

Salarié protégé inapte : précisions en cas de manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur

(Dans le privé et pourquoi pas demain dans le public)



Le salarié protégé qui soutient que son inaptitude provient du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat peut saisir le juge judiciaire pour être indemnisé sur ce fondement, **et ce, même si l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement**. Extension d'une jurisprudence de 2013 relative au harcèlement.

Dans le cas d'un salarié protégé, en cas de licenciement pour inaptitude, il y a l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail d'une part, et éventuellement la cause de cette inaptitude, qui si elle résulte d'un manquement de l'employeur, **peut donner lieu à indemnisation devant le juge judiciaire d'autre part**. Cet arrêt du 29 juin 2017 rappelle et étend la règle applicable en la matière.

Une jurisprudence concertée de 2013 de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat en cas de harcèlement

Retour en 2013 : en cas d'inaptitude ayant pour cause des faits de harcèlement, le Conseil d'Etat et la Cour de cassation se sont mis d'accord pour se partager la tâche, dans le respect du principe de séparation des pouvoirs. En effet, ce principe interdit au salarié protégé d'obtenir la nullité de son licenciement pour inaptitude autorisé par l'inspecteur du travail, quand bien même il pourrait prouver que cette inaptitude est le résultat d'un harcèlement. La solution dégagée est la suivante (arrêt CE du **20 novembre 2013**, Cour de cassation du **27 novembre 2013**).

- l'inspecteur du travail contrôle la réalité de l'inaptitude, sans en rechercher la cause (et donc sans contrôler la réalité du harcèlement invoqué), et vérifie l'impossibilité du reclassement ;

Un arrêt de 2016 **a toutefois précisé que l'inspecteur du travail doit, comme toujours, contrôler la discrimination c'est-à-dire le lien entre mandat et la cause de licenciement**. Et l'inspecteur doit refuser l'autorisation s'il constate un lien entre l'inaptitude et le mandat : dans ce cadre, il vérifie lors de son enquête, de fait, la cause de l'inaptitude **si des éléments laissent à voir que celle-ci est liée à une dégradation de son état de santé en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives**.

- et une fois le licenciement autorisé par l'inspecteur du travail, **le salarié protégé, peut saisir le juge judiciaire pour statuer sur le harcèlement et en demander réparation dans ce cadre**.

Application de la même règle aux cas de manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité

Dans l'arrêt de la **Cour de cassation du 29 juin 2017**, il ne s'agit pas de harcèlement, mais de manquement à l'obligation de sécurité de résultat par l'employeur.

Au préalable, la Cour de cassation rappelle le principe dégagé en 2013 en matière de répartition des tâches entre administration et juge judiciaire, et elle l'étend à un cas de manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur en général, hors harcèlement.

A noter : la solution était en fait déjà contenue dans la décision de 2013 de la Cour de cassation qui précisait de façon générale que **le salarié pouvait faire 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"**.

Dans cette affaire, la salariée, médecin du travail, avait subi pendant de nombreuses années des changements de secrétaires de plus en plus fréquents, ayant entraîné une désorganisation de son service avec de très nombreux dysfonctionnements et un accroissement de sa charge de travail.

Malgré ses nombreuses plaintes, l'employeur n'avait procédé à aucune modification de ses conditions de travail, lesquelles avaient eu des répercussions sur sa santé mentale. **La cour d'appel a estimé que cet employeur avait donc commis un manquement à son obligation de sécurité**, l'inaptitude de la salariée étant en lien avec ce manquement.

" Elle était donc en droit de solliciter la réparation du préjudice en résultant "

Une lourde indemnisation :

La Cour de cassation valide l'indemnisation octroyée à la salariée et elle n'est pas négligeable :

- **20 000 euros** de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ;
- **30 000 euros** de dommages et intérêts pour perte d'emploi ;
- **11 779,74 euros** au titre de l'indemnité compensatrice du préavis dont l'inexécution était imputable à l'employeur, ainsi que l'indemnité de congés payés y afférent (**1 177,97 euros**).



L'inspecteur du travail doit vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement, il ne lui appartient pas, 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. La décision de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, **fasse valoir devant les juridictions compétentes les droits résultant de l'origine de l'inaptitude**.

Conseil d'État n° 340591

ECLI:FR:CESSR:2013:340591.20131120

Publié au recueil Lebon

4ème et 5ème sous-sections réunies

M. Louis Dutheillet de Lamothe, rapporteur

Mme Gaëlle Dumortier, rapporteur public

SCP WAQUET, FARGE, HAZAN, avocats

lecture du mercredi 20 novembre 2013

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Vu l'ordonnance n° 10BX01208 du 10 juin 2010, enregistrée le 16 juin 2010 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, par laquelle le président de la cour administrative d'appel de Bordeaux a transmis au Conseil d'Etat, en application de l'article R. 351-2 du code de justice administrative, la requête présentée à cette cour par Mme B...A...;

Vu la requête, enregistrée au greffe de la cour administrative d'appel de Bordeaux le 19 mai 2010, présentée par Mme B...A..., demeurant ... ; Mme A...demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler le jugement n° 0901765 du 25 mars 2010 par lequel le tribunal administratif de Limoges a rejeté sa demande tendant à ce qu'il apprécie la légalité de la décision du 23 juin 2003 de l'inspecteur du travail de la Haute-Vienne autorisant la société UPC France **à la licencier pour inaptitude et déclare que cette décision est entachée d'illégalité** ;

2°) de déclarer que cette décision est entachée d'illégalité ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;
Vu le code du travail ;
Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Louis Dutheillet de Lamothe, Auditeur,
- les conclusions de Mme Gaëlle Dumortier, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Waquet, Farge, Hazan, avocat de la société NC Numéricable ;

1. Considérant qu'en vertu du code du travail, **les salariés protégés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle** ; que lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, **il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale** ; 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, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement envisagé, compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, **des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise** ;

2. Considérant cependant que, **si l'administration doit ainsi vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement**, il ne lui appartient pas, 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, la décision de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, fasse valoir devant les juridictions compétentes les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur ;

3. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte de ce qui vient d'être dit que l'inspecteur n'a pas méconnu les dispositions du code du travail en ne recherchant pas si l'origine de l'inaptitude du

salarié, qu'il a constatée, **trouvait son origine dans un comportement fautif de l'employeur** ; que le moyen tiré de ce que l'inaptitude de la requérante aurait son origine dans des faits de harcèlement moral est, par suite, **sans incidence sur la légalité de la décision de l'inspecteur du travail** ;

4. Considérant, en deuxième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier, d'une part, que l'employeur a recensé les postes à pourvoir dans la société, d'autre part, qu'ainsi que l'a estimé l'employeur après avoir consulté les services de la médecine du travail, aucun de ces postes n'était compatible avec les constatations du médecin du travail ; que, par suite, la requérante n'est pas fondée à soutenir que son employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de reclassement ;

5. Considérant, en troisième lieu, que l'inspecteur du travail, qui a relevé que la requérante avait fait l'objet **d'un avis d'inaptitude définitive à son poste de travail** le 3 décembre 2003, qu'aucune possibilité de reclassement ne répondait aux constatations et aux prescriptions des services de la médecine du travail et **que le licenciement n'était pas en lien avec le mandat, a suffisamment motivé sa décision** ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme A...n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Limoges a rejeté sa demande ; que ses conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ne peuvent, par suite, qu'être rejetées ;

7. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions présentées par la société NC Numericable, qui vient aux droits de la société UPC France, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

D E C I D E :

Article 1er : **La requête de Mme A...est rejetée.**

Article 2 : Les conclusions de la société NC Numericable présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à Mme B...A...et à la société NC Numéricable. Copie en sera adressée au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.



Cour de cassation chambre sociale
Audience publique du mercredi 27 novembre 2013

N° de pourvoi: 12-20301

Publié au bulletin **Rejet**
M. Lacabarats, président
Mme Sabotier, conseiller rapporteur
Mme Lesueur de Givry, avocat général
SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 5 avril 2012), qu'engagée à compter du 25 septembre 1989 par l'organisme de gestion de l'enseignement catholique Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame, **Mme X..., élue délégué du personnel, qui exerçait en dernier lieu les fonctions de comptable à temps complet, a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement par une lettre du 3 août 2010, après que le médecin du travail a constaté son inaptitude à tout poste dans l'entreprise et que l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;**

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen, qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour perte d'emploi outre une indemnité de procédure, alors selon le moyen :

1°/ que si l'autorisation de licencier accordée par l'autorité administrative ne prive par le salarié du droit de demander l'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement ou par des faits de discrimination liée à l'âge ou à l'état de santé dont il a été victime, elle ne lui permet toutefois plus de contester pour ces motifs la cause ou la validité de son licenciement et partant, d'obtenir des dommages-intérêts liés à la perte de l'emploi consécutif à de tels agissements de la part de l'employeur ; qu'en condamnant l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour perte de l'emploi et incidence sur la retraite au prétexte que son inaptitude médicale ayant conduit à son licenciement **était la conséquence du comportement inapproprié de l'employeur coupable d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à l'âge et à l'état de santé**, la cour d'appel qui a pourtant constaté que l'inspecteur du travail avait autorisé le licenciement de la salariée, **a violé le principe de la séparation des pouvoirs, ensemble la loi du 16-24 août 1790 et l'article L. 2421-3 du code du travail ;**

2°/ que la seule existence d'actes de harcèlement moral ou d'une discrimination de la part de l'employeur ne permet pas de déduire que l'inaptitude physique du salarié, cause de son licenciement, est la conséquence directe de ce comportement inapproprié ; qu'en déduisant du seul comportement harcelant ou discriminatoire de l'employeur la conclusion que l'inaptitude médicale de la salariée était la conséquence de ce comportement inapproprié, **la cour d'appel qui n'a relevé aucun élément permettant de relier directement cette inaptitude physique au comportement fautif de l'employeur a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;**

3°/ que la cassation à intervenir de l'arrêt jugeant que **Mme X...avait été victime d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à son âge et à son état de santé**, (critiqué au premier moyen) entraînera l'annulation de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

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 l'inaptitude physique du salarié 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 ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée établissait que le harcèlement moral subi était à l'origine de son inaptitude physique, la cour d'appel en a exactement déduit que celle-ci était fondée à solliciter la réparation du préjudice résultant de la perte d'emploi ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la non admission du premier moyen et le rejet du deuxième moyen rendent sans objet le troisième moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Ogec Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association Ogec Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame et condamne celle-ci à payer à Mme X...la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept novembre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour l'association Ogec Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'association OGEC à payer à Madame X...la somme de 35 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination, outre 2. 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE Sur le harcèlement et la discrimination ; que dans une lettre du 15 novembre 2008 adressée au président de l'OGEC, **Madame Chantal X...énumère de façon précise** et détaillée les attributions qui lui étaient confiées au service comptabilité de l'association à compter d'octobre 1997 et qui font apparaître que, sous l'autorité d'une économiste ou d'un responsable administratif et financier, elle assurait la gestion de l'ensemble de la comptabilité de l'établissement dans ses aspects les plus larges, y compris la gestion sociale et financière du personnel ; **que ses affirmations sont corroborées par les nombreuses attestations qu'elle verse aux débats et qui décrivent de manière concordante le rôle important tenu par elle au sein de la structure, la qualité et la diversité des témoins, membres du personnel ou parent d'élève**, ne permettent pas de retenir l'objection soulevée par l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME faisant valoir que ces tiers ne perçoivent qu'une apparence ne coïncidant pas avec la réalité des faits ; qu'au demeurant, l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTREDAME ne conteste pas sérieusement les énonciations de la lettre du 15 novembre 2008 **et ne produit aucun document propre à en démentir les énonciations** ; que sans en avoir le titre, Madame Chantal X...exerçait ainsi les fonctions de responsable de la comptabilité et a été assistée au fil du temps de personnes qui, pour avoir la même qualification théorique, se trouvaient placées de fait sous son autorité ; que c'est notamment, le cas de Monsieur Didier Y..., recruté comme comptable le 16 mai 2002 ; qu'or, après une mise à l'écart progressive de Madame Chantal X..., dont plusieurs témoins attestent, il lui a été notifié par lettre du 15 septembre 2008 ses nouvelles attributions à compter du 1er septembre 2008, **restreignant considérablement son champ d'intervention, puisque celui-ci se limitait désormais aux différentes tâches relatives à la gestion des fournisseurs, outre la participation aux différents enregistrements de**

