

**Ecole Nationale de la Magistrature  
Institut Nationale du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation professionnelle  
Association française de droit du travail et de la sécurité  
sociale**

**JOURNÉE ANNUELLE DES JURISTES DU TRAVAIL**

**« Santé au travail et charge de travail »**

**“Actualités de la jurisprudence : L'obligation de sécurité”**

*Michel Blatman,  
Conseiller à la Chambre sociale de la Cour de cassation*

## **DOCUMENTS ANNEXES**

### **Obligation de sécurité de résultat**

## Cour de cassation - Assemblée plénière

### **SECURITE SOCIALE, ACCIDENT DU TRAVAIL**

Faute inexcusable de l'employeur - Conditions - Lien de causalité - Cause déterminante - Nécessité (non).

*En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, et le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage.*

**SECURITE SOCIALE, ACCIDENT DU TRAVAIL** - Faute inexcusable de l'employeur - Conditions - Lien de causalité - Cause nécessaire - Condition suffisante

**RESPONSABILITE CONTRACTUELLE** - Dommage - Réparation - Pluralité des responsables - Concours de plusieurs fautes - Faute inexcusable de l'employeur - Cause de l'accident du travail - Cause déterminante - Nécessité (non)

**RESPONSABILITE CONTRACTUELLE** - Dommage - Réparation - Pluralité des responsables - Concours de plusieurs fautes - Faute inexcusable de l'employeur - Cause de l'accident du travail - Cause nécessaire - Condition suffisante

---

### **SECURITE SOCIALE, ACCIDENT DU TRAVAIL**

Faute inexcusable de la victime - Définition - Caractères - Faute volontaire d'une exceptionnelle gravité.

*La faute de la victime n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable ; seule une faute inexcusable de la victime, au sens de l'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale peut permettre de réduire la majoration de sa rente. Présente un tel caractère la faute volontaire de la victime d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience.*

**SECURITE SOCIALE, ACCIDENT DU TRAVAIL** - Faute inexcusable de l'employeur - Indemnisations complémentaires - Action en majoration de rente - Fixation de la majoration - Réduction - Conditions - Faute inexcusable de la victime - Définition

---

Textes cités : N1 > Code de la sécurité sociale, article L452-1 N2 > Code de la sécurité sociale, article L453-1

---

**24 Juin 2005 Cassation**

---

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel d'Amiens, 11 Mars 2002

---

*Texte de la décision*

Attendu, selon l'arrêt attaqué rendu sur renvoi après cassation (Chambre sociale, 15 février 2001, pourvoi n° 99-15.133), que le 4 juillet 1989, M. G., salarié de la société Norgraine, aidait un collègue de travail à déplacer un échafaudage métallique pour le ranger sur le côté du bâtiment de l'entreprise comme il le faisait tous les soirs depuis un mois ; qu'au cours de la manoeuvre, l'échafaudage, qui avait été surélevé le matin même pour permettre de peindre le haut de ce bâtiment, a heurté une ligne électrique ; que M. G., blessé dans cet accident, a demandé une indemnisation complémentaire sur le fondement de la faute inexcusable de l'employeur ;

Sur le moyen unique, pris en ses trois premières branches :

Vu les articles 1147 du Code civil, L. 411-1 et L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, ensemble le décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;

Attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, **l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat**, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une **faute inexcusable**, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage ;

Attendu que pour rejeter la demande de M. G. tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, l'arrêt, sans exclure l'existence d'un accident du travail, retient que l'accident n'est pas survenu au cours de l'exécution de travaux dans le voisinage d'une ligne électrique dès lors qu'ils étaient exécutés à cinquante mètres environ de celle-ci, mais en fin de journée alors que le travail était terminé, et que le salarié avait fait preuve de négligence, d'imprudence et d'inattention, qui étaient la cause déterminante de l'accident, sans que ne soit démontré un manquement de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger lié à la présence de la ligne électrique et qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour en préserver le salarié, notamment au regard des prescriptions du décret du 8 janvier 1965, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le moyen pris en sa quatrième branche :

Vu l'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale ;

Attendu que la faute de la victime n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable ; que seule une faute inexcusable de la victime, au sens de l'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale, peut permettre de réduire la majoration de sa rente ; que présente un tel caractère la faute volontaire de la victime d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience ;

Attendu que pour rejeter la demande de majoration de la rente, l'arrêt retient que la cause déterminante de l'accident se trouve dans la faute de la victime qui, compétente et expérimentée, ayant nécessairement connaissance et conscience du danger encouru à l'approche d'une ligne électrique par un matériel métallique, a fait preuve de négligence, d'imprudence et d'inattention ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à exonérer l'employeur de sa responsabilité et alors que ces faits n'ont pas le caractère d'une faute inexcusable de la victime, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 mars 2002 entre les parties par la

cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai, autrement composée ;

-----  
**N° 03-30.038** M. G. Contre CPAM de Lens, société Norgraine

-----  
Président : M. Canivet (premier président) - Rapporteur : M. Trédez assisté de Mme Mathia, greffier en chef - Avocat général : Mme Barrairon - Avocat(s) : la SCP J-F. Boutet, la SCP Yves Richard

