

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**



Section

**Référé**

Numéro d'affaire

Référence de l'affaire

Numéro de minute

**ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ**

**ORDONNANCE RENDUE EN FORMATION DE DEPARTAGE**

Contradictoire, rendu(e) en premier ressort

Prononcé(e) par mise à disposition du 25 septembre 2023.

**COMPOSITION DE LA FORMATION DE DEPARTAGE LORS DES DEBATS ET  
DU DELIBERE :**

M. [REDACTED] Président, Juge départiteur,  
M. [REDACTED] Assesseur, Conseiller Employeur  
Mme [REDACTED] Assesseur, Conseiller Salarié

En présence de Mme [REDACTED] Auditrice de Justice

Assistés, lors des débats, de M. [REDACTED] Greffier, et lors du  
prononcé, de Mme [REDACTED] Greffier

**ENTRE**

Mme [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Représentée par Me Diane MAZOYER (Avocat au barreau de GRENOBLE)  
PARTIE EN DEMANDE

**ET**

**SAS ISERE SANTE**  
ZI

25870 DEVECEY

Représentée par Me Paul CHENIAU (Avocat au barreau de MARSEILLE)  
PARTIE EN DEFENSE

## EXPOSÉ DU LITIGE

Mme [REDACTED] a été recrutée en date du 2 novembre 2021 par la société ISERE SANTE, prise en son établissement à l'enseigne KORIAN L'ISLE VERTE (ci-après « la société ISERE SANTE »), par un contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité de médecin coordonnateur.

La convention applicable à la relation de travail est celle de l'hospitalisation privée.

Par courrier reçu le 27 juillet 2022, Mme [REDACTED] a notifié à la société ISERE SANTE un avis d'arrêt de travail prescrivant un arrêt jusqu'au 31 août 2022 :

- \* sans rapport avec un accident de travail « lié à un état pathologique résultant de la grossesse » ;
- \* en rapport avec un accident de travail, maladie professionnelle, « date AT/MP : 22/07/2022 ».

Par décision du 18 octobre 2022, la caisse primaire d'assurance maladie (ci-après « CPAM ») a refusé de reconnaître le caractère professionnel de l'accident de Mme [REDACTED]

Par requête enregistrée du 21 décembre 2022, Mme [REDACTED] a saisi au fond le conseil de prud'hommes de Grenoble à l'effet d'obtenir notamment l'annulation d'une sanction disciplinaire de mise à pied de trois jours notifiée le 14 octobre 2022 et la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Par courrier daté du 15 février 2023, la société ISERE SANTE a convié Mme [REDACTED] à un entretien en vue de son licenciement pour inaptitude.

Par courrier daté du 2 mars 2023, la société ISERE SANTE a licencié Mme [REDACTED] pour inaptitude sans origine professionnelle.

Par décision rendue le 27 février 2023, la CPAM a informé Mme [REDACTED] et la société ISERE SANTE du caractère professionnel de l'accident du 22 juillet 2022.

Par une requête du 26 avril 2023, Mme [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Grenoble en référé, aux fins :

- qu'il se déclare compétent pour statuer sur sa requête ;
- qu'il soit dit que l'inaptitude de Mme [REDACTED] a une origine professionnelle,
- de voir condamner la société ISERE SANTE à lui payer les sommes suivantes:
  - \* solde Indemnité de licenciement : 4 432,48€ avec intérêts légaux à compter du 2 mars 2023 ;
  - \* indemnité de préavis : 22 507,77€ outre intérêt de droit à compter du 2 mars 2023, date du licenciement.
- que soit ordonnée la rectification de l'attestation pôle emploi et remise du bulletin de salaire rectificatif sous astreinte de 50€ par jour de retard,
- que la présente juridiction se déclare compétente pour liquider l'astreinte,
- de voir condamner la société ISERE SANTE à lui verser la somme 2.000 € pour les frais qu'elle a dû engager pour l'instance de référé et de départage.

Dans ses dernières écritures, Mme [REDACTED] maintient l'intégralité de ses demandes initiales, augmentant uniquement sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile à la somme de 2.500 €.

La société ISERE SANTE a été convoquée à l'audience de la formation de référé le 31 mai 2023, qui s'est mise en partage de voix par procès-verbal du même jour.

