

SANTE AU TRAVAIL Accident de travail – Risques psychosociaux – Licenciement pour inaptitude – Comportement fautif de l’employeur – Altération de la santé en violation de normes internationales – Nullité de la rupture – Trouble manifestement illicite – Réintégration.

CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE NANTES (Référé) 7 janvier 2014
M. contre Fongecif des Pays de la Loire

FAITS ET PRÉTENTIONS

Madame M., qui déclare avoir travaillé au service de l’Association Fongecif des Pays de la Loire, en qualité d’assistance de gestion chargée des demandes de prise en charge des dossiers de FSE et Agefiph, a assigné son employeur devant le Conseil de prud’hommes de Nantes, siégeant en formation de référé, aux fins qu’il soit fait droit aux demandes précitées.

Madame M. expose qu’elle a été embauchée le 1^{er} juillet 1998 dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée.

Qu’à compter du 1^{er} octobre 2007, monsieur Yves Mens a été embauché pour prendre ses fonctions de secrétaire général du Fongecif des Pays de la Loire au 1^{er} février 2008.

Qu’elle a sollicité son passage à temps partiel dans 1^e cadre de son congé parental d’éducation le 13 novembre 2009.

Qu'elle a été en congé individuel de formation du 31 janvier au 14 octobre 2011. Durant cette période de formation, madame M. a reçu un avertissement pour avoir brisé sa carte de pointeuse.

Elle expose également que sur le nouvel organigramme, sorti en septembre 2011, ne figurait pas son nom, mais celui de sa remplaçante.

Lors de sa reprise de travail, le lundi 17 octobre 2011, la salariée s'est entretenue avec le secrétaire général. Le même jour, elle se rendait à la médecine du travail pour sa visite de reprise. Madame M. a été en arrêt de travail à compter du mois d'octobre 2011, sa demande d'accident du travail pour les faits du 17 octobre a été rejetée le 12 janvier 2012 par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Nantes.

Lors de sa première visite auprès de la médecine du travail, le 2 janvier 2012, le médecin affirmait « *Que l'état de santé de madame M. ne lui permet pas d'être affectée à un emploi dans l'établissement* ». Lors de sa seconde visite, le 17 janvier 2012, la salariée était déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise.

Que le 1^{er} février 2012, elle était convoquée à un entretien préalable de licenciement pour le 13 février 2012 ; que le 15 février 2012, elle était licenciée au motif de l'inaptitude constatée par la médecine du travail et l'impossibilité de reclassement au sein du Fongecif Pays de la Loire.

Le 6 février 2012, madame M. saisissait la commission de recours amiable de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Loire-Atlantique pour voir requalifier en accident du travail son arrêt maladie.

Le 22 janvier 2013, cette commission rendait sa décision et accordait la prise en charge au titre de la législation professionnelle de l'accident du 17 octobre 2011 dont madame M. avait été victime.

DISCUSSION

Vu l'article R. 1455-7 du Code du travail ;

Sur la nullité du licenciement :

Attendu que l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme dispose que « Toute personne à droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail » ;

Attendu que l'article 12 du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966 dispose « Que les États parties au présent acte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mental » ;

Attendu que l'article 31.1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne précise que « tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité » ;

Attendu que l'article 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 garantit à tous la protection de la santé ;

Attendu que le bureau des référés ne peut annuler un licenciement que si la loi le prévoit ou en cas de violation d'une liberté fondamentale ou d'un principe constitutionnel ;

Attendu qu'en l'espèce, il ressort des constatations des conseillers rapporteurs, lors de leur mission du 18 novembre 2013 au sein du Fongecif des Pays de la Loire, ainsi que du visa des pièces versées aux débats, sans se prononcer sur le harcèlement moral, que madame M. a été confrontée :

1) à un comportement de son employeur ayant altéré sa santé, se rapportant aux faits du 17 octobre 2011 ;

2) à une mauvaise définition de son poste de travail, malgré une nouvelle organisation du travail définissant les postes, notifiée dans les procès-verbaux des délégués du personnel du 7 mai 2009,

3) à une mise à l'écart lors de sa reprise de travail en octobre 2011, son bureau étant occupé par sa remplaçante pendant son congé individuel de formation, étant précisé que des travaux de réfection des locaux de l'Association Fongecif des Pays de la Loire étaient en cours au moment des faits ;

4) à une mauvaise volonté de son employeur de fournir un poste de travail opérationnel lors du retour de la salariée de sa période de formation. Faits attestés lors de l'audition des salariés du Fongecif des Pays de la Loire, selon lesquels le bureau installé face à celui de sa remplaçante l'avait été dans la précipitation, sans aucun matériel informatique, ni connexion,

5) à un organigramme de septembre 2011 où le nom de M. ne figurait plus. Étant précisé que, suite aux auditions du 18 novembre 2013, le Président du Fongecif a indiqué aux conseillers rapporteurs que l'organigramme reflète, à une date déterminée, le personnel présent dans la structure et détermine le poste occupé.

Attendu que l'ensemble de ces faits a conduit la commission de recours amiable de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Loire-Atlantique, par une décision en date du 7 février 2013, à qualifier les faits dont a été victime madame M. d'accident du travail ;

Attendu que cette commission a constaté que :

- selon les déclarations de la victime, l'accident allégué s'est produit le 17 octobre 2011 ;

- l'employeur a eu connaissance de cet accident le lendemain ;

- les collègues confirment avoir vu la victime dans un profond malaise et en pleurs immédiatement après son entretien avec monsieur Mens ;

- cet entretien, qui a eu lieu le 17 octobre 2011 à 9 heures, constitue le fait accidentel à l'origine des lésions constatées ;

- le médecin a été alerté le jour même.

Attendu qu'au cours de l'audition faite par les conseillers rapporteurs le 18 novembre 2013, une salariée du service « instruction et règlement », sur les faits du 17 octobre 2011, a confirmé que madame M. avait été affectée par l'entretien avec monsieur Mens, sans pour autant avoir assisté à cet entretien ;

Attendu que le médecin du travail, madame Annick Valette, par courrier du 17 octobre 2011, courrier transmis au Fongecif des Pays de la Loire, alertait ce dernier de faire une déclaration d'accident du travail auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ;

Attendu que le courrier du Docteur Véronique Tassy, en date du 13 décembre 2011, atteste que les agissements de l'employeur ont eu des conséquences sur l'état de santé de madame M. ;

En conséquence, le bureau de référé du Conseil de prud'hommes de Nantes constate que les agissements de l'employeur sur l'état de santé de madame M. ont créé un trouble manifestement illicite et dit que le licenciement pour inaptitude prononcé le 16 février 2012, suite à l'impossibilité de reclassement, doit être déclaré nul, dans la mesure où il a été pris en violation d'un droit à la santé.

Sur les mesures de remise en état :

Vu l'article R.1455-6 du Code du travail qui dispose que « La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite ».

Vu les éléments soumis à la formation de référé, permettant de constater que le licenciement de madame M., intervenu le 16 février 2012, l'a été en violation du droit à la santé ;

En conséquence, la formation de référé reçoit cette demande ;

Attendu que, lorsque le licenciement est déclaré nul, le salarié a droit à être réintégré dans son emploi ;

Attendu que madame M. exerçait jusqu'à la rupture de son contrat de travail les fonctions d'assistante de gestion chargée des demandes de prise en charge, ainsi que des dossiers de FSE et d'Agefiph ;

Attendu que madame M. a indiqué qu'elle voulait être réintégrée au sein de l'Association Fongecif des Pays de la Loire au poste qu'elle occupait précédemment ;

En conséquence, le bureau de référé ordonne la réintégration de madame M. au sein de l'Association Fongecif des Pays de la Loire au poste qu'elle occupait avant son congédiement ;

Sur l'astreinte :

Attendu que tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision en vertu du 1^{er} alinéa de l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991 ;

Attendu que l'astreinte est une condamnation pécuniaire, destinée à vaincre la résistance du débiteur de l'obligation ;