-----  
Publication : Bull. 2005, Ass. Plén, n° 7, p. 16

-----  
Rapprochements : N1 > Sur le caractère nécessaire et suffisant du lien de causalité permettant de retenir la faute inexcusable de l'employeur, dans le même sens que : Soc., 31 octobre 2002, Bull. 2002, V, n° 336 (2), p. 324 (rejet) N2 > Sur la réduction de la rente en raison de l'existence d'une faute inexcusable par la victime, dans le même sens que : Soc., 19 décembre 2002, Bull. 2002, V, n° 400 (2), p. 394 (cassation sans renvoi) ; 2e Civ., 27 janvier 2004, Bull. 2004, II, n° 25, p. 20 (cassation sans renvoi), et l'arrêt cité

-----  
Référence(s) antérieure(s) :

1. Chambre civile 2, 27/01/2004
2. Chambre civile 2, 27/01/2004
3. Chambre civile 2, 27/01/2004
4. Chambre civile 2, 27/01/2004

## Cour de cassation - Chambre sociale

### **CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION**

Employeur - Obligations - Sécurité des salariés - Lutte contre le tabagisme sur les lieux de travail - Portée.

*L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise. Manque à cette obligation et ne satisfait pas aux exigences des articles R. 3511-1, R. 3511-4 et R. 3511-5 du Code de la santé publique, l'employeur qui se borne à interdire à ses salariés de fumer en présence de l'un d'eux et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau collectif que ce dernier occupait.*

**CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION** - Employeur - Obligations - Sécurité des salariés - Obligation de résultat - Manquement - Caractérisation - Cas

**TABAC** - Lutte contre le tabagisme - Interdiction de fumer - Domaine d'application - Lieux de travail - Portée

**SANTE PUBLIQUE** - Lutte contre le tabagisme - Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif - Lieux affectés à un usage collectif - Définition - Lieux de travail - Obligation de l'employeur - Etendue - Détermination - Portée

---

### **CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE**

Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par le salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Manquement à une obligation de sécurité - Défaut de protection des salariés contre le tabagisme - Effet.

*Dès lors qu'il est établi que l'employeur a manqué à son obligation de protection d'un salarié contre le tabagisme dans l'entreprise, la prise d'acte, par celui-ci, de la rupture du contrat de travail en raison de ce manquement, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

**CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE** - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Prise d'acte de la rupture par le salarié pour manquements établis de l'employeur

---

Textes appliqués : Code de la santé publique, articles R3511-1, R3511-4, R3511-5

---

**29 Juin 2005**

**Rejet**

---

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Versailles, 24 Avril 2003

---

*Texte de la décision*

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme L. a été engagée le 7 avril 1999 par la société ACME Protection ; que, par courrier du 20 septembre 2000, elle a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur, en lui reprochant de n'avoir pas prescrit d'interdiction générale et absolue de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que l'arrêt attaqué (Versailles, 24 avril 2003) a accueilli sa demande et a notamment condamné l'employeur à lui payer la somme de 3 430,11 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

Attendu que l'employeur fait grief à la cour d'appel d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il

reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission ; qu'en énonçant que la rupture du contrat de travail résultait d'un licenciement sans établir l'existence d'un manquement de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail ;

2°/ qu'en application du décret du 29 mai 1992, il appartient à l'employeur de prendre des mesures pour assurer la protection des salariés non fumeurs dans les locaux collectifs non affectés à l'ensemble des salariés ; qu'en énonçant que l'interdiction de fumer en présence de Mme L. ainsi que la présence dans le bureau de panneaux d'interdiction de fumer étaient insuffisants au regard du respect de la législation anti-tabac, la cour d'appel a méconnu les dispositions du décret n° 92-478 du 29 mai 1992 ;

Mais attendu que, selon l'article 1er du décret n° 92-478 du 29 mai 1992, devenu l'article R. 3511-1 du Code de la santé publique, l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent les lieux de travail ; qu'en application de l'article 4 dudit décret, devenu les articles R. 3511-4 et R. 3511-5 du Code de la santé publique, dans les établissements mentionnés aux articles L. 231-1 et L. 231-1-1 du Code du travail, il appartient à l'employeur qui entendrait déroger à cette interdiction dans les locaux de travail autres que ceux affectés à l'ensemble des salariés, tels les bureaux à usage collectif, d'établir, après consultation du médecin du Travail, du Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé que l'employeur, malgré les réclamations de la salariée, s'était borné à interdire aux autres salariés de fumer en sa présence et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait ; qu'elle en a exactement déduit que l'employeur, tenu d'une **obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise**, n'avait pas satisfait aux exigences imposées par les textes précités et a, en conséquence, décidé que les griefs invoqués par la salariée à l'appui de sa prise d'acte justifiaient la rupture du contrat de travail, de sorte qu'elle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

-----  
**N° 03-44.412** Société ACME Protection Contre Madame L.