la comptabilité générale, le tout sous l'autorité, deux fois affirmée, de Monsieur Y..., entre-temps élevé au statut de cadre et désigné responsable du service de la comptabilité ; que par ailleurs, la partie gestion sociale du personnel était reprise par Mademoiselle Delphine Z...initialement recrutée comme secrétaire assistante de direction (le 4 janvier 2006) et rapidement admise au statut cadre également ; que cette modification considérable des attributions de Madame Chantal X...excède ce à quoi l'employeur pouvait procéder dans le cadre d'un exercice légitime de son pouvoir de direction et d'organisation des services ; que l'OGEC ne saurait en effet utilement soutenir que les fonctions nouvelles de la salariée rentrent dans les attributions d'un comptable définies par la convention collective sans que soit pris en considération le contenu réel des fonctions qui lui étaient antérieurement et continûment confiées, entrées dès lors dans le champ contractuel ; **que cette modification abusive laisse présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination**, présomption que l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME ne combat pas utilement ; qu'en effet, il lui appartiendrait en premier lieu de justifier de manière objective le passage de Monsieur Y... d'un statut de collaborateur de Madame Chantal X...à celui de supérieur hiérarchique, point sur lequel est simplement produit le BTS de l'intéressé ; qu'une observation similaire peut être faite concernant Mademoiselle Z...; qu'il s'avère donc que l'appauvrissement des fonctions de Madame Chantal X..., d'abord insidieux puis brutalement affirmé dans le courrier de novembre 2008, n'est justifié par aucune circonstance objective admissible et la salariée est en droit de soutenir qu'elle est due à son âge et à son état de santé et qu'elle a été victime d'une « mise au placard » qui l'a gravement affectée et a conduit jusqu'à la perte de son emploi ; Sur les incidences financières ; (¿) **que le comportement harcelant et discriminatoire de l'employeur a provoqué pour Madame Chantal X...un préjudice distinct qui sera réparé par l'allocation de dommages-intérêts d'un montant de 35. 000 euros** (¿) que la somme qui doit être mise à la charge de l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE DAME au titre des frais non compris dans les dépens exposés par Madame Chantal X...peut être équitablement fixée à 2. 000 euros.

1°- ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; que dans ses écritures d'appel, l'employeur faisait valoir que Madame X...n'avait jamais été responsable de la comptabilité ni la supérieure hiérarchique de Monsieur Y... puisqu'elle exerçait, tout comme lui, de simples fonctions de comptable sous la responsabilité et l'autorité de l'Econome, Monsieur A..., devenu Responsable Administratif et Financier (cf. ses conclusions d'appel, p. 2 et p. 5, § 8 à 10 et p. 6, § 1), qu'il avait régulièrement versé aux débats et invoqué dans ses conclusions les contrats de travail, avenants et description de poste de Messieurs A...et Y... lesquels établissaient leurs attributions et leur hiérarchie ; qu'en jugeant que l'employeur ne produisait aucun document propre à démentir les énonciations de Madame X...qui se proclamait responsable de la comptabilité et supérieure hiérarchique de Monsieur Y..., sans inviter les parties à s'expliquer sur l'absence au dossier des pièces invoquées dans les écritures de l'employeur, qui figuraient sur le bordereau de communication de pièce annexé à ses conclusions d'appel, et dont la production n'avait pas été contestée, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile.

2°- ALORS QUE ne constitue pas un acte de harcèlement moral ou une discrimination mais une mesure relevant du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur l'affectation du salarié à des tâches restreintes dès lors qu'il conserve néanmoins des attributions importantes conformes à sa qualification et que cette décision intervient dans le cadre d'une réorganisation décidée dans l'intérêt de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé que l'employeur avait notifié à la salariée par lettre du 15 septembre 2008 de nouvelles attributions restreignant son champ d'intervention désormais limité aux différentes tâches relatives à la gestion des fournisseurs et à la participation aux différents enregistrements de la comptabilité générale ; qu'en considérant que le seul retrait d'une partie des attributions de la salariée excédait le pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur et constituait une modification laissant présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les tâches de gestion des fournisseurs et de comptabilité conservées par la salariée ne demeuraient pas très importantes et étaient conformes à sa qualification, et si cette décision n'était pas intervenue dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise destinée à mieux répartir la charge de travail et à spécialiser davantage les salariés jugées trop polyvalentes, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1221-1, L. 1152-1, et L. 1154-1 du Code du travail.

3°- ALORS QU'il n'y a pas de harcèlement moral lorsque l'employeur prouve que les agissements qui lui sont reprochés ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce la Cour d'appel s'est bornée à affirmer que l'employeur ne justifiait par aucune circonstance objective le retrait d'une partie des attributions de Madame X..., lequel laissait présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination ; qu'en se déterminant ainsi sans répondre aux conclusions de l'employeur faisant valoir que cette mesure résultait d'une réorganisation de l'entreprise destinée à mieux répartir la masse totale du travail, à spécialiser et responsabiliser les salariés jugées trop polyvalents, et à remettre de l'ordre dans les services administratifs, financiers et comptables qui connaissaient de nombreux dysfonctionnements, **la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail** ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'association OGEC **à payer à Madame X...la somme de 100. 000 euros à titre de dommages-intérêts pour perte de l'emploi et incidence sur la retraite**, outre 2. 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE Sur le harcèlement et la discrimination ; que dans une lettre du 15 novembre 2008 adressée au président de l'OGEC, Madame Chantal X...énumère de façon précise et détaillée les attributions qui lui étaient confiées au service comptabilité de l'association à compter d'octobre 1997 et qui font apparaître que, sous l'autorité d'une économiste ou d'un responsable administratif et financier, elle assurait la gestion de l'ensemble de la comptabilité de l'établissement dans ses aspects les plus larges, y compris la gestion sociale et financière du personnel ; que ses affirmations sont corroborées par les nombreuses attestations qu'elle verse aux débats et qui décrivent de manière concordante le rôle important tenu par elle au sein de la structure, la qualité et la diversité des témoins, membres du personnel ou parent d'élève, ne permettent pas de retenir l'objection soulevée par l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME faisant valoir que ces tiers ne perçoivent qu'une apparence ne coïncidant pas avec la réalité des faits ; qu'au demeurant, l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTREDAME ne conteste pas sérieusement les énonciations de la lettre du 15 novembre 2008 et ne produit aucun document propre à en démentir les énonciations ; que sans en avoir le titre, Madame Chantal X...exerçait ainsi les fonctions de responsable de la comptabilité et a été assistée au fil du temps de personnes qui, pour avoir la même qualification théorique, se trouvaient placées de fait sous son autorité ; que c'est notamment le cas de Monsieur Didier Y..., recruté comme comptable le 16 mai 2002 ; qu'or, après une mise à l'écart progressive de Madame Chantal X..., dont plusieurs témoins attestent, il lui a été notifié par lettre du 15 septembre 2008 ses nouvelles attributions à compter du 1er septembre 2008, restreignant considérablement son champ d'intervention, puisque celui-ci se limitait désormais aux différentes tâches relatives à la gestion des fournisseurs, outre la participation aux différents enregistrements de la comptabilité générale, le tout sous l'autorité, deux fois affirmée, de Monsieur Y..., entre-temps élevé au statut de cadre et désigné responsable du service de la comptabilité ; que par ailleurs, la partie gestion sociale du personnel était reprise par Mademoiselle Delphine Z...initialement recrutée comme secrétaire assistante de direction (le 4 janvier 2006) et rapidement admise au statut cadre également ; que cette modification considérable des attributions de Madame Chantal X...excède ce à quoi l'employeur pouvait procéder dans le cadre d'un exercice légitime de son pouvoir de direction et d'organisation des services ; que l'OGEC ne saurait en effet utilement soutenir que les fonctions nouvelles de la salariée rentrent dans les attributions d'un comptable définies par la convention collective sans que soit pris en considération le contenu réel des fonctions qui lui étaient antérieurement et continûment confiées, entrées dès lors dans le champ contractuel ; que cette modification abusive laisse présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination, présomption que l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME ne combat pas utilement ; qu'en effet, il lui appartiendrait en premier lieu de justifier de manière objective le passage de Monsieur Y... d'un statut de collaborateur de Madame Chantal X...à celui de supérieur hiérarchique, point sur lequel est simplement produit le BTS de l'intéressé ; qu'une observation similaire peut être faite concernant Mademoiselle Z...; qu'il s'avère donc que l'appauvrissement des fonctions de Madame Chantal X..., d'abord insidieux puis brutalement affirmé dans le courrier de novembre 2008, n'est justifié par aucune circonstance objective admissible et la salariée est en droit de soutenir qu'elle est due à son âge et à son état de santé et qu'elle a été victime d'une « mise au

placard » qui l'a gravement affectée et a conduit jusqu'à la perte de son emploi ; Sur les incidences financières ; que le licenciement a été autorisé par l'inspection du travail, Madame Chantal X...étant salariée protégée ; que cette dernière a dès lors abandonné sa demande initiale de résiliation judiciaire ; qu'elle établit toutefois que son inaptitude médicale est la conséquence d'un comportement inapproprié de l'employeur que l'autorité administrative n'a pas eu à analyser ; qu'elle peut dès lors demander réparation du chef de la perte de son emploi ; qu'au vu des éléments du dossier, les dommages-intérêts assurant l'indemnisation du préjudice subi, qui inclut l'incidence sur les droits à pension de retraite, laquelle ne peut s'analyser qu'en terme de perte de chance, doivent être fixées à la somme de 100. 000 euros (¿) ; que la somme qui doit être mise à la charge de l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE DAME au titre des frais non compris dans les dépens exposés par Madame Chantal X...peut être équitablement fixée à 2. 000 euros.

1°- ALORS QUE si l'autorisation de licencier accordée par l'autorité administrative ne prive par le salarié du droit de demander l'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement ou par des faits de discrimination liée à l'âge ou à l'état de santé dont il a été victime, elle ne lui permet toutefois plus de contester pour ces motifs la cause ou la validité de son licenciement et partant, d'obtenir des dommages-intérêts liés à la perte de l'emploi consécutif à de tels agissements de la part de l'employeur ; qu'en condamnant l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour perte de l'emploi et incidence sur la retraite au prétexte que son inaptitude médicale ayant conduit à son licenciement était la conséquence du comportement inapproprié de l'employeur coupable d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à l'âge et à l'état de santé, la Cour d'appel qui a pourtant constaté que l'inspecteur du travail avait autorisé le licenciement de la salariée, a violé le principe de la séparation des pouvoirs, ensemble la loi du 16-24 août 1790 et l'article L. 2421-3 du Code du travail.

2°- ALORS subsidiairement QUE la seule existence d'actes de harcèlement moral ou d'une discrimination de la part de l'employeur ne permet pas de déduire que l'inaptitude physique du salarié, cause de son licenciement, est la conséquence directe de ce comportement inapproprié ; qu'en déduisant du seul comportement harcelant ou discriminatoire de l'employeur la conclusion que l'inaptitude médicale de la salarié était la conséquence de ce comportement inapproprié, la Cour d'appel qui n'a relevé aucun élément permettant de relier directement cette inaptitude physique au comportement fautif de l'employeur a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail.

3°- ALORS en tout état de cause QUE la cassation à intervenir de l'arrêt jugeant que Madame X...avait été victime d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à son âge et à son état de santé, (critiqué au premier moyen) entraînera l'annulation de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'association OGEC à payer à Madame X...la somme de 10. 000 euros à titre de dommages-intérêts pour perte de salaire, outre 2. 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE Sur le harcèlement et la discrimination ; que dans une lettre du 15 novembre 2008 adressée au président de l'OGEC, Madame Chantal X...énumère de façon précise et détaillée les attributions qui lui étaient confiées au service comptabilité de l'association à compter d'octobre 1997 et qui font apparaître que, sous l'autorité d'une économiste ou d'un responsable administratif et financier, elle assurait la gestion de l'ensemble de la comptabilité de l'établissement dans ses aspects les plus larges, y compris la gestion sociale et financière du personnel ; que ses affirmations sont corroborées par les nombreuses attestations qu'elle verse aux débats et qui décrivent de manière concordante le rôle important tenu par elle au sein de la structure, la qualité et la diversité des témoins, membres du personnel ou parent d'élève, ne permettent pas de retenir l'objection soulevée par l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME faisant valoir que ces tiers ne perçoivent qu'une apparence ne coïncidant pas avec la réalité des faits ; qu'au demeurant, l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME ne conteste pas sérieusement les énonciations de la lettre du 15 novembre 2008 et ne produit aucun document propre à en démentir les énonciations ; que sans en avoir le titre, Madame Chantal X...exerçait ainsi les fonctions de responsable de la comptabilité et a été assistée au fil du