Attendu qu'en vertu du 3^{ème} alinéa de l'article 34 de la loi du 9 juillet 1991, une astreinte définitive ne peut être ordonnée qu'après le prononcé d'une astreinte provisoire ;

Attendu que le Conseil de prud'hommes, dans la présente instance, n'a pas encore ordonné d'astreinte ;

Vu la réticence de l'employeur l'Association Fongecif a accéder à la demande de réintégration de madame M., le bureau de référé décide d'ordonner la réintégration, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 30^{ème} jour suivant le prononcé de la présente ordonnance ;

Sur les conséquences de la réintégration :

Attendu l'article R.1455-7 du Code du travail dispose que « Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire » ;

Attendu que la salariée réintégrée a droit au versement des salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration ;

Attendu qu'en l'espèce, madame M. a été licenciée pour inaptitude par courrier en date du 15 février 2012 ;

Attendu que madame M. a perçu 3.445,93 € bruts à titre d'indemnité de congés payés et 12.824,02 € nets

d'indemnité conventionnelle de licenciement suite à la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que l'existence de l'obligation à la charge de l'Association Fongecif des Pays de Loire, consistant dans le paiement de 49.260,25 € bruts à valoir sur le rappel de salaire pour la période du 16 avril 2012 au 30 juin 2013, n'est pas sérieusement contestable ;

En conséquence, la formation de référé ordonne à l'Association Fongecif des Pays de la Loire de payer à madame M., par provision, la somme de 49.260,25 € bruts, somme de laquelle devront être déduites l'indemnité de congés payés d'un montant de 3.445,93 € et l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant de 12.832,02 € nets ;

(...)

Par ces motifs

Dit que le licenciement prononcé à l'encontre de madame M. est nul, car pris en violation du droit à la santé de la salariée,

Ordonne la réintégration de madame M. dans l'emploi qu'elle occupait précédemment à son congédiement au sein de l'Association Fongecif des Pays de la Loire, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 30^{ème} jour suivant le prononcé de la présente ordonnance,

Ordonne à l'Association Fongecif des Pays de la Loire de payer à madame M., par provision, une somme de 49.260,25 € bruts, à valoir sur le rappel de salaire pour la période du 16 avril 2012 au 30 juin 2013, somme de laquelle devront être déduites l'indemnité de congés payés d'un montant de 3.445,93 € bruts et l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant de 12.832,02 € nets,

(M. Galli, prés. – M. Gautier, mand. synd. – M^e Chenede, av.)

Note.

C'est une décision originale. En effet, la formation des référés du Conseil des prud'hommes de Nantes a condamné une association, ayant procédé à un licenciement pour inaptitude, à réintégrer une salariée victime d'un accident du travail consécutivement à divers agissements fautifs du préposé de son employeur (en l'occurrence le directeur).

Cette condamnation comporte, sur un plan pratique, trois conséquences essentielles : la réintégration, la fixation d'une astreinte, un rappel de salaire.

Elle intervient au visa de plusieurs textes du plus haut niveau dans la hiérarchie des normes :

- l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme : « toute personne à droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail » ;

- l'article 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966, qui dispose : « que les États parties au présent acte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mental » ;

- l'article 31 § 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne précisant que « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* » ;

- l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946 qui « *garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence* ».

Certes, on pourrait ajouter à ces textes l'article L.4121-1 du Code du travail, selon lequel : « *l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Mais ce texte, sur lequel le demandeur pourra s'appuyer au fond, n'est probablement pas le plus adapté pour ouvrir la voie du référé (1), tout du moins dans la perspective d'une remise en cause de la rupture du contrat de travail. En effet, seul un manquement à un principe constitutionnel ou à une liberté fondamentale permet au juge des référés de prononcer la réintégration (2).

Le fait accidentel déclencheur se situe le jour où la salariée a eu un entretien avec un responsable, dont elle est ressortie en larmes. Le jour même elle a saisi son médecin et le médecin du travail a adressé un courrier à la direction pour lui demander de faire une déclaration d'accident de travail. L'employeur a officiellement été alerté des faits le lendemain.

L'intervention du juge de « l'évidence » (3) doit s'appuyer sur un dossier solide. Comment de telles conditions ont-elles été réunies dans le cas présent ? La reconnaissance par la commission de recours amiable (CRA) de la CPAM de Loire-Atlantique de la pathologie de la salariée comme un accident de travail, en s'appuyant sur un certain nombre de faits, également énoncés dans l'ordonnance des prud'hommes sur la base du rapport des conseillers rapporteurs, est d'un apport

déterminant, malgré l'indépendance des qualifications en droit du travail et en droit de la Sécurité sociale.

La décision de la CRA de la CPAM rappelle quelques principes sur les blessures psychologiques en lien avec le milieu professionnel. Tout d'abord, l'employeur doit s'assurer du bien-être mental de ses salariés (4). C'est à dire que l'obligation de prévention, précisée dans le Code du travail (L. 4121-1 (5) mais aussi rappelée dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE), s'applique. Le droit à la santé mentale doit être évalué. À défaut, la responsabilité de l'employeur est engagée, les conséquences de ces manquements s'analysant en un accident du travail (6).

Cet accident établi par la décision de la CRA de la CPAM, cumulé avec les faits relevés par l'enquête des conseillers rapporteurs du CPH, ouvrirait la voie à la formation des référés pour effectuer la remise en l'état : réintégration sous astreinte et versement des salaires.

Pour rappel, un suicide constitue un accident du travail s'il est lié au travail (7), par exemple s'il fait suite à des reproches de l'employeur (8). Cette qualification juridique a été reconnue pour un suicide tenté alors que le salarié, anxio-dépressif, se trouvait en arrêt (9).

La reconnaissance en accident de travail d'atteintes portées à la santé mentale fige la responsabilité de l'employeur et ouvre de nouvelles portes pour permettre de rétablir le salarié dans ses droits par le juge des référés.

Mais il reste une difficulté, c'est la portée de la décision administrative d'inaptitude, en l'absence de texte prévoyant expressément la nullité de la rupture. Si, pour le harcèlement ou la discrimination, cela ne pose aucune difficulté en vertu de l'art. L 1152-3 ou L 1132-4, il pourrait en aller autrement pour une inaptitude liée à une faute de l'employeur ne relevant pas de ces catégories.

Claudy Ménard, Formateur syndical

(1) sur le rôle du juge des référés : T. Durand, « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! », Dr. Ouv. 2012, p. 533, disp. sur <https://sites.google.com/site/droitouvrier>.

(2) « *Il résulte de l'art. R. 1455-6 C. Tr. que le juge des référés peut, même en l'absence de dispositions l'y autorisant, ordonner la poursuite des relations contractuelles en cas de violation d'une liberté fondamentale* » Cass. Soc. 6 fév. 2013, n°11-11.740, Bull., Dr. Ouv. 2013, p.549, obs. A. Mazières ; add. A.Chirez et F. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. Ouv. 2014, p. 158.

(3) Sur les divers aspects du référé, et notamment la portée de cette dimension d'évidence, on se reportera utilement, outre l'article de T. Durand prec., à *Les contentieux de l'urgence et le droit du travail*, numéro spécial, Dr. Ouv., juin 2004, disp. sur le site de la revue.

(4) CA Versailles, 5^e ch., 19 mai 2011, RG n°10/00954 ; P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », Dr. Ouv. 2008, p. 313, disp. sur le site de la revue.

(5) Transposition de la directive CEE du 12 juin 1989.

(6) Cass. 2^e civ., 22 fév. 2007, 05-13.771, Bull. n°54, Dr. Ouv. 2007, p. 258, n. A. Chirez et C. Expert.

(7) Art. L.411-1 CSS : « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail...* » (souligné par nous).

(8) Cass. Soc., 20 avr. 1988, n° 86-15.690, Bull. n°241.

(9) Cass. 2^e civ., 22 fév. 2007, préc.