-----  
Président : M. Sargos - Rapporteur : Mme Auroy - Avocat général : M. Legoux - Avocat(s) : la SCP Defrenois et Levis

-----  
Publication : Bull. 2005, V, n° 219, p. 192

-----  
Doctrine : Droit social, novembre 2005, n° 11, p. 971-975, note J. Savatier -  
-----

## Cour de cassation - Chambre sociale

-----  
28 Février 2006

Cassation

-----  
Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Douai, 31 Mars 2004  
-----

-----  
Texte de la décision

Sur le moyen relevé d'office après avis donné aux parties :

Vu l'article L 230- 2, I, du Code du travail **interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989**, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ; ensemble les articles L. 122-32-2 et R. 241-51 du Code du travail ;

Attendu que l'employeur, tenu d'une **obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise**, doit en assurer l'**effectivité** ; qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la **reprise du travail**, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un **examen par le médecin du travail** destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'à défaut l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité dans le travail a ainsi été méconnu, que s'il justifie soit d'une **faute grave** de ce dernier, soit de l'**impossibilité** où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ledit contrat ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, M. D., engagé le 26 septembre 1994 par la société Cubit France technologies en qualité d'agent technique, a été victime, le 8 septembre 1999, d'un accident du travail provoquant un arrêt de travail jusqu'au 6 décembre 1999, puis, suite à une rechute, du 25 janvier 2000 au 10 mai 2000 ; que le salarié a repris à cette date son activité sans avoir été soumis à l'examen médical de reprise ; qu'ayant été, avant et après ces arrêts pour accident du travail, en arrêt de travail pour maladie, son employeur l'a licencié le 27 novembre 2000 pour absences répétées désorganisant l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts en réparation des préjudices résultant du caractère illicite de son licenciement et de l'absence de visite médicale de reprise, l'arrêt retient que si en l'absence de visite de reprise par le médecin du travail, la période de suspension du contrat de travail de l'article L. 122-32-1 du Code du travail consécutive à un accident du travail continue, quand le salarié reprend effectivement son travail, il y a antinomie entre exécution et suspension du contrat de travail, de sorte qu'en reprenant le travail sans visite médicale de reprise, le salarié a mis fin à la suspension du contrat de travail ; que, d'ailleurs, il ne conteste pas que ses arrêts de travail postérieurs sont des arrêts pour maladie, et que n'étant plus en période de suspension du contrat de travail au moment du licenciement, il n'est pas fondé à invoquer l'application des dispositions de l'article L. 122-32-2 du Code du travail ni à réclamer des dommages-intérêts pour absence de visite médicale de reprise alors qu'il pouvait en prendre l'initiative ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le moyen unique du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 mars 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de d'Amiens ;

N° 05-41.555 Mr D. c/ ASSEDIC des Pays du Nord, Société Cubit France  
Technologies

-----  
Président : M. Sargos (président) - Rapporteur : Mme Auroy - Avocat général : M. Allix - Avocat(s) :  
SCP Gatineau, SCP Pascal Tiffreau  
-----



## Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Diffusé

-----  
**20 Septembre 2006**

**Rejet**

-----  
Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Lyon, 08 Avril 2005  
-----

### *Texte de la décision*

Sur le moyen unique :

Attendu que M. B., engagé en qualité de vendeur itinérant le 1er juin 1991 par la société Comptoir des levures, a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 19 avril 2002 en raison de manquements de son employeur à sa sécurité et à sa santé ; que l'arrêt attaqué (Lyon, 8 avril 2005) a accueilli sa demande ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur n'est pas tenu de reclasser le salarié tant que le médecin du travail n'a pas émis deux avis sur son aptitude ; qu'il n'appartient pas à l'employeur de se substituer au médecin du travail pour apprécier l'état de santé du salarié et l'éventuel danger de maintenir le salarié à son poste ; que la cour d'appel, qui a constaté que le médecin du travail ne s'était pas prononcé sur l'inaptitude du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail et n'avait pas demandé le retrait immédiat du salarié de son poste de travail, mais a estimé néanmoins que l'employeur avait failli à ses obligations en ne reclassant pas le salarié, a violé les articles L. 122-24-4, L. 241-10-1, L. 122-14-3 et R. 241-51-1 du code du travail ainsi que l'article 1134 du code civil ;

2°/ que lors de la visite médicale du 18 juillet 2001, le médecin du travail avait simplement fait état d'une inaptitude à prévoir et d'un reclassement à prévoir dans un poste sédentaire ; qu'en considérant que l'employeur n'avait pas suivi les préconisations du médecin du travail alors que ce dernier ne s'était prononcé que de façon hypothétique et pour l'avenir, la cour d'appel a violé les articles L. 122-24-4, L. 241-10-1, L. 122-14-3, L. 122-14-4 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

3°/ que l'employeur avait fait valoir qu'il n'avait pas été informé de la visite médicale qui avait eu lieu le 4 mars 2002 et n'avait pas reçu le double de l'avis rendu par le médecin du travail ; qu'en affirmant que le médecin du travail avait réitéré sa préconisation le 4 mars 2002, laquelle ne pouvait être ignorée de la société Comptoir des levures, la cour d'appel qui s'est prononcée par un motif hypothétique sans répondre aux conclusions de l'employeur sur ce point, a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