Dans ses dernières écritures, et auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé de ses prétentions et moyens, la société ISERE SANTE a conclu :

- \* à titre principal :

- à ce qu'il soit dit que les demandes de Mme [REDACTED] sont irrecevables en ce qu'elles échappent à la compétence de la formation des référés ;
- rejeter l'intégralité de ses prétentions et la renvoyer à mieux se pourvoir au fond
- \* à titre subsidiaire :
- à ce qu'il soit dit que les demandes de Mme [REDACTED] ne sont pas fondées ;
- rejeter l'intégralité de ses prétentions ;
- \* en tout état de cause :
- à la condamnation de Mme [REDACTED] à lui payer la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

À l'audience de départage du 11 septembre 2023, Mme [REDACTED], représentée, par son conseil, et la société ISERE SANTE, représentée par son conseil, ont repris à l'oral les prétentions et moyens contenus dans leurs dernières écritures.

À l'issue de l'audience, l'affaire a été mise en délibéré au 25 septembre 2023 par mise à disposition au greffe.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

### 1. Sur la compétence du juge des référés

#### Exposé des moyens :

Mme [REDACTED] fait notamment valoir que la société ISERE SANTE avait connaissance du caractère professionnel de l'accident au moment du licenciement :

- au vu de la déclaration d'arrêt de travail qui faisait état d'un accident du travail le 22 juillet 2022, sachant que cet arrêt a été continu jusqu'à sa déclaration d'inaptitude du 6 janvier 2023 ;
- du fait qu'elle a effectué un recours à l'encontre de la décision de la CPAM d'octobre 2022, ce dont elle a informé l'employeur ;
- du fait que les bulletins de salaire mentionnaient le fait que Mme [REDACTED] était arrêtée pour accident de travail et des éléments résultant du rapport d'enquête de la CPAM.

La société ISERE SANTE expose notamment :

- qu'aucune urgence n'est caractérisée, dans la mesure où rien ne justifie l'allocation des sommes, sachant que Mme [REDACTED] a retrouvé un nouvel emploi ;
- qu'il existe une contestation sérieuse, puisqu'à la date du licenciement de Mme [REDACTED], elle ne pouvait que considérer que l'inaptitude n'avait pas d'origine professionnelle, puisque c'est par mail du 25 juillet 2022 qu'elle informera son employeur de son arrêt, sans fournir la moindre explication ; que le 26 juillet 2022, elle a été informée du fait que la mandataire estimait avoir subi un accident de travail, alors que : la salariée n'avait pas signalé à sa hiérarchie la survenance d'un accident le 22 juillet 2022, que trois jours s'étaient écoulés entre le prétendu événement et la réception de l'arrêt de travail, de sorte que les lésions de la salariée auraient pu être causées durant ce laps de temps en dehors du cadre professionnel et qu'il a été impossible pour l'employeur de prendre contact avec la salariée ;
- qu'en outre pour ces raisons, l'employeur a transmis la déclaration d'accident du travail à la CPAM, en expliquant que rien ne démontrait que Mme [REDACTED] avait été victime d'un tel accident, position maintenue dans le questionnaire transmis le 30 août 2022, sachant que dans la première décision d'octobre 2022 elle a refusé de reconnaître le caractère professionnel de l'accident de Mme [REDACTED] ;
- que le courrier daté du 27 février 2023 n'a été reçu que le 7 mars 2023 en ses locaux, comme cela ressort du tampon figurant sur le courrier qui lui a été envoyé, de sorte qu'elle n'en avait pas connaissance lors de l'envoi du courrier de licenciement du 2 mars 2023.

#### Réponse du conseil de prud'hommes :

1.1. L'article R. 1455-5 du code du travail prévoit que dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

L'article R. 1455-6 du même code dispose que la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Le prononcé de mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite n'est aucunement soumis à la caractérisation d'une urgence.

L'article R. 1455-7 du même code ajoute que dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

1.2. Selon une jurisprudence constante de la chambre sociale, les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'incapacité du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie, et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

La mise en œuvre du régime protecteur est seulement subordonnée à l'origine professionnelle de l'accident et à sa connaissance par l'employeur et n'est en effet pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du lien de causalité entre l'accident du travail et l'incapacité (Soc., 9 juin 2010, pourvoi n° 09-41.040).

Le juge prud'homal doit rechercher lui-même le lien de causalité entre l'accident du travail et l'incapacité du salarié (Soc., 9 mai 1995, pourvoi n° 91-44.918) et les juges du fond ont donc le pouvoir d'apprécier le caractère professionnel de la maladie ou de l'accident même en présence d'une décision de la caisse (Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n° 01-41.514).

La loi ne soumet pas l'application des dispositions légales protectrices à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie de l'accident au titre de la législation professionnelle. Il importe donc peu que la caisse ait admis le caractère professionnel ou non de l'accident pour refuser l'application des règles protectrices, et ce en raison de l'autonomie du droit de la sécurité sociale et du droit du travail (Soc., 8 juin 1994, pourvoi n° 90-43.689).

Lorsque l'accident est survenu au temps et au lieu du travail en présence de l'employeur, il doit être considéré que l'employeur connaissait l'origine professionnelle de l'accident, peu important le refus de prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie de l'accident au titre de la législation professionnelle (Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 10-11.699).

1.3. En l'espèce, il ressort du courriel daté du 23 juin 2022 par Mme [REDACTED] que des tensions manifestes existaient entre elle et la direction de la société ISERE SANTE, s'agissant des effectifs affectés à la prise en charge des résidents de l'établissement.

Il résulte en outre des échanges de courriels produits par la demanderesse et datés des 22 et 23 juillet 2023, dont la teneur n'est pas contestée par la société ISERE SANTE, qu'un incident a eu lieu le 22 juillet 2022 entre des membres de la famille d'une résidente récemment décédée et Mme [REDACTED], et ce en présence du directeur de l'établissement où était affectée la salariée.

Ces mêmes échanges de courriels démontrent en outre que malgré sa demande, Mme [REDACTED] n'avait pas été informée en amont du sujet du rendez-vous organisé avec la famille de la résidente décédée par la direction de l'établissement, l'empêchant donc sans conteste de préparer des éléments de réponses.

Il est constant que par courrier reçu le 27 juillet 2022, Mme [REDACTED] a notifié à la société ISERE SANTE un avis d'arrêt de travail prescrivant un arrêt jusqu'au 31 août 2022 :

- \* sans rapport avec un accident de travail « lié à un état pathologique résultant de la grossesse » ;
- \* en rapport avec un accident de travail, maladie professionnelle, « date AT/MP : 22/07/2022 ».

Dans le questionnaire qu'elle a transmis à la CPAM suite à cette déclaration d'accident du travail effectuée par Mme [REDACTED], la société ISERE SANTE a émis une réserve quant au caractère professionnel dudit accident.

Il est constant que par décision du 18 octobre 2022, la CPAM a, dans un premier temps, refusé de reconnaître le caractère professionnel de l'accident du travail de Mme [REDACTED]

Il ressort cependant d'un courrier avec accusé de réception datée du 23 novembre 2022 envoyé à la société ISERE SANTE que Mme [REDACTED] l'a informée qu'elle avait formé un recours à l'encontre de la décision de la CPAM.

Le 6 janvier 2023, la médecine du travail a déclaré que Mme [REDACTED] était « inapte à tout poste de travail au sein du groupe Korian, [mais] serait apte à un poste dans un autre environnement professionnel ».

Par décision datée du 27 février 2023, la CPAM a informée Mme [REDACTED] et la société ISERE SANTE du caractère professionnel de l'accident du 22 juillet 2022.

Suite à un entretien préalable de licenciement ayant eu lieu le 24 février 2023, Mme [REDACTED] a été licenciée par courrier daté du 2 mars 2023.

1.4. La société ISERE SANTE affirme n'avoir reçu la nouvelle décision de la CPAM que le 7 mars 2023, soit après la date du courrier de licenciement, de sorte qu'elle ne pouvait avoir connaissance du caractère professionnel de l'accident du travail.

Il convient tout d'abord de souligner que la datation de la réception de la décision de reconnaissance de l'accident du travail par la CPAM ne résulte que du tampon apposé par les services de la société ISERE SANTE sur ledit courrier, ce qui relativise la valeur de ladite datation.

Surtout, quand bien même la CPAM a initialement dénié à l'accident du 22 juillet 2022 un caractère professionnel, il convient de considérer, d'une part en raison du contexte de tension ci-dessus rappelé, mais également du recours formé par Mme [REDACTED] à l'encontre de la décision du 18 octobre 2022 de la CPAM, de la déclaration d'inaptitude de [REDACTED] au sein du groupe KORIAN par la médecine du travail le 6 janvier 2023, et du fait que l'accident est survenu au temps et au lieu du travail en présence du directeur de la société ISERE SANTE, que l'employeur connaissait l'origine professionnelle de l'accident.

En raison de ces éléments, le seul refus initial de prise en charge par la CPAM de l'accident au titre de la législation professionnelle ne peut suffire pour permettre à l'employeur de soutenir qu'il n'avait pas connaissance du caractère professionnel de l'accident au moment du licenciement.

Ainsi, le licenciement pour inaptitude non professionnelle prononcée par la société ISERE SANTE constitue un trouble manifestement illicite et le juge des référés est donc compétent pour connaître des demandes de Mme [REDACTED]

## **2. Sur les demandes de Mme [REDACTED]**

Aux termes de l'article L. 1226-14 du code du travail, le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail.

### **2.1. Sur la demande rectification des documents de sortie**

En application de l'article L131-1 du code des procédures civiles d'exécution, tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.

Compte tenu de la connaissance qu'avait la société ISERE SANTE de l'accident du travail subi par Mme [REDACTED] il convient de considérer qu'elle a été employée au sein de la société durant 1 an et 7 mois (du 2 novembre 2021 au 2 mars 2023) et que son licenciement est causé par une inaptitude d'origine professionnelle.

L'attestation de sortie de l'employeur adressée le 25 mars 2023 à Pôle Emploi devra donc être rectifiée en ce sens, et sous astreinte, dans les conditions détaillées au dispositif ci-dessous.

### **2.2. Sur l'indemnité légale de licenciement**

Mme [REDACTED] ayant 1 année et 7 mois d'ancienneté au jour de son licenciement, un salaire brut moyen sur les douze derniers mois s'élevant à la somme de 7.647,01 € par mois et par application de l'article R. 1234-2 du code du travail, l'indemnité légale devant lui être versée est fixée à la somme de 2.549,3 € brut.

Il convient de relever que tant le salaire moyen qu'elle retient que le calcul permettant d'aboutir au montant qu'elle sollicite n'ont été considérés comme intelligibles, de sorte qu'ils ne peuvent être repris.

Il a déjà été payé à Mme [REDACTED] la somme de 1.502,06 €.

Il convient en conséquence de condamner à titre provisionnel la société ISERE SANTE à verser à Mme [REDACTED] la somme de 1.047,24 € brut au titre de l'indemnité de licenciement.

### 2.3. Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Quand bien même Mme Anne Godinot a perçu un salaire brut de 7.916,17 € en février 2023 (7.089,01 + 827,16 € de revalorisation SEGUR) l'indemnité compensatrice de préavis sera fixée de manière provisoire à la somme de 22.507,77 € brut, eu égard à l'impossibilité de dépasser le montant de ses demandes.

## 3. Sur les autres demandes

### 3.1. Sur les dépens

Aux termes de l'article 696 du code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

La société ISERE SANTE, partie perdante, doit supporter les dépens de la présente instance.

### 3.2 Sur l'article 700 du Code de procédure civile

Selon l'article 700 du code de procédure civile, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à condamnation.

La société ISERE SANTE, partie tenue aux dépens, est condamnée à verser à Mme [REDACTED] une indemnité que l'équité commande de fixer à la somme de 2.000 €.

## **PAR CES MOTIFS**

**Le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE, statuant en formation de référé et en formation de départage, publiquement, par ordonnance contradictoire, et en premier ressort**

**SE DECLARE** compétent pour connaître du présent litige ;

**ORDONNE** la rectification par la société ISERE SANTE de l'attestation de sortie de Mme [REDACTED] en ce sens que cette dernière a été employée au sein de la société durant 1 an et 7 mois (du 2 novembre 2021 au 2 mars 2023) et que son licenciement est causé par une inaptitude d'origine professionnelle ;

**PREVOIT** que faute pour la société ISERE SANTE d'avoir rectifié ladite attestation dans la semaine suivant le jour de la signification de la présente décision, la société ISERE SANTE sera redevable, d'une astreinte provisoire de 50 euros par jour de retard, astreinte qui courra pendant un délai de douze mois, délai au-delà duquel il devra être statué à nouveau, et au besoin l'y **CONDAMNE** ;

**SE RESERVE** la liquidation de ladite astreinte,

**CONDAMNE** la société ISERE SANTE à payer à Mme [REDACTED] à titre provisionnel les sommes suivantes :

- \* 1.047,24 € au titre de l'indemnité de licenciement ;
- \* 22.507,77 € brut au titre de l'indemnité de préavis ;

**DIT** qu'une copie du présent jugement sera transmis à Pôle emploi par les soins du greffe ;

**CONDAMNE** la société ISERE SANTE à payer à Mme [REDACTED] la somme de 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

**CONDAMNE** la société ISERE SANTE aux dépens.

**Ainsi ordonné et prononcé par mise à disposition au greffe de la juridiction le les parties en ayant été avisées conformément à l'article 450 du code de procédure civile.**

**Le greffier,**



**Le Président,**

