

INAPTITUDE Salarié protégé – Licenciement suite à autorisation administrative – 1/ Juge ne pouvant prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail postérieurement au licenciement, y compris lorsque la demande est antérieure à la rupture – 2/ Manquement de l'employeur à son obligation de sécurité – Harcèlement moral – Demande d'indemnité pour rupture abusive fondée sur ce manquement – Compétence du juge judiciaire (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 octobre 2018

Société d'expertise comptable Palmese et associés contre M. D. (p. n° 17-17.985)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 1er juillet 2001 par la société d'expertise comptable Palmese et associés en qualité d'assistant confirmé, M. D. a exercé les fonctions de conseiller du salarié à compter de mars 2012 et s'est présenté comme candidat aux élections des délégués du personnel en avril 2015 ; que suivant autorisation de l'inspecteur du travail en date du 10 octobre 2015 confirmée le

27 mai 2016 par le ministre du travail, il a été licencié le 12 octobre 2015 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; que le 17 avril 2014, il avait saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à diverses obligations, dont l'obligation de sécurité ;

Sur le pourvoi incident de l'employeur qui est préalable :

Sur le moyen unique :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail, alors, selon le moyen, que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté qu'à la suite de l'altercation verbale entre M. D. et M. Z., le 29 juillet 2013, la société Palmese avait organisé une réunion en présence des deux protagonistes et de Mme A. pour résoudre leur différend lié à des difficultés de communication, que M. Z. s'est excusé au cours de cette réunion et que la société Palmese a ensuite organisé des réunions périodiques afin de faciliter l'échange d'informations entre services, et entre ces deux salariés notamment ; qu'en affirmant néanmoins que la société Palmese n'a pas mis en place les mesures nécessaires pour prévenir le risque de renouvellement de cet incident, sans expliquer quelle autre mesure concrète la société Palmese aurait dû prendre pour prévenir la réalisation de ce risque, indépendamment des responsabilités de chacun dans l'incident et alors que les salariés avaient jusqu'alors travaillé pendant 10 ans sans incident, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés, qu'elle n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, la cour d'appel a caractérisé un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et a légalement justifié sa décision ;

Sur le pourvoi du salarié :

Sur le premier moyen en ce qu'il vise la demande de résiliation judiciaire :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire la juridiction prud'homale incompétente pour statuer sur sa demande de résiliation judiciaire, alors, selon le moyen :

1°/ que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que cette inaptitude est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'en déclarant irrecevable la demande de résiliation judiciaire et de dommages et intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail présentée par M. D., au motif inopérant que son licenciement pour inaptitude avait été autorisé par l'inspecteur du travail, quand le salarié soutenait que le manquement de la société Palmese à son obligation de sécurité, cause de cette inaptitude, était suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et les articles L. 2421-3 et L. 4121-1 du code du travail ;

2°/ qu'en outre, en se déclarant incompétente pour statuer sur une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat à l'origine de l'inaptitude physique de M. D. à son emploi que l'autorité administrative n'avait pas elle-même le pouvoir de trancher, privant ainsi le salarié de toute possibilité de voir un juge se prononcer sur cette demande et ses conséquences, la cour d'appel a violé les articles 4 du code civil et 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que celle-ci est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ; que toutefois, le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen en ce qu'il vise les dommages-intérêts au titre d'un licenciement abusif et l'indemnité compensatrice de préavis :

Vu la loi des 16-24 août 1790 ensemble le principe de séparation des pouvoirs, l'article L. 2421-3, alors applicable, et l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire la juridiction prud'homale incompétente pour statuer sur la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et la demande d'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt énonce qu'au vu de la loi des 16-24 août 1790 et de l'article L. 2411-1 du code du travail, le juge judiciaire ne peut sans violer le principe de séparation des pouvoirs se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur et, par voie de conséquence, sur les demandes afférentes à un licenciement abusif, même si, comme en l'espèce, la saisine du conseil des prud'hommes est antérieure à la rupture ;

Attendu, cependant, que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que celle-ci est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'à cet égard, si le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur, il lui appartient, le cas échéant, de faire droit aux demandes de dommages-intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans examiner la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive fondée sur les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité à l'origine de l'inaptitude et d'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi du salarié :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit la juridiction prud'homale incompétente pour statuer

sur la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et déboute M. D. de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt rendu le 14 mars 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

(M. Frouin, prés. - SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, av.)

Note.

Un salarié protégé saisit le juge prud'homal d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

À la suite du constat d'inaptitude, mais avant que le juge ne statue sur la résiliation judiciaire, l'employeur procède au licenciement après avoir obtenu l'autorisation auprès de l'inspection du travail.