4°/ qu'il n'était pas contesté que l'employeur avait recherché des mesures de reclassement et effectué de nombreuses démarches en liaison avec différents organismes officiels tels que l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), la CPAM, CAP emploi et la direction départementale du travail et de l'emploi ; qu'en considérant néanmoins que le retard dans la mise en place de processus de réadaptation du salarié caractérisait les manquements graves de l'employeur sans caractériser en quoi ce retard aurait été imputable à l'employeur, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard des articles L.122-24-4, L. 241-10-1, L. 122-14-3, L. 122-14-4 du code du travail et de l'article 1134 du code civil ;

5°/ que l'employeur avait fait valoir que le projet de réinsertion était arrivé à son terme et qu'il avait informé le 17 avril le salarié que la convention permettant le financement de sa formation au niveau de la maîtrise de l'outil informatique venait d'être réceptionnée ; que le salarié a pris acte de la rupture le 19 avril ; qu'en ne caractérisant pas en quoi la rupture était fondée à la date du 19 avril alors que le salarié allait bénéficier dans un court laps de temps de l'adaptation et de la formation prévues, la cour

d'appel n'a pas justifié sa décision au regard des articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du code du travail et de l'article 1134 du code civil ;

6°/ que l'employeur avait fait valoir que le salarié avait trouvé un autre emploi de vendeur itinérant chez un concurrent ce qui démontrait que son état de santé ne l'empêchait pas d'exercer une telle activité ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si le fait que le salarié avait repris un autre emploi dans des conditions similaires n'était pas incompatible avec la prétendue existence d'un risque, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-24-4, L. 241-10-1, R. 241-51-1, L. 122-14-3 , L. 122-14-4 du code du travail et de l'article 1134 du code civil ;

7°/ qu'il appartient au juge de rechercher le véritable motif de la rupture ; que l'employeur soutenait que le départ du salarié était en réalité motivé par le fait qu'il ne souhaitait pas occuper l'emploi sédentaire de responsable qui lui avait été proposé dans le cadre de sa réinsertion et qu'il avait trouvé un autre emploi de vendeur itinérant chez un concurrent ; qu'en se bornant à affirmer que les arguments de l'employeur sur l'activité du salarié après son départ de l'entreprise n'avaient pas de pertinence sans rechercher quelle était la véritable cause de la rupture, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-4 du code du travail et 1134 du code civil ;

**Mais attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire par l'article L. 241-10-1 du code du travail ;**

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que **l'employeur avait tardé à suivre les préconisations du médecin du travail mettant ainsi en péril la santé du salarié**, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

-----  
**N° 05-42.925** Société Comptoir des Levures c/ Contre ASSEDIC du Rhône et de la Vallée de la Loire, M B.

-----  
Président : M. Sargos (président) - Rapporteur : M. Trédez - Avocat général : M. Maynial - Avocat(s) : SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Monod et Colin  
-----

## Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié

### CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Refus du salarié d'effectuer des travaux l'exposant à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction - Condition.

*Aux termes de l'article R. 231-56-11 du code du travail, un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux. Il en résulte que ne constitue pas une faute le refus du salarié d'effectuer une tâche à l'accomplissement de laquelle il ne peut être affecté dès lors que l'employeur n'a pas exécuté les obligations mises à sa charge pour assurer la protection de la santé au travail. Doit dès lors être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié survenu après son refus d'accomplir des travaux impliquant la manipulation de produits cytostatiques, retient que l'intéressé n'avait à aucun moment exercé son droit de retrait et ne s'était jamais prévalu d'une situation de travail dont il aurait eu un motif de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, se bornant à faire état d'une incapacité psychologique et technique, alors que les juges avaient constaté que les tâches demandées au salarié l'exposaient à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction et que la fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail ne comportait aucune mention relative à l'absence de contre-indication à ces travaux.*

**TRAVAIL REGLEMENTATION** - Hygiène et sécurité - Principes généraux de prévention - Prévention des risques chimiques - Règles particulières de prévention contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction - Fiche d'aptitude établie par le médecin du travail - Mention de la non-existence de contre-indication - Défaut - Portée

**CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION** - Employeur - Obligations - Sécurité des salariés - Prévention des risques professionnels - Règles particulières de prévention contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction - Portée

**TRAVAIL REGLEMENTATION** - Hygiène et sécurité - Principes généraux de prévention - Obligation de l'employeur - Exposition des salariés au risque - Mesures de prévention préalables - Défaut - Portée

-----  
Textes appliqués : article R. 231-56-11 du code du travail  
-----

18 Décembre 2007

Cassation partiellement sans renvoi

-----  
Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Montpellier, 19 Octobre 2005 >>> Voir la décision attaquée <<<  
-----

*Texte de la décision*

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14-3, L. 122-14-4 et R. 231-56-11 du code du travail :

