

[INAPTITUDE – SALARIE PROTEGE]

***L'indemnisation du salarié protégé inapte en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité***

*Cass. Soc. 29 juin 2017, 15-15775*

**Un salarié protégé est en droit d'invoquer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité devant la juridiction prud'homale et solliciter des dommages et intérêts à ce titre et pour perte d'emploi, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis.**

Par un arrêt du 29 juin dernier, la Cour de cassation apporte une nouvelle pierre à l'édifice jurisprudentiel établi avec le Conseil d'Etat, s'agissant de l'inaptitude physique du salarié protégé due à un manquement de l'employeur à ses obligations.

Pour mémoire, lorsque le salarié protégé est déclaré inapte et que son reclassement est impossible, l'employeur doit saisir l'Inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement.

Or, lorsque l'inaptitude résultait d'un manquement de l'employeur à ses obligations (harcèlement moral par exemple), l'Inspecteur du travail se trouvait auparavant confronté à deux choix inconciliables. En effet, il devait vérifier la réalité du motif de rupture invoqué et en cas de manquements avérés de l'employeur, refuser l'autorisation ; alors même que le salarié lui demandait d'autoriser son licenciement pour mettre un terme définitif à la dégradation de son état de santé. Délivrante l'autorisation de licenciement, l'Inspecteur du travail privait alors le salarié protégé d'un recours auprès du juge judiciaire.

Désireux de ne pas léser le salarié protégé, la Cour de cassation et le Conseil d'Etat se sont alliés en 2013 pour décider que, dans une telle situation :

*« [...] 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 » (Cass. Soc. 27 novembre 2013, 12-20301 et CE 20 novembre 2013, 340591).*

Ce faisant, les deux juridictions ont permis au salarié d'invoquer le harcèlement devant le Conseil des prud'hommes pour obtenir la réparation des préjudices subis à ce titre.

La Cour de cassation a, depuis, confirmé cette solution et permis au salarié de demander au juge judiciaire l'annulation du licenciement en application des articles L.1152-1 et L.1152-3 du Code du travail, malgré l'autorisation administrative de licenciement délivrée (Cass. Soc. 15 avril 2015, 13-21306).

L'arrêt rendu le 29 juin dernier élargit le champ d'application de la solution dégagée en 2013 aux manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

En l'espèce, une salariée engagée en qualité de médecin du travail a été placée en arrêt maladie, déclarée inapte et l'Inspecteur du travail a autorisé son licenciement. Après la rupture de son contrat de travail, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents.

La Cour d'appel écarte l'existence d'un harcèlement moral. Cependant, elle caractérise le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, en constatant une dégradation des conditions de travail de la salariée, due aux changements fréquents de secrétaires pendant de nombreuses années, aux nombreux dysfonctionnements et à un accroissement de sa charge de travail. Les juges du fond relèvent également l'inaction de l'employeur, malgré les nombreuses plaintes de la salariée.

Ainsi, la Cour d'appel accorde à la salariée 20 000 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, 30 000 euros pour perte d'emploi, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis.

L'argument de l'employeur, qui se fondait sur l'exclusion par la Cour d'appel du harcèlement moral pour dénier à la salariée le droit de saisir le juge judiciaire et solliciter des dommages et intérêts, est rejeté par la Cour de cassation.

Ce faisant, la Cour de cassation permet au salarié protégé d'invoquer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité devant la juridiction prud'homale. En outre, elle approuve la Cour d'appel d'avoir accordé des dommages et intérêts à la fois au titre de la perte d'emploi et du manquement à l'obligation de sécurité. Elle précise enfin que, l'inexécution du préavis étant imputable à l'employeur, la salariée était en droit de percevoir une indemnité compensatrice à ce titre.

Cette décision protectrice des intérêts du salarié protégé inapte s'inscrit dans une continuité jurisprudentielle, résultant d'une collaboration bienvenue entre la Cour de cassation et le Conseil d'Etat.

**Manon CAVATORE**