temps de personnes qui, pour avoir la même qualification théorique, se trouvaient placées de fait sous son autorité ; que c'est notamment, le cas de Monsieur Didier Y..., recruté comme comptable le 16 mai 2002 ; qu'or, après une mise à l'écart progressive de Madame Chantal X..., dont plusieurs témoins attestent, il lui a été notifié par lettre du 15 septembre 2008 ses nouvelles attributions à compter du 1er septembre 2008, restreignant considérablement son champ d'intervention, puisque celui-ci se limitait désormais aux différentes tâches relatives à la gestion des fournisseurs, outre la participation aux différents enregistrements de la comptabilité générale, le tout sous l'autorité, deux fois affirmée, de Monsieur Y..., entre-temps élevé au statut de cadre et désigné responsable du service de la comptabilité ; que par ailleurs, la partie gestion sociale du personnel était reprise par Mademoiselle Delphine Z...initialement recrutée comme secrétaire assistante de direction (le 4 janvier 2006) et rapidement admis au statut cadre également ; que cette modification considérable des attributions de Madame Chantal X...excède ce à quoi l'employeur pouvait procéder dans le cadre d'un exercice légitime de son pouvoir de direction et d'organisation des services ; que l'OGEC ne saurait en effet utilement soutenir que les fonctions nouvelles de la salariée rentrent dans les attributions d'un comptable définies par la convention collective sans que soit pris en considération le contenu réel des fonctions qui lui étaient antérieurement et continûment confiées, entrées dès lors dans le champ contractuel ; que cette modification abusive laisse présumer une entreprise de harcèlement et une discrimination, présomption que l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME ne combat pas utilement ; qu'en effet, il lui appartiendrait en premier lieu de justifier de manière objective le passage de Monsieur Y... d'un statut de collaborateur de Madame Chantal X...à celui de supérieur hiérarchique, point sur lequel est simplement produit le BTS de l'intéressé ; qu'une observation similaire peut être faite concernant Mademoiselle Z...; qu'il s'avère donc que l'appauvrissement des fonctions de Madame Chantal X..., d'abord insidieux puis brutalement affirmé dans le courrier de novembre 2008, n'est justifié par aucune circonstance objective admissible et la salariée est en droit de soutenir qu'elle est due à son âge et à son état de santé et qu'elle a été victime d'une « mise au placard » qui l'a gravement affectée et a conduit jusqu'à la perte de son emploi ; Sur les incidences financières ; qu'en raison d'arrêts maladie répétées dus à sa mise à l'écart injustifiée au sein de l'entreprise, Madame Chantal X...a perdu une chance d'être rémunérée à 100 % de son salaire, ce qui lui a occasionné un autre préjudice pour lequel l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE-DAME l'indemniserait par une somme de 10. 000 euros, laquelle ayant une nature indemnitaire n'implique pas l'octroi de congés-payés (ç) que la somme qui doit être mise à la charge de l'OGEC SAINT LAURENT LA PAIX NOTRE DAME au titre des frais non compris dans les dépens exposés par Madame Chantal X...peut être équitablement fixée à 2. 000 euros.

ALORS QUE la cassation à intervenir de l'arrêt jugeant que Madame X...avait été victime d'actes de harcèlement moral et de discrimination liée à son âge et à son état de santé, qu'elle avait été « mise au placard » ce qui l'avait gravement affecté, (critiqué au premier moyen) et que son inaptitude médicale était la conséquence du comportement inapproprié de l'employeur (critiqué au deuxième moyen) entraînera l'annulation de ce chef de dispositif en application de l'article 624 du Code de procédure civile.



Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude du salarié, il appartient à l'administration de rechercher si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement envisagé sans rechercher la cause de cette inaptitude. **Toutefois, il appartient en toutes circonstances à l'autorité administrative de faire obstacle à un licenciement en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par un salarié ou avec son appartenance syndicale.** Par suite, même lorsque le salarié est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement, la circonstance que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée. **Le fait que l'inaptitude du salarié**

résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives est à cet égard de nature à révéler l'existence d'un tel rapport.

Conseil d'État n° 396887

ECLI:FR:CECHR:2016:396887.20160921

Publié au recueil Lebon

4ème - 5ème chambres réunies

Mme Sophie Baron, rapporteur

lecture du mercredi 21 septembre 2016

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Vu la procédure suivante :

Par un jugement n° 1506337 du 9 février 2016, enregistré le 10 février 2016 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le tribunal administratif de Nantes, avant de statuer sur la demande de **M. B...C...tendant à l'annulation de l'article 2 de la décision du 15 juillet 2015 par laquelle l'inspectrice du travail de la 22ème section de l'unité territoriale de Loire-Atlantique a accordé à la société Figui international l'autorisation de le licencier**, a décidé, par application des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de transmettre le dossier de cette demande au Conseil d'Etat, en soumettant à son examen la question de savoir si l'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude physique d'un salarié protégé, doit refuser le licenciement comme étant en rapport avec les fonctions représentatives, lorsque l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé en lien direct avec les difficultés mises par son employeur à l'exercice de ces fonctions.

Des observations, enregistrées le 9 mai 2016, ont été présentées par Maître A...agissant en qualité de liquidateur judiciaire de la société Figui international.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Sophie Baron, maître des requêtes en service extraordinaire,
- les conclusions de Mme Sophie-Justine Lieber, rapporteur public ;

REND L'AVIS SUIVANT

1. En vertu du code du travail, **les salariés protégés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle.** Lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé **ou** avec son appartenance syndicale.

2. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude du salarié, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement envisagé, compte tenu des caractéristiques de

l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise. En revanche, dans l'exercice de ce contrôle, il n'appartient pas à l'administration de rechercher la cause de cette inaptitude.