Attendu qu'aux termes du dernier de ces textes, un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux ; qu'il en résulte que **ne constitue pas une faute le refus du salarié d'effectuer une tâche à l'accomplissement de laquelle il ne peut être affecté dès lors que l'employeur n'a pas exécuté les obligations mises à sa charge pour assurer la protection de la santé au travail ;**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme M. engagée par la société Clinique Saint-Pierre le 7 octobre 1996 en qualité de préparatrice en pharmacie a, par lettre du 18 avril 2003, été licenciée pour faute en raison de son refus d'exécuter des travaux impliquant la manipulation de produits cytostatiques ;

Attendu que pour juger que le licenciement de Mme M. était fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'intéressée n'avait à aucun moment exercé son droit de retrait et ne s'était jamais prévalu d'une situation de travail dont elle aurait eu un motif de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, se bornant à faire état d'une incapacité psychologique et technique ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants alors qu'elle avait constaté que les tâches demandées à la salariée l'exposaient à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction et que la fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail ne comportait aucune mention relative à l'absence de contre-indication à ces travaux, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 octobre 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

DIT que le licenciement de Mme M. est sans cause réelle et sérieuse ;

Et, pour être statué sur les dommages et intérêts dus de ce chef, renvoie les parties devant la cour d'appel de Montpellier, autrement composée ;

-----  
**N° 06-43.801** Mme M. Contre société Clinique Saint-Pierre  
-----

Président : Mme Collomp - Rapporteur : M. Béraud - Avocat général : M. Casorla - Avocat(s) : SCP Peignot et Garreau

-----  
Publication : Bull. 2007, V, n° 212  
-----

..

## Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié

### CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Employeur - Obligations - Sécurité des salariés - Obligation de résultat - Etendue - Détermination - Portée.

*L'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur lui impose d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit en conséquence de prendre, dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés.*

-----  
Textes appliqués : articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail  
-----

**05 Mars 2008**

**Rejet**

-----  
Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Versailles, 14 Septembre 2006  
-----

*Texte de la décision*

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 septembre 2006), que la société SNECMA moteurs, aux droits de laquelle vient la société SNECMA, exploite à Gennevilliers un établissement comportant des unités assurant la fabrication de pièces de moteurs d'avions, ainsi qu'un "centre énergie", classé "Seveso", chargé de produire et de distribuer en permanence l'énergie et les fluides nécessaires à cette activité ; qu'envisageant de mettre en place dans le centre énergie une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance effectué par équipes et sans interruption, la société Snecma moteurs a informé et consulté le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, qui a décidé de désigner un expert puis a émis le 28 juin 2004 un avis négatif, ainsi que le comité d'établissement, qui a également exprimé le 18 novembre 2004 son opposition à ce projet ; que par note de service du 22 février 2005, l'employeur a informé le personnel de l'application, à partir du 14 mars suivant, de la nouvelle organisation du travail dans le centre énergie, suivant des modalités précisées dans une note du 21 février ; que le syndicat CGT Snecma Gennevilliers a saisi le tribunal de grande instance, pour que la note du 21 février 2005 soit annulée et pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en application les dispositions qu'elle prévoyait ;

Sur le moyen unique, pris en ses douze premières branches :

Attendu que la société Snecma fait grief à l'arrêt d'avoir constaté la nullité de la note interne du 21 février 2005 et ordonné la suspension de la réorganisation mise en place, en la condamnant au paiement d'une indemnité, alors, selon le moyen :

1°/ que sauf disposition légale contraire, l'employeur décide seul de l'organisation du travail dans le cadre de son pouvoir de direction ; que le juge saisi à titre préventif ne peut s'ingérer dans l'exercice de ce pouvoir, sauf lorsque l'organisation adoptée enfreint une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement ; qu'en annulant la note du 21 février 2005 au prétexte que les modalités d'organisation du travail au sein de la centrale qu'elle prévoyait comportaient globalement une aggravation des contraintes imposées aux salariés concernés de nature à compromettre leur santé et leur sécurité sur le site, en contravention avec les dispositions de l'article L. 230-2 du code du travail et celles plus générales de l'article L. 120-2 du même code, sans constater qu'elle méconnaissait une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la cour d'appel a violé les textes précités, ensemble le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ;

2°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité des salariés ; que cette appréciation doit être effectuée en prenant en compte tous les points positifs et négatifs de la nouvelle organisation ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait que dans la nouvelle organisation, les salariés bénéficieraient de 38 jours de repos sur le cycle de 10 semaines soit 70 jours (au lieu de 21 jours de repos sur un cycle de 6 semaines soit 42 jours) et que la durée annuelle du travail allait être abaissée de 1 556 h à 1 320

h (soit une durée moyenne hebdomadaire sur le cycle passant de 33 à 28 h), ce sans réduction de salaire (conclusions d'appel, p. 14) ; qu'en s'abstenant de prendre en compte ces éléments pourtant déterminants, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en affirmant que "le cabinet Eretra précise que le gain que peut constituer la diminution du nombre de jours postés, 5 au lieu de 7, ne peut compenser l'impact négatif de l'augmentation du nombre de nuits et de week-end travaillés", quand ce cabinet n'avait nullement évalué et mis en balance l'impact de chacun de ces éléments, se contentant de décrire les changements opérés par la nouvelle organisation, la cour d'appel a dénaturé le rapport précité et violé l'article 1134 du code civil ;

4°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, le bureau Véritas concluait que le nombre de nuits travaillées, même s'il était en augmentation dans la nouvelle organisation, était acceptable dès lors qu'il demeurait dans la limite du taux de 19 à 20 % de nuits travaillées, au demeurant couramment pratiqué chez les professionnels ; qu'en se bornant à énoncer que le cabinet Eretra avait relevé l'impact négatif de l'augmentation du nombre de nuits travaillées, sans rechercher si ce nombre ne demeurait cependant pas acceptable et sans danger pour la santé ou la sécurité des travailleurs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

5°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, concernant l'augmentation du nombre de week-ends travaillés sur un cycle, passant de 3 week-ends travaillés sur 6 à 6 week-ends travaillés sur 10, ce qui restait au demeurant très proche de la moyenne constatée au sein des autres sociétés (5 week-ends travaillés sur 10), le bureau Véritas ne faisait état que d'un impact sur l'insertion sociale des salariés ; qu'en retenant que cette augmentation avait un impact négatif et que le cabinet Véritas avait lui-même émis des réserves à cet égard, sans expliquer en quoi le passage de 3 week-ends travaillés sur 6 à 6 week-ends travaillés sur 10 pouvait avoir une incidence sur la santé et/ou la sécurité des salariés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

6°/ qu'elle faisait valoir que contrairement à ce qu'indiquaient le rapport Eretra et le syndicat CGT, en aucune façon les salariés en congés durant les jours d'absences prévisionnelles ne seraient contraints de venir travailler et qu'il ne s'agissait donc pas d'un système d'astreinte déguisée (conclusions d'appel, p. 15) ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le cabinet Eretra avait relevé "que l'octroi bénéfique de 14 jours de repos consécutifs, conforme aux demandes des salariés, peut être compromis par la mise en place d'un système d'absences prévisionnelles", sans s'expliquer sur la contestation élevée sur ce point par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

7°/ que les juges du fond ne peuvent modifier les termes du litige tels qu'ils résultent des conclusions des parties ; qu'en l'espèce, l'employeur indiquait que les salariés du groupe technique réseaux étaient joignables par téléphone à tout moment de 6 h 15 à 22 h pour assistance ou conseil auprès des équipes postées de la centrale énergie (conclusions d'appel, p. 9), et le syndicat CGT ne contestait pas ce point ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que "le matin et le soir, le salarié ne dispose plus de l'assistance du centre technique réseaux, et que rien ne prouve que les agents de ce centre acceptent une astreinte téléphonique en dehors des heures de présence, laquelle n'est pas ni prévue ni organisée dans la note", la cour d'appel a modifié l'objet du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

8°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, le cabinet Véritas, après avoir relevé dans la nouvelle organisation une "aggravation" du risque lié au travail isolé, concluait cependant que, compte tenu des dispositifs mis en place pour y remédier, "l'organisation projetée ne génère pas de nouveaux risques professionnels qu'ils soient liés à la nature des tâches effectuées ou à la charge de travail", ajoutant

que "la comparaison avec l'exploitation de centrales similaires montre que les pratiques sont conformes à ce qui se constate par ailleurs en termes de cycles de travail et d'effectifs" ; que de même le docteur Pernaut, médecin du travail, avait conclu que le nouveau rythme était "convenable dans l'ensemble" ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que " le cabinet Véritas (...) dénonce le risque lié au travail isolé accentué notamment durant les périodes de début d'équipe de jour et de fin d'équipe d'après-midi, en période estivale et durant des interventions spécifiques de jour, ajoutant seulement que la redondance des alarmes chez le PC pompier et la mise en place d'un équipement "homme mort" tempèrent cette aggravation", sans s'expliquer sur la conclusion finale du rapport du cabinet Véritas confirmée par celle du docteur Pernaut, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

9°/ que les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en l'espèce, le docteur Léger se bornait à indiquer que "la meilleure période de récupération nocturne est entre 2 et 5 h du matin et il est important de la préserver au maximum" ; qu'en affirmant qu'il mentionnait "la nécessité d'un sommeil au moins au delà de 5 heures du matin pour être bénéfique", la cour d'appel a dénaturé cet avis et violé l'article 1134 du code civil ;

10°/ que les juges du fond ont constaté que le rythme d'été plus contraignant existait déjà dans l'organisation en vigueur durant les week-ends de juillet et août (jugement, p. 5) ; que l'employeur (conclusions d'appel, p. 16) soulignait que dans la nouvelle organisation, il était circonscrit à un seul mois d'été par salarié ; qu'en se fondant, pour annuler la note du 21 février 2005 définissant la nouvelle organisation du travail du personnel de la centrale énergie, sur l'existence d'un "rythme d'été plus contraignant", sans caractériser en quoi, au regard de ses constatations et des conclusions de l'employeur, l'organisation projetée entraînait une aggravation par rapport à l'organisation en vigueur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

11°/ qu'il était constant que dans le cadre de l'organisation en vigueur, les salariés travaillaient généralement par équipes de 2 ; qu'en se fondant sur l'absence de définition des missions et de la répartition des responsabilités des deux opérateurs de nuit et de week-end, en particulier pour les rondes de nuit, sans expliquer en quoi ces éléments n'étaient pas déjà connus des salariés qui avaient l'habitude de travailler à deux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

12°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en retenant que la prise en compte de l'articulation du recours à une délégation des niveaux 2 à 4 de la maintenance à des prestataires extérieurs et de l'équipe appartenant à la Centrale était un élément important pour que ces derniers se sentent reconnus dans leurs compétences, que le rapport Eretra mettait en lumière les enjeux humains de la réorganisation, et que certaines recommandations du cabinet Véritas allaient "dans le même sens, qui est celui d'une acceptation de la réorganisation qui sera proposée, et de la nécessité d'une reconnaissance de la compétence des salariés de la Centrale en place", la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

Mais attendu que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, **d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs** ; qu'il lui est **interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés** ;

Et attendu que, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis et sans dénaturer, la cour d'appel a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en février 2005 réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ; qu'elle a pu en déduire, sans modifier l'objet du litige et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les sixième, neuvième et douzième branches du moyen, que **cette organisation était de nature à**

**compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en oeuvre devait en conséquence être suspendue ;**

Que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur la treizième branche du moyen :

Attendu que la société Snecma fait encore grief à l'arrêt d'avoir, par confirmation du jugement, renvoyé les parties à définir les modalités de la réorganisation décidée dans le cadre du dialogue social, alors selon le moyen, que sauf disposition légale contraire, l'employeur peut définir seul les modalités d'organisation du travail dans l'entreprise ; qu'à supposer qu'elle ait confirmé le jugement en ce qu'il avait renvoyé les parties à définir les modalités de la réorganisation décidée dans le cadre du dialogue social, et ordonné la suspension de cette réorganisation jusqu'à ce que ce dialogue ait abouti, la cour d'appel a violé les articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail, ensemble le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ;

Mais attendu qu'il ne résulte pas du dispositif du jugement confirmé que le tribunal, qui n'en avait pas le pouvoir, ait imposé à l'employeur de négocier les modalités d'organisation du travail dans le centre énergie, ni qu'il ait subordonné l'exercice de son pouvoir de direction à l'accord des institutions représentatives du personnel ; que le moyen manque en fait ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

-----  
**N° 06-45.888** Société Snecma Contre syndicat CGT Snecma Gennevilliers  
-----

Président : Mme Collomp - Rapporteur : M. Bailly - Avocat général : M. Cavarroc - Avocat(s) : SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin  
-----

Rapprochements : Sur l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, dans le même sens que : Soc., 28 février 2002, pourvois n° 00-10.051, 99-17.201, 99-17.221 et 99-21.255, Bull. 2002, V, n° 81 (rejet) ; Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44.412, Bull. 2005, V, n° 219 (rejet) ; Soc., 28 février 2006, pourvoi n° 05-41.555, Bull. 2006, V, n° 87 (cassation) ; Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-43.918, Bull. 2007, V, n° 216 (rejet), et les arrêts cités  
-----



-----  
**16 Juin 2009**

**Cassation**

-----  
Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 18 Décembre 2007  
-----

*Texte de la décision*

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article R. 4624-21 du même code ;

Attendu qu'il résulte de ces articles que **l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une succession d'arrêts de travail pour maladie ni lui proposer une mutation géographique sans lui avoir fait passer une visite de reprise auprès du médecin du travail afin de s'assurer de son aptitude à l'emploi envisagé ;**

