



#79

Inaptitude physique des salariés protégés : étendue du contrôle de l'Inspecteur du travail

Le principe de séparation des pouvoirs impose à l'Inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude, de ne pas rechercher la cause de l'inaptitude du salarié protégé. Ce principe étant confirmé par une jurisprudence constante et convergente entre le Conseil d'Etat (CE 20-11-2013) et la Cour de Cassation (Cass.Soc.27-11-2013).

Ces jurisprudences conduisent ainsi mécaniquement à ce que l'Inspecteur du travail, constatant l'existence de faits de harcèlement moral pouvant avoir un lien direct ou indirect avec l'inaptitude physique, ne puisse fonder son refus d'autoriser le licenciement sur ce constat.

Ce qui ne laisse pas le salarié, licencié après autorisation de l'Inspecteur, sans recours puisque la voie judiciaire (Conseil de Prud'hommes) lui reste ouverte, en lui permettant le cas échéant d'obtenir l'annulation de son licenciement sur le fondement des articles L1152-1 et L1152-3 ou des dommages et intérêts au titre du harcèlement.

Cela étant, un récent avis du Conseil d'Etat en date du 21 septembre 2016 (n°396887) semble introduire sinon une brèche, en tout cas un tempérament aux principes mentionnés ci-avant. En effet, cet avis rappelle que l'Inspecteur reste naturellement compétent pour vérifier que l'inaptitude n'est pas la conséquence d'une discrimination par rapport au mandat de représentation du personnel du salarié déclaré inapte. Cette compétence ressortant clairement de l'article

R2421-7 qui lui impose de rechercher si la rupture est liée à l'exercice du mandat. En clair, de rechercher si l'inaptitude est, ne serait-ce que partiellement, causée par des faits de discrimination par rapport au mandat.

Ainsi, si par exemple l'Inspecteur constate que la dégradation de l'état de santé est due au fait que l'employeur, par des actions de harcèlement moral, a empêché le salarié d'exercer normalement son/ses mandat(s), il devra nécessairement refuser d'autoriser le licenciement du salarié.

La difficulté pratique résidera souvent dans le fait que la différence entre des faits de harcèlement moral et de discrimination peut être ténue. L'inspecteur pouvant être tenté de forcer son appréciation de faits de harcèlement pour, artificiellement, leur donner une nature les assimilant à de la discrimination. Et ainsi refuser d'autoriser le licenciement. Ce qui, compte tenu de l'inaptitude constatée par le médecin, exposerait l'employeur à l'énorme inconvénient qu'il aura dû reprendre le paiement des salaires du salarié déclaré inapte...sans pour autant pouvoir le licencier, et l'exposant ainsi à une prise d'acte de rupture de contrat par le salarié.

En synthèse, l'avis du CE précité risque d'inciter les inspecteurs à être moins inhibés dans leur appréciation de l'existence de faits de harcèlement moral en cas de demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude, en cherchant de façon sans doute plus pointilleuse une éventuelle possibilité de qualification de discrimination.