3. Toutefois, ainsi qu'il a été indiqué au point 1, il appartient en toutes circonstances à l'autorité administrative de faire obstacle à un licenciement en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par un salarié **ou** avec son appartenance syndicale.

4. Par suite, même lorsque le salarié est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement, la circonstance que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé **ou** avec son appartenance syndicale fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée. **Le fait que l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives est à cet égard de nature à révéler l'existence d'un tel rapport.**

Le présent avis sera notifié au tribunal administratif de Nantes, à M. B...C..., à Maître A...et à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il sera publié au Journal officiel de la République française.



**Cour de cassation chambre sociale
Audience publique du jeudi 29 juin 2017**

N° de pourvoi: 15-15775

Publié au bulletin **Rejet**
M. Frouin (président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 30 janvier 2015), que Mme X... a été engagée en qualité de médecin du travail, par l'Association santé au travail Provence ; que placée en arrêt-maladie à compter du 18 février 2008, la salariée a été déclarée, à l'issue d'un double examen médical, inapte à tous les postes de l'entreprise ; que l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement le 31 octobre 2008 ; que licenciée le 12 novembre 2008, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts, **pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents** ;

Sur le moyen unique pris en ses deuxième et troisième branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique pris en ses première, quatrième, cinquième, sixième et septième branches :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, pour la perte d'emploi, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis, alors selon le moyen :

1°/ que ce n'est que dans l'hypothèse d'un harcèlement moral que 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 attribue un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'en faisant application de cette règle pour accorder à la salariée des dommages-intérêts au titre de la perte de son emploi après avoir pourtant expressément exclu l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et les articles L. 4623-4 et suivants du code du travail ;

2°/ qu'il appartient au salarié d'établir que son inaptitude est imputable à l'employeur, une telle preuve ne pouvant résulter de seuls certificats médicaux attestant d'un syndrome dépressif « attribué » à des difficultés professionnelles mal « vécues » ; que dès lors, en se bornant à relever que des certificats médicaux mentionnaient que « la salariée a présenté un syndrome dépressif attribué à des difficultés relationnelles au sein du travail, vécues comme une véritable persécution » pour conclure que « manifestement » les conditions de travail de la salariée avaient eu des répercussions sur sa santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2 et L. 1232-1 du code du travail ;

3°/ qu'un salarié ne peut en aucun cas obtenir plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice ; qu'en l'espèce la cour d'appel a accordé à la salariée, licenciée pour inaptitude à la suite d'une autorisation de l'inspecteur du travail, 20 000 euros de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, et encore 30 000 euros de dommages-intérêts pour perte de son emploi dont elle a retenu qu'elle était en lien avec le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'en statuant ainsi sans que l'on puisse s'assurer qu'elle n'indemnisait pas, au moins partiellement, deux fois la perte de l'emploi, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence de préjudices distincts, a privé sa décision de base légale au regard du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, ensemble l'article 1147 du code civil ;

4°/ qu'un salarié ne peut en aucun cas obtenir plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice ; qu'en l'espèce la cour d'appel a accordé à la salariée 30 000 euros de dommages-intérêts pour perte de son emploi quand elle avait déjà perçu, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail pour inaptitude, une indemnité de licenciement réparant d'ores et déjà la perte de son emploi ; qu'en omettant à tout le moins de préciser en quoi le préjudice subi par la salariée du fait de la perte de son emploi justifiait l'octroi de 30 000 euros supplémentaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, ensemble l'article 1147 du code civil ;

5°/ que si 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, il ne peut en aucun cas obtenir le paiement d'une indemnité de préavis ; qu'en accordant en l'espèce une indemnité de préavis à Mme X... dont le licenciement pour inaptitude avait été autorisé par l'inspecteur du travail au prétexte que l'inaptitude aurait été en lien de cause à effet avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, et les articles L. 1234-5 et L. 4623-4 du code du travail ;

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

l'inaptitude physique du salarié 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, 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** ;

Et attendu, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a relevé **que la salariée avait subi pendant de nombreuses années des changements de secrétaires de plus en plus fréquents, ayant entraîné une désorganisation de son service avec de très nombreux dysfonctionnements et un accroissement de sa charge de travail, que malgré ses nombreuses plaintes, l'employeur n'avait procédé à aucune modification de ses conditions de travail, lesquelles avaient eu des répercussions sur sa santé mentale, a estimé que cet employeur avait commis un manquement à son obligation de sécurité, dont la salariée était fondée à solliciter la réparation du préjudice en résultant et, ayant fait ressortir que l'inaptitude de la salariée était en lien avec ce manquement, a exactement décidé que celle-ci était en droit de percevoir, outre une indemnité pour perte d'emploi, une indemnité compensatrice du préavis dont l'inexécution était imputable à l'employeur** ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'Association santé au travail Provence aux dépens;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association santé au travail Provence et condamne celle-ci à payer à Mme X... la somme de 3000 euros.

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf juin deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour l'Association santé au travail Provence

Il est fait grief à la décision attaquée d'**AVOIR**, confirmant le jugement déféré, sauf sur le montant des dommages et intérêts, condamné l'association Santé au travail Provence aux dépens et à payer à Mme X... les sommes de 11 779,74 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1177,97 euros pour les congés payés y afférents, 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, 30 000 euro à titre de dommages et intérêts pour la perte de son emploi, 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE « Si le juge judiciaire ne peut pas se prononcer sur le motif de la rupture du contrat de travail de la salariée, il est compétent pour statuer sur une demande en réparation du préjudice subi en raison d'un harcèlement dont a été victime la salariée. En effet, dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il incombe à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement. 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. 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 attribue un manquement de l'employeur à ses obligations. Il convient par conséquent d'examiner les manquements que la salariée reproche à son employeur à savoir d'avoir exercé sur elle un harcèlement moral et d'avoir violé son obligation de sécurité. (...) **La salariée soutient que l'employeur a commis un manquement à son obligation de sécurité à l'origine de son inaptitude médicale qui a conduit à son licenciement.** **En application de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs.** S'agissant d'une obligation de résultat, elle a pour effet de dispenser le salarié victime de rapporter la preuve d'une faute de l'employeur et de ne permettre à ce dernier d'échapper que très difficilement à sa responsabilité. **C'est ainsi que la responsabilité de l'employeur est engagée sauf s'il arrive à prouver que l'atteinte à la santé du salarié est due à sa faute exclusive ou qu'elle s'explique par des circonstances relevant de la force majeure, imprévisibles, irrésistibles et extérieures.** En l'espèce, il n'est pas contesté que la salariée a enduré, pendant plusieurs années, la désorganisation de son secrétariat ; que ces changements de secrétaire de plus en plus fréquents, ont entraîné un accroissement de sa charge de travail, ainsi que de très nombreux dysfonctionnements. Elle établit par les éléments qu'elle produit qu'à de nombreuses reprises, elle s'est plainte auprès de son employeur du remplacement trop fréquent de ses secrétaires et des conséquences en résultant sur ses conditions de travail.