Attendu selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc. 3 mai 2006 n° 03-46.971), que M. K. a été engagé par la société Cofrethi, aux droits de laquelle vient la société Elyo Centre Est Méditerranée, le 15 janvier 1990 ; qu'il occupait en dernier lieu l'emploi de contrôleur de gestion ; qu'il a bénéficié d'un congé individuel de formation du 1er octobre 1999 au 30 juin 2000 ; que, par décision du 14 octobre 1999, la Cotorep l'a reconnu travailleur handicapé catégorie C pour une période courant jusqu'au 14 octobre 2002 ; que s'étant présenté le 2 juillet 2000 pour reprendre son poste de travail à Marseille, il a constaté qu'aucune tâche ne lui était confiée et qu'il ne disposait pas des moyens matériels d'accomplir sa mission ; que par lettre du 22 août 2000, l'employeur lui a indiqué qu'il était envisagé un poste d'auditeur interne à Lyon ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, puis a pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 28 août 2001, reprochant à l'employeur de ne pas l'avoir réintégré dans son emploi ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 27 décembre 2001 ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte du salarié produisait les effets d'une démission, l'arrêt retient qu'il n'est pas discuté que l'employeur lui ait proposé un poste identique ou équivalent sous réserve de mise en oeuvre de la clause de mobilité, ce poste se trouvant situé à Lyon ; que cette mutation était de nature à impliquer une modification des conditions de travail, cette modification étant cependant restée au stade de la proposition ; que cette proposition n'a pas fait l'objet d'un refus express de la part du salarié ; qu'il ne saurait en conséquence se prévaloir d'une modification du contrat de travail ; que le salarié ne peut soutenir utilement que lors de la réintégration dans l'entreprise il s'est trouvé sans affectation et dépourvu de tout moyen de travail, dès lors qu'il n'a jamais repris son activité pour avoir été immédiatement en congé puis en arrêt maladie sans qu'à aucun moment il ne se soit à nouveau présenté sur le lieu de travail jusqu'à la date de sa prise d'acte, et sans, au surplus, donner suite à une proposition d'affectation ; que les dispositions de l'article R. 241-51 du code du travail n'imposent pas qu'une visite médicale ait lieu lors de la reprise du travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail au titre d'un congé individuel de formation ; que le dernier arrêt maladie précédant le congé de formation a été d'une durée de dix jours, période de temps insuffisante pour nécessiter une visite médicale ; qu'en tout état de cause, à admettre que cette visite ait dû être effectuée et ne l'aurait pas été, rien n'interdit au salarié de la solliciter, ce qu'aucun élément du dossier ne vient vérifier ; qu'enfin, l'inexistence de cette visite dont il est prétendu qu'elle aurait été obligatoire dans le cadre de la mutation à Lyon en raison de l'état de santé du salarié et de ses arrêts maladie antérieurs, ne saurait influencer sur le sort du contentieux l'opposant à l'employeur puisque le salarié ne peut sans contradiction invoquer cette nécessité, alors qu'en présence d'une proposition de mutation il n'a donné aucune réponse à celle-ci ;

Qu'en statuant ainsi, alors, **que l'employeur avait connaissance de l'état de santé du salarié compte tenu des nombreux arrêts de travail pour maladie qu'il avait subis avant son départ en congé individuel de formation et à son retour ; qu'il avait dès lors l'obligation de faire passer au salarié**

**un examen médical de reprise afin de s'assurer de sa capacité à reprendre son poste antérieur ou à donner une suite favorable à la mutation géographique qui lui était proposée, et qu'il ne pouvait, dans ces conditions, se prévaloir ni d'une réintégration effective du salarié dans son poste ni de son refus de la proposition de mutation, ce dont il se déduisait que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;**

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 décembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

-----  
**N° 08-41.519** M K. Contre Société Elyo centre est Méditerranée

-----  
Président : Mme Collomp (président) - Rapporteur : M. Gosselin - Avocat général :  
M. Foerst - Avocat(s) : Me Hémerly, SCP Masse-Dessen et Thouvenin  
-----

... ..

## Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Diffusé

-----  
**24 Juin 2009 Rejet**  
-----

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Versailles, 15 Janvier 2008 Cour d'appel de Versailles, 27 Février 2007  
-----

### *Texte de la décision*

Vu leur connexité, joint les pourvois n° A 07-41.911 et n° K 08-41.050 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 27 février 2007 et 15 janvier 2008), que Mme M., engagée le 7 septembre 1989 en qualité de comptable par l'Association pour les inadaptés de la région Ouest de Paris (AIHROP), a, après avoir été nommée en 1995 responsable du service financier de cette association, obtenu le statut de cadre en 1999 ; qu'à la suite d'un arrêt maladie et à l'issue d'un examen de reprise par le médecin du travail, elle a, le 23 janvier 2003, été déclarée inapte à tout poste de l'entreprise ; qu'ayant été licenciée le 11 mars 2003 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale en demandant la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages-intérêts et en invoquant notamment le fait que cet employeur était responsable de la dégradation de son état de santé, de ses arrêts de travail et de son inaptitude ;

Sur les trois moyens du pourvoi n° A 07-41.911 et sur le deuxième moyen du pourvoi n° K 08-41.050 :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le premier moyen du pourvoi n° K 08-41.050 :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée des sommes à titre de dommages et intérêts tant pour non-respect de l'obligation de l'article L. 230-2 du code du travail durant l'exécution du contrat de travail que pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article L. 230-2 du code du travail (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 nouvelle rédaction du code du travail) concerne les obligations de l'employeur en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, c'est-à-dire les mesures nécessaires que le chef d'établissement doit prendre, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, si bien qu'en appliquant ces dispositions à un litige relatif à une prétendue surcharge de travail d'une salariée, qui bénéficiait d'une grande autonomie dans son travail, et aux conflits de celle-ci avec des collègues en raison de ses particularités de caractère, la cour d'appel a méconnu le domaine d'application de l'article L. 230-2 du code du travail, privant sa décision de toute base légale ;

2°/ que la cour d'appel qui, hors de toute preuve de la connaissance par l'employeur de l'origine de la décompensation sur mode anxio-dépressif de la salariée, et des moyens susceptibles, à travers l'organisation du travail, d'y mettre fin, a présumé le chef d'entreprise