Image not found or type unknown

Licenciement, Inaptitude et Harcèlement

publié le **02/01/2014**, vu **7714 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Il peut être aisé pour l'employeur dont le salarié a été déclaré Inapte de tenter de le licencier. Néanmoins même en cas d'inaptitude décelée par le médecin du travail, l'employeur à une obligation de reclassement. Ce n'est que dans le cas où le reclassement est impossible que le licenciement pour Inaptitude pourra intervenir. Un arrêt récent de la cour de Cassation rappelle le principe selon lequel un avis d'Inaptitude ne retire pas au salarié le droit de se faire indemniser, s'il estime que son employeur a commis des fautes.

Il peut être aisé pour l'employeur dont le salarié a été déclaré Inapte de tenter de le licencier.

Néanmoins même en cas d'inaptitude décelée par le médecin du travail, l'employeur à une obligation de reclassement.

Ce n'est que dans le cas où le reclassement est impossible que le licenciement pour Inaptitude pourra intervenir.

Un arrêt récent de la Cour de Cassation rappelle le principe selon lequel un avis d'Inaptitude ne retire pas au salarié le droit de se faire indemniser, s'il estime que son employeur a commis des fautes.

En l'espèce, un chef d'entreprise tentait de faire échec à la demande d'une salariée protégée licenciée pour Inaptitude, qui demandait des indemnités pour la perte de son emploi, ainsi que pour harcèlement moral.

La demande de la salariée avait été accueillie par la Cour d'Appel, l'employeur s'était donc pourvu en Cassation.

La Cour de Cassation rejette le pourvoi de l'employeur. (Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-20.301, FS P+B+R : JurisData n° 2013-027327)

Ce dernier estimait que l'autorisation de licencier, délivrée par l'inspecteur du travail, n'autorisait pas à contester la cause du licenciement, devant le juge du contrat de travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation ne retient pas ce raisonnement et estime que s'il est vrai que « dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié est motivée

par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude est réelle et justifie son licenciement ».

Le fait que l'autorité administrative ait constaté l'inaptitude, décision sur laquelle le juge judicaire ne peut pas revenir, en raison de le séparation des pouvoirs, n'empêche pas le salarié de demander une indemnisation de son préjudice.

Il en ressort que l'autorité administrative n'a pas à rechercher la cause de l'inaptitude, même si elle découle de faits caractéristiques d'un harcèlement moral.

Ainsi,lorsque l'inaptitude physique est réelle l'employeur peut toujours l'utiliser comme moyen de rompre le contrat de travail.

Mais le fait pour le salarié d'être inapte à son poste ne le prive pas du droit de réclamer

des indemnité lorsqu'il estime que son inaptitude résulte d'un manquement de l'employeur.

La Cour de Cassation indique donc que « le harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude était établi, La Cour d'Appel « en a exactement déduit que la salariée était fondée à solliciter la réparation du préjudice résultant de la perte de l'emploi ».

Dans cet arrêt l'Inaptitude avait été causé par le harcèlement moral et la salariée a pu en demander réparation.

Le Salariée peut donc toujours demander réparation de son préjudice consécutif au harcèlement mais il ne peut pas contester son licenciement sur ce fondement dès lors que ce dernier à été autorisé par l'autorité administrative.

La Cour avait par ailleurs déjà posé cette solution. Il s'agissait d'un employé de la RATP quia avit subi divers préjudices.

La Cour considére qu'il est possible pour le salarié d'obtenir deux indemnisations distincte sur le fondement

1- Des faits de harcèlement en eux même
2- Du manquement par l'employeur à son obligation de prévenir les faits de harcèlement

Mais il convient de préciser que cette double indemnité ne pourra être obtenue que si le demandeur prouve deux préjudices distincts.

Or, lorsque le harcèlement est le fait de l'employeur on voit mal comment on pourrait reprocher à celui qui a exercé le harcèlement de ne pas l'avoir prévenu !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

(Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694, FS-P+B, RATP c/ M. P. : JurisData n° 2012-012103)

Il semble donc que même si elle est admise dans les faits il sera difficile d'obtenir cette double indemnisation sauf dans le cas où le harcèlement est le fait d'un salarié.

Dans ce cas il sera possible de demander une indemnisation au salarié pour les faits de harcèlements et à l'employeur pour ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour y mettre un terme.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com
76/78 rue Saint-Lazare
75009 PARIS
tel:09.54.92.33.53
FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés