



Cause de l'inaptitude, le salarié protégé peut s'adresser aux prud'hommes

Jurisprudence publié le 21/02/2014, vu 1886 fois, Auteur : [Jean-Philippe SCMITT Avocat](#)

Et si le salarié protégé pouvait finalement s'adresser aux prud'hommes sans attaquer l'autorisation rendue par l'inspection du travail ?

Par deux arrêts rendus respectivement les 20 et 27 novembre 2013 par le Conseil d'État et la Cour de cassation, **il a été jugé que si le salarié protégé licencié pour inaptitude ne peut réclamer l'annulation de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail au motif que cette inaptitude aurait pour origine le harcèlement que lui faisait subir l'employeur, il peut en revanche saisir le conseil de prud'hommes d'une demande d'indemnisation de tous les préjudices consécutifs au harcèlement** (ce qui inclut des dommages-intérêts pour perte d'emploi).

Ainsi, même si le juge administratif valide l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail, le salarié protégé peut s'adresser au conseil de prud'hommes pour qu'il soit cette fois-ci examiné l'origine de l'inaptitude qui a conduit à son licenciement. Ainsi, la haute juridiction aligne sa jurisprudence relative au salarié non protégé puisqu'il est admis que ce dernier, licencié pour inaptitude, puisse agir en annulation de ce licenciement devant le juge judiciaire, s'il parvient à établir que cette inaptitude trouve en réalité sa cause dans des actes de harcèlement moral qu'il a subis (Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-43.994).

En effet, explique le Conseil d'État, l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude n'a pas à rechercher l'origine de cette inaptitude. Il ne peut donc ensuite lui être reproché d'avoir autorisé le licenciement alors que l'inaptitude trouvait son origine dans un harcèlement moral. La décision précise ainsi que « si l'administration doit vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement (respect notamment de l'obligation préalable de reclassement), 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 ; 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».

Dès le 27 novembre 2013, la Cour de cassation a intégré ce principe dans sa propre jurisprudence : « *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* ». Dans cet arrêt, la Haute juridiction a ainsi validé l'attribution au salarié de 35 000 € à titre de dommages-intérêts

au titre des agissements de harcèlement moral subis (et discrimination) et de 100 000 € à titre de dommages-intérêts pour perte d'emploi.

Contrairement à ce que faisait valoir l'employeur, l'attribution de dommages-intérêts pour perte d'emploi n'a pas été jugée contraire au principe de séparation des pouvoirs entre les deux ordres de juridiction. En effet, puisque, pour délivrer l'autorisation de licenciement, l'inspecteur du travail n'a pas à faire porter son contrôle sur l'existence d'un harcèlement, le juge judiciaire conserve la possibilité de se prononcer sur les demandes afférentes à ce harcèlement qui lui sont présentées par le salarié. Le licenciement pour inaptitude ne sera donc pas remis en cause (puisque l'autorisation reste valable), néanmoins l'indemnisation susceptible d'être accordée par le juge judiciaire au titre de l'origine de l'inaptitude (le harcèlement) se rapprochera finalement de celle attribuée en cas d'annulation.

Jean-philippe SCHMITT

Avocat à DIJON (21)

Spécialiste en droit du travail

11, Bd voltaire

21000 DIJON

Tèl. 03.80.48.65.00

CE, 20 novembre 2013, n° 340591

Cass. soc., 27 novembre 2013, n° 12-20.301