



Licenciement injustifié si souffrance

Souffrance au travail : les manquements de l'employeur rendent le licenciement pour inaptitude injustifié

L'employeur doit assurer la sécurité et la santé de ses salariés et notamment les préserver de la souffrance au travail. Ainsi, en cas de situation de souffrance, il doit prendre les mesures propres à la faire cesser. À défaut, si l'état de souffrance concourt à la déclaration d'inaptitude d'un salarié, le licenciement qui suivra sera sans cause réelle et sérieuse.

Souffrance au travail : les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit ainsi préserver ses salariés de la souffrance au travail.

La loi n'encadre pas spécifiquement la prévention de la souffrance au travail. L'employeur doit donc évaluer ce risque et mettre en œuvre des actions de prévention en s'appuyant sur les principes généraux de prévention des risques. Les résultats de cette évaluation doivent figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

À défaut, lorsque le risque se réalise, l'employeur engage sa responsabilité. Les juges apprécient souverainement s'il a pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour l'éviter.

Dans une affaire récemment soumise à la Cour de cassation, un conflit avait opposé plusieurs salariées. Cela avait occasionné un état de souffrance à l'une d'elles. L'employeur avait connaissance de ce conflit.

La cour d'appel considérait qu'il n'avait pas pris les mesures de prévention nécessaires, ni les mesures propres à le faire cesser. Ces conclusions ressortaient notamment d'un rapport de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), intervenue à la demande de l'employeur. Bien qu'il ne soit pas resté inactif, l'employeur avait notamment omis de mettre en place le DUERP. Il avait donc manqué à son obligation de sécurité.

Important

Le manquement à l'obligation de sécurité peut constituer une faute inexcusable en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Le salarié victime pourra obtenir une majoration de rente et une indemnisation complémentaire au titre des préjudices subis.

Souffrance au travail : l'impact des manquements de l'employeur sur le licenciement pour inaptitude

Suite à la déclaration d'inaptitude d'un salarié, l'employeur peut rompre son contrat de travail dans certains cas :

- ✓ en cas d'impossibilité de lui proposer un emploi de reclassement ;
- ✓ en cas de refus de l'emploi proposé par le salarié ;
- ✓ en cas de dispense expresse de recherche de reclassement par le médecin du travail.

L'origine de l'inaptitude pourra toutefois permettre au salarié de contester la validité de son licenciement. La Cour de cassation a en effet considéré injustifiés des licenciements pour inaptitude qui trouvaient leur cause dans les agissements fautifs de l'employeur.

Bon à savoir

Le licenciement est nul si l'inaptitude a pour origine directe et certaine des actes de harcèlement moral commis par l'employeur.

En l'espèce, le médecin du travail avait conclu à un état de souffrance au travail d'une des salariées en conflit. Il avait émis un avis d'inaptitude concernant l'environnement au travail.

La cour d'appel avait retenu que l'inaptitude était au moins pour partie la conséquence de la souffrance au travail dont la salariée avait été victime. Or, l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité en s'abstenant de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires et les mesures propres à faire cesser le conflit à l'origine de cet état de souffrance.

Elle en avait déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Et la Cour de cassation a considéré cette décision justifiée. [Cour de cassation, chambre sociale, 1 décembre 2021, n° 19-25.107]