Par exemple : -Suivant courriel du 12 août 2004, elle lui a fait part des difficultés rencontrées et du surcroît de travail en résultant : "J'ai eu beaucoup de travail en juillet, avec beaucoup de secrétariat ; étant donné que je devais insister auprès de ma secrétaire pour avoir les fiches d'aptitude et quelques dossiers complétés ; ensuite, pendant son absence, il a fallu que je reprenne en main les intermittents du spectacle de l'ATP, que je vois avec Me A. pour les réciprocitys, que je réponde au téléphone afin de compléter les rendez-vous manquants, je l'ai fait manuellement, ne connaissant pas le programme de secrétaires. Bref comme vous pouvez le voir, j'ai fait tout ce que j'ai pu pour une bonne marche du service." -Le 22 décembre 2004, elle a écrit à son employeur en ces termes : "Il faut que je vous tienne au courant des dysfonctionnements de mon secrétariat afin que cela ne me soit pas attribué par la suite.[...]"

Enfin, en raison de la valse des secrétaires, je n'ai pas toujours eu à ma disposition les moyens pour effectuer mon travail. J'ai beaucoup de fiches à faire et je sature un peu de faire du secrétariat depuis le départ de Mme Y.... Je souhaite qu'en 2005 des dispositions soient prises afin de me fournir une assistante connaissant sténo ; j'ai un secteur lourd et difficile à gérer en secrétariat, je vous l'avais déjà dit cet été quand Linda s'est absentée pour maladie..." -Le 24 juillet 2006, elle lui a indiqué : "Je suis surprise de la fréquence de plus en plus grande des déplacements de secrétaires en dehors de son poste, ce qui commence à nuire à la bonne marche du secteur ainsi que la qualité du service rendu aux employeurs (certaines plaintes ont déjà été formulées) Je ne comprends pas le principe d'une mutation temporaire qui perturbera trop le secteur en raison de sa complexité, la formation d'un secrétaire est longue et la gestion des rendez-vous exige une parfaite connaissance des entreprises. Je vous demande un entretien, car je suis encore très préoccupée par l'avenir." -Le 25 octobre 2007, la salariée a adressé un long courrier à l'employeur au sujet des difficultés qu'elle rencontrait et a évoqué une situation de harcèlement moral. La salariée a également signalé ces dysfonctionnements dans ses rapports annuels d'activité, en ces termes : -en 2004 : "Grand dysfonctionnement au niveau du secrétariat, nonrespect des convocations, aucune coopération, formation au programme sténo tardive". -en 2006 : "Bien que chaque remplaçante fasse au mieux pour m'aider, on ne peut que déplorer un dysfonctionnement certain du secteur : le manque de suivi du secrétariat entraîne un égarement de dossiers, un non-respect des convocations semestrielles et annuelles, l'impossibilité de répondre parfois aux questions posées par téléphone par les employeurs. Il serait temps que l'association m'affecte une secrétaire médicale de manière stable, afin que mon secteur puisse aussi participer de la qualité de l'association." -en 2007 : "J'ai signé un contrat pour travailler, mais pas pour subir des procédés vexatoires et discriminatoires. Je suis en mesure d'attendre de l'association qu'elle mette tous les moyens à ma disposition pour que je puisse effectuer mon travail dans de bonnes

conditions, non pas pour avoir un service déstabilisé de façon trop fréquente ces dernières années en déplaçant mes secrétaires, soit vers le laboratoire, soit vers les camions, ceci ayant porté atteinte à ma santé." Nonobstant les nombreuses réclamations de la salariée, l'employeur n'a procédé à aucune modification de l'organisation du service, pour améliorer les conditions de travail de la salariée. Le 18 février 2008, la salariée a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie.

À l'issue de la seconde visite médicale de reprise, le 17 juillet 2008, elle a été déclarée inapte à tous les postes dans l'entreprise. Elle a été licenciée le 12 novembre 2008 pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Or, il ressort des certificats médicaux du Docteur Dominique Z... en date des 25 février et 20 mai 2008 **que la salariée a présenté un syndrome dépressif**, attribué à des difficultés relationnelles au sein de son travail, vécues comme une véritable persécution et que son état a nécessité un traitement spécifique : Deroxat, Lexomil et Stilnox. Manifestement, la salariée s'est trouvée confrontée à une organisation carencée du service qui a eu des répercussions sur sa santé mentale. **Ainsi, l'employeur a commis un manquement à son obligation de sécurité à l'égard du salarié.** Or, il ne démontre pas que la dégradation de l'état de santé de la salariée est dû à la faute exclusive de la victime ou qu'il s'explique par des circonstances relevant de la force majeure, de sorte qu'il doit être déclaré responsable de la dégradation de l'état de santé de la salariée, ayant conduit à son licenciement pour inaptitude le 12 novembre 2008. Il convient par conséquent de confirmer la décision entreprise. **Le salarié est en droit de se voir accorder des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ainsi qu'une indemnisation complémentaire visant à l'indemniser pour la perte de son emploi et une indemnisation compensatrice de préavis et ce, même si elle a été dans l'impossibilité physique de l'exécuter. Tenant l'âge de la salariée au moment de la rupture (58 ans), de son ancienneté (8 ans) de son salaire moyen mensuel brut (soit 3.926,58 euros) et compte tenu du fait qu'elle n'a retrouvé un emploi qu'à partir de décembre 2009, il y a lieu de lui allouer l'indemnisation suivante : - 11.779,74 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (3 mois) ; -1.177,97 euros pour les congés payés y afférents ; -20.000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; -30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour la perte de son emploi. La décision qui lui a alloué la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts sera donc réformée » ;**

