptitude physique de Mme T. telle que constatée les 1^{er} et 17 décembre 2009 par le médecin du travail, de la satisfaction par l'Opéra de Toulon-Provence-Méditerranée à son obligation de recherche d'un emploi adapté aux capacités de l'intéressée, et de l'absence d'élément permettant d'établir un lien entre la mesure sollicitée et les mandats détenus par la salariée, accordé l'autorisation de procéder au licenciement de Mme T. sans avoir vérifié si celle-ci subissait des agissements répétés pouvant être constitutifs de harcèlement moral, alors même qu'elle avait été alertée par la salariée sur ce point au cours de l'enquête contradictoire ; que, dès lors, Mme T. est fondée à soutenir que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, la décision de l'inspectrice du travail de la 6^{ème} section du Var en date du 27 avril 2010 est entachée d'une erreur de droit ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme T. est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Toulon a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision de l'inspectrice du travail de la 6^{ème} section du Var en date du 27 avril 2010 et à demander l'annulation desdits jugement et décision ;

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative :

(...)

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Le jugement du Tribunal administratif de Toulon du 12 avril 2012 et la décision de l'inspectrice du travail de la 6^{ème} section du Var en date du 27 avril 2010 sont annulés.

Article 2 : L'État versera à Mme T. une somme de 1 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

(Mme Jorda-Lecroq, rapp. – M. Deliancourt, rapp. pub. – M^e Gadet, av.)

Note.

Selon M. Jean-Denis Combrexelle, l'inamovible directeur général du travail depuis 2001, « *il n'entre pas dans le champ de contrôle de l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé d'apprécier les causes de l'inaptitude médicalement contestée* » (1).

Or, on sait que « *toute rupture intervenue en méconnaissance* » des dispositions relatives au harcèlement moral « *est nulle* » (2).

Cependant, en application du principe de la séparation des pouvoirs, la Cour de cassation ne cesse de rappeler que le contentieux de la rupture pour inaptitude en raison d'un harcèlement subi par un salarié protégé ne relève pas du juge civil (3).

Parallèlement, il y a encore peu, la juridiction administrative soulignait qu'il n'appartient pas à l'inspecteur du travail de rechercher les causes d'une inaptitude (4).

Comme l'ont écrit Jacques Déchoz et Sophie Geynet-Bourgeon, « *cette position place le salarié protégé dans une situation infiniment moins favorable que celui non investi d'un mandat électif ou syndical, puisque, à l'inverse de celui-ci, celui-là ne peut faire valoir la nullité*

du licenciement dont il est l'objet. Ni devant le juge administratif ni devant le juge judiciaire » (5).

Ce véritable déni de justice doit cesser.

Un revirement commence à s'opérer dans plusieurs cours administratives d'appel, en attendant une prise de position du Conseil d'État.

La Cour administrative d'appel de Paris est on ne peut plus claire : « *Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'inspecteur du travail, et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement du salarié, compte tenu notamment des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi, ainsi que de l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail ; qu'au nombre de ces dernières figurent les dispositions précitées du Code du travail prohibant le harcèlement moral ; qu'il suit de là qu'il appartient à l'inspecteur du travail de vérifier, lorsque le salarié en fait état lors de l'enquête contradictoire, si celui-ci subit des agissements répétés de harcèlement moral, cette circonstance, si elle est établie, devant le conduire à refuser l'autorisation d'un tel licenciement* » (6).

La Cour administrative d'appel de Marseille suit le même raisonnement frappé au coin du bon sens : « *Il appartient ainsi à l'inspecteur du travail, lorsque le salarié fait état de harcèlement moral lors de l'enquête contradictoire, de vérifier si celui-ci subit des agissements répétés qui pourraient être constitutifs de harcèlement moral, et, s'il relève des indices de l'existence de tels agissements, de refuser l'autorisation de licenciement sollicitée* » (7).

En définitive, les dispositions prohibant le harcèlement moral, qui figurent dans le Code du travail, font bien partie du bloc de contrôle de l'administration.

Il revient maintenant à l'inspecteur du travail de prendre ses responsabilités, en « *refusant l'autorisation sollicitée pour laisser au salarié la possibilité de quitter l'entreprise par la procédure de résiliation judiciaire de son contrat de travail, procédure qu'il avait d'ailleurs enclenchée par la saisine du conseil de prud'hommes* » (8).

Michel Desrués, Défenseur syndical

(1) Circulaire DGT 07/212 du 30 juillet 2012 relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, p. 67.

(2) Articles L. 1152-1, L. 1152-2, L. 1152-3 du Code du travail.

(3) Cass. Soc., 15 novembre 2011, n° 10-30463 ; Cass. Soc., 6 juin 2012, n° 10-27694 ; Alain Hinot, Où il se confirme que, dans certains cas, le salarié dit protégé l'est moins qu'un salarié « ordinaire », Chronique ouvrière, 25 novembre 2011 et 7 octobre 2012.

(4) CAA Nantes, 14 avril 2011, n° 09NT01319 ; CAA Lyon, 18 septembre 2007, n° 05LY00314.

(5) « *Salariés protégés, salariés exposés, salariés sacrifiés* » in Le droit ouvrier, mai 2012, pp. 329-331.

(6) 27 novembre 2012, n° 11PA03323.

(7) 11 juin 2013, ci-dessus.

(8) CAA Paris, 27 novembre 2012, prec.