



Dégradation de l'état de santé et inaptitude

Jurisprudence publié le **02/08/2010**, vu **2815 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Un salarié, élu délégué du personnel le 16 février 2001, a été déclaré par le médecin du travail inapte à tous postes de travail dans l'entreprise à l'issue d'un examen unique en raison du danger immédiat pour sa santé entraîné par le maintien de son poste. Le 3 octobre 2001, l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement en ces termes : « l'inaptitude non contestée à ce jour résulte d'une dégradation de l'état de santé du salarié, générée par le comportement hostile de la direction, induit par le refus de l'existence d'une représentation du personnel et en particulier d'une représentation syndicale [...], cette hostilité à caractère discriminatoire s'est manifestée dès les premières démarches effectuées par l'intéressé en vue de doter l'entreprise d'institutions représentatives ». Licencié le 11 octobre 2001 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant notamment à voir déclarer nul ou sans cause réelle et sérieuse son licenciement et obtenir des dommages et intérêts.

La cour d'appel de Nancy a déclaré le salarié irrecevable en ses demandes, au motif, d'une part que le licenciement ayant été prononcé sur la base du même motif que celui pour lequel l'autorité administrative avait donné son autorisation, le juge judiciaire ne pouvait, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux de ce motif ou rechercher si le licenciement était la conséquence d'un comportement fautif de l'employeur, tel le harcèlement moral justifiant le prononcé de la nullité ; d'autre part, qu'il appartenait au salarié d'user des voies de recours portées à sa connaissance pour obtenir l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail.

La Cour de cassation censure cette décision au visa des articles L. 1152-1, L. 1152-2, L. 2421-3 du Code du travail, ensemble la loi des 16-24 août 1790 : « en statuant ainsi, alors qu'en l'état des motifs de l'autorisation administrative de licenciement dont il ressortait que l'inaptitude du salarié était la conséquence exclusive du refus de l'employeur d'accepter dans l'entreprise une représentation du personnel et syndicale, la question de la légalité de cette décision, dont dépendait l'appréciation du bien-fondé des demandes du salarié, présentait un caractère sérieux, de sorte qu'il appartenait aux juges du fond d'inviter les parties à la faire trancher par la juridiction administrative en lui posant une question préjudicielle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Source

Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-44.642, FS-P+B, Rousson c/ Sté Financière Honoré : JurisData n° 2010-011664