Les juges du fond relèvent le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, mais se déclarent incompétents pour statuer sur les demandes indemnitaires liées à la rupture du contrat en raison du principe de la séparation des pouvoirs entre les ordres administratif et judiciaire.

L'arrêt de la Cour d'appel est cassé au motif que l'autorisation administrative de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié obtienne du juge judiciaire « tous les droits résultant de l'origine de la rupture lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur », y compris donc ceux résultant de la perte injustifiée de son emploi.

La Chambre sociale de la Cour de Cassation précise sa jurisprudence en relevant que, si le principe de séparation des pouvoirs fait obstacle au prononcé de la résiliation judiciaire postérieurement à l'autorisation administrative de licenciement (2.), il ne prive pas pour autant le salarié d'obtenir une (mince) indemnisation au titre de la rupture illégitime de son contrat de travail devant le juge judiciaire (1.).

1. Confirmation de la compétence partagée entre l'ordre administratif et l'ordre judiciaire pour apprécier le licenciement pour inaptitude physique du salarié protégé

À l'origine, les services de l'inspection du travail devaient faire face à un dilemme (1). Confrontés à une demande de licenciement consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de

(1) Le dialogue des juges judiciaires en matière d'inaptitude physique du salarié protégé, Yves Struillou, RJS 2014, Chronique, p. 71.

sécurité, voire à des faits de harcèlement, ayant conduit à l'inaptitude physique du salarié, les inspecteurs du travail étaient, malgré tout, tentés d'autoriser le licenciement.

Cette position présentait, en effet, l'avantage de faire cesser de fait le harcèlement et se trouvait bien souvent en adéquation avec la volonté du salarié de quitter l'entreprise. Cette pratique se trouvait même entérinée par la Direction générale du travail (2), qui excluait la cause de l'inaptitude du champ de contrôle des inspecteurs du travail, ces derniers devant se borner à vérifier la réalité de l'inaptitude médicale et l'impossibilité de reclassement.

Cette solution, déjà discutable au plan pratique, était pour le moins choquante d'un point de vue juridique. Elle conduisait, d'une part, à valider des licenciements en principe illicites, car fondés sur un comportement fautif de l'employeur à l'origine de l'inaptitude, d'autre part, elle privait le salarié de tout recours contre les manquements originels, dès lors que le juge judiciaire, en application de la séparation des pouvoirs, s'interdisait de remettre en cause une décision de licenciement validée par l'ordre administratif.

C'est précisément sur l'absence de recours effectif qu'en l'espèce, le salarié contestait la décision d'incompétence rendue par le juge prud'homal en mobilisant, notamment, l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, garantissant à chacun l'accès au juge. En effet, en refusant sa compétence, le juge judiciaire empêchait tout contrôle juridictionnel de la rupture du contrat de travail consécutif à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, dès lors que l'ordre administratif se refusait également à apprécier la cause de l'inaptitude. Le litige porté par le salarié, et sur lequel il fondait une demande indemnitaire, se trouvait donc privé de toute issue judiciaire, caractérisant un déni de justice.

Aux termes de cet arrêt, la Chambre sociale s'est donc chargée de rappeler le cadre du contrôle partagé posé par deux décisions en miroir du Conseil d'État (3), puis de la Cour de cassation, rendues à une semaine d'intervalle au mois de novembre 2013. S'il n'appartient pas à l'administration de « *rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral* », en revanche, l'autorisation de licenciement « *ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant*

les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations » (4).

Reste à savoir ce que recouvre la formule générique, selon laquelle le salarié peut faire valoir « *tous les droits* » résultant du manquement de l'employeur à ses obligations, et plus précisément à son obligation de sécurité. L'arrêt confirme qu'il s'agit, en définitive, d'obtenir une réparation indemnitaire tant au titre de l'exécution fautive du contrat que de celui de la rupture. En l'espèce, le salarié est donc fondé à solliciter une indemnisation réparant le préjudice causé par le manquement à l'obligation de sécurité, ainsi que « *des dommages et intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement* » réparant le préjudice résultant de la rupture injustifiée du contrat de travail.

Il n'en demeure pas moins que la réparation indemnitaire préservée par l'appréciation partagée de l'ordre administratif et de l'ordre judiciaire, ne permet pas au salarié protégé de faire valoir « *tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude* », contrairement à ce qu'affirment de concert les deux Hautes juridictions.

2. Une réparation insuffisante du préjudice de la perte injustifiée d'emploi

En premier lieu, et c'est l'un des apports de cette décision, lorsque le salarié protégé déclaré inapte a été licencié à la suite d'une autorisation administrative, il ne peut pas demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, même si sa saisine était antérieure à la rupture. Si la solution n'est pas inédite (5), la Cour de Cassation ferme définitivement la porte à la résiliation judiciaire après l'avoir pourtant accepté par une décision, il est vrai non publiée et isolée (6).