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE Mme X... fait état de nombreux remplacements de ses secrétaires ; que ces remplacements ne sont pas contestés par son employeur ; que par ses courriers électroniques en date du 12 août 2004, du 25 octobre 2004, du 20 décembre 2004, du 8 mars 2005, du 24 juillet 2006, ainsi que dans différents rapports annuels Mme X... se plaint auprès de son employeur de cette situation et de ses conséquences sur ses conditions de travail ; que l'employeur fait savoir à Mme X... par courrier en date du 15 novembre 2006 que ces remplacements faisaient suite inévitablement aux différentes absences des secrétaires ; que par ailleurs Mme X... conteste que le remplacement de secrétaires puisse être effectué sans son accord en application de l'article R4623-56 du code du travail ; que ces dispositions visent les cas de recrutement de secrétaires et qu'en l'espèce les remplacements de secrétaires étaient opérés en interne et ne donnaient pas lieu à recrutement ; que par ailleurs que Mme X... se plaint également par courrier électronique en date du 4 septembre 2007 à son employeur que le secret médical et la confidentialité de son travail n'étaient pas assurés en raison de la mauvaise isolation phonique de son bureau ainsi que de la réception des mails sans son accord par une secrétaire ; que par courrier du 7 septembre 2007 l'employeur a fait savoir qu'il donnait suite à la réclamation relative à l'isolation phonique défectueuse, mais qu'il n'avait aucune possibilité de déterminer la destination des mails des employeurs qui dépendait exclusivement de ces derniers ; que Mme X... se plaint en outre du refus de l'employeur de lui permettre d'effectuer une permanence au mois d'août en compensation d'une semaine de congés en septembre ; que dans ses écrits l'employeur objecte que ce refus résultait des critères de priorités en usage dans l'association ; que les autres griefs évoqués par Mme X... ne suffisent pas à prouver des agissements de harcèlement moral ; qu'en conséquence les faits invoqués

par Mme X... ne peuvent être considérés comme des agissements de harcèlement moral ; que sur le non-respect des obligations contractuelles de l'employeur, **l'article L4121-1 du Code du travail dispose que « ... L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs... »** ; que les obligations de l'employeur en application de cette disposition et des articles suivants du code du travail sont des obligations de résultat ; que par les courriers et comptes rendus annuels cités précédemment Mme X... a alerté son employeur sur les difficultés qu'elle connaissait dans son travail ; qu'il résulte des éléments versés aux débats que l'employeur n'a pas pris en considération les difficultés particulières, sinon individuelles, de Mme X... ; qu'en conséquence que l'employeur n'a pas rempli son obligation de préserver la santé et la sécurité de Mme X... ;

1) ALORS QUE ce n'est que dans l'hypothèse d'un harcèlement moral que 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 attribue un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'en faisant application de cette règle pour accorder à la salariée des dommages et intérêts au titre de la perte de son emploi après avoir pourtant expressément exclu l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et les articles L.4623-4 et suivants du code du travail ;

2) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les termes du litige ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions « réitérées oralement à l'audience » (v. arrêt p. 4 § 3), l'employeur faisait valoir que les changements de secrétariat étaient « tous conformes à la bonne marche du service » (v. concl. p. 9 al. 1) et qu'« en réalité, ce que voulait le docteur X..., c'est que tout le service s'articule autour de ses propres attentes et desideratas » (concl. p. 9 § 5) ; que dès lors, en affirmant qu'« il n'est pas contesté que la salariée a enduré, pendant plusieurs années, la désorganisation de son secrétariat », la Cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

3) ALORS QUE nul ne peut se constituer de preuve à lui-même ; qu'en l'espèce, la salariée prétendait que son secrétariat était désorganisé ; qu'en se fondant sur les seules plaintes de la salariée à son employeur pour dire établie cette désorganisation, **la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil** ;

4) ALORS QU'il appartient au salarié d'établir que son inaptitude est imputable à l'employeur, une telle preuve ne pouvant résulter de seuls certificats médicaux attestant d'un syndrome dépressif « attribué » à des difficultés professionnelles mal « vécues » ; que dès lors, en se bornant à relever que des certificats médicaux mentionnaient que « **la salariée a présenté un syndrome dépressif attribué à des difficultés relationnelles au sein du travail, vécues comme une véritable persécution** » » pour conclure que « manifestement » les conditions de travail de la salariée avaient eu des répercussions sur sa santé, **la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2 et L. 1232-1 du Code du travail** ;

5) ALORS en tout état de cause QU'un salarié ne peut en aucun cas obtenir plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice ; qu'en l'espèce la cour d'appel a accordé à la salariée, licenciée pour inaptitude à la suite d'une autorisation de l'inspecteur du travail, 20 000 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, et encore 30 000 euros de dommages et intérêts pour perte de son emploi dont elle a retenu qu'elle était en lien avec le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'en statuant ainsi sans que l'on puisse s'assurer qu'elle n'indemnisait pas, au moins partiellement, deux fois la perte de l'emploi, la cour

d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence de préjudices distincts, a privé sa décision de base légale au regard du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, ensemble l'article 1147 du Code civil ;

6) ALORS QU'un salarié ne peut en aucun cas obtenir plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice ; qu'en l'espèce la cour d'appel a accordé à la salariée 30 000 euros de dommages et intérêts pour perte de son emploi quand elle avait déjà perçu, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail pour inaptitude, une indemnité de licenciement réparant d'ores et déjà la perte de son emploi ; qu'en omettant à tout le moins de préciser en quoi le préjudice subi par la salariée du fait de la perte de son emploi justifiait l'octroi de 30 000 euros supplémentaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, ensemble l'article 1147 du Code civil ;

7) ALORS subsidiairement **QUE** si 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, il ne peut en aucun cas obtenir le paiement d'une indemnité de préavis ; qu'en accordant en l'espèce une indemnité de préavis à Mme X... dont le licenciement pour inaptitude avait été autorisé par l'inspecteur du travail au prétexte que l'inaptitude aurait été en lien de cause à effet avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, et les articles L. 1234-5 et L.4623-4 du Code du travail ;