Cette solution entraîne une conséquence majeure concernant l'indemnisation de la rupture illégitime du contrat de travail du salarié protégé. Dès lors qu'il ne peut plus devancer la décision administrative autorisant le licenciement en prenant lui-même l'initiative de solliciter la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, le salarié est privé du droit d'obtenir l'indemnité forfaitaire au titre de la violation du statut protecteur, se cumulant avec les indemnités de rupture et équivalente aux salaires perdus de la rupture jusqu'à la fin de la période de protection.

Aussi, au visa du principe de séparation des pouvoirs, la Chambre sociale refuse la double

(2) Circ. DGT n° 07/2012, 30 juillet 2012.

(3) CE, 20 novembre 2013, n° 340.591.

(4) Cass. Soc. 27 novembre 2013, n° 12-20.301.

(5) Cass. Soc. 10 mai 2012, n° 10-30.754 ; Cass. Soc. 28 mai 2013, n° 12-15.329 ; Cass. Soc. 20 novembre 2014, n° 13-12.060.

(6) Cass. Soc. 19 novembre 2014, n° 13-12.060.

rupture et ménage la force juridique de l'autorisation administrative de licenciement, devenue définitive et obtenue régulièrement par l'employeur. Par la même occasion, ce dernier échappe à la sanction particulièrement dissuasive de l'indemnité pour violation du statut protecteur habituellement accordée au salarié protégé en cas de prise d'acte (7) ou de résiliation judiciaire (8) justifiées. De son côté, le salarié protégé victime de manquement(s) à l'obligation de sécurité (y compris les plus graves comme, par exemple, des faits de harcèlement commis en rétorsion à l'exercice de ses mandats) ayant conduit à son inaptitude physique se trouve privé des avantages liés à son statut protecteur.

La décision commentée précise, toutefois, que le salarié n'est pas privé de toute indemnisation et qu'il appartient au juge, lorsque l'origine de l'inaptitude est consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, de « faire droit aux demandes de dommages et intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ». Cet intitulé n'est pas anodin, dès lors qu'en l'espèce, le salarié sollicitait une indemnisation pour « licenciement abusif » et que la Chambre sociale évoque habituellement, dans un tel cas, une indemnisation « réparant le préjudice résultant de la perte d'emploi » (9). Cette qualifi-

cation inédite renvoie assurément à l'indemnisation désormais plafonnée de l'article L. 1235-3 du Code du travail. Aussi, comme pour un salarié ordinaire, le préjudice résultant de la perte illégitime d'emploi du salarié protégé peut donc désormais être soumis au plafonnement des ordonnances dites *Macron* du 22 septembre 2017, appauvrissant plus encore son indemnisation.

Reste enfin à savoir ce que l'arrêt ne dit pas. Le salarié protégé privé de l'indemnisation inhérente à son statut protecteur peut-il, cependant, obtenir l'annulation du licenciement et, le cas échéant, sa réintégration au sein de l'entreprise lorsque l'inaptitude résulte de faits de harcèlement ? Le rapport de la Cour de cassation de 2013 (10), ainsi qu'une précédente décision de 2015 (11), semblent l'admettre. Il faut toutefois rester prudent, car la jurisprudence de la Cour de Cassation, d'une part, cherche toujours à sécuriser la situation juridique née d'une autorisation administrative qu'elle n'a pas le pouvoir d'annuler et, d'autre part, refuse logiquement le droit à réintégration du salarié protégé sollicitant la résiliation judiciaire du contrat (12). À suivre donc.

Ivan Masanovic,

Avocat au Barreau de Paris

(7) Cass. Soc. 15 avril 2015, n° 13-27.211.

(8) Cass. Soc. 13 février 2013, n° 11-26.913.

(9) Cass. Soc. 27 novembre 2013, préc.

(10) Rapport annuel de la Cour de Cassation 2013, p. 567.

(11) Cass. Soc. 15 avril 2015, n° 13-21.306.

(12) Cass. Soc. 3 octobre 2018, n° 16-19.836.

LE DROIT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES ET DES COMITÉS DE GROUPE



NOUVELLE ÉDITION

L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

À jour des ordonnances de 2017 ratifiées en 2018

Tout ce qui a changé

Cette 14^e édition prend en compte toutes les nouvelles dispositions relatives au comité social et économique (CSE) — mise en place, fonctionnement, attributions — mais aussi celles applicables aux comités d'entreprise encore en cours de mandat et qui continuent de fonctionner selon les règles en vigueur avant les ordonnances.

Bien négocier le passage au CSE

La mise en place des CSE, leur fonctionnement et leurs attributions relèvent désormais en priorité des accords d'entreprise. Cet ouvrage est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence afin de négocier au mieux la mise en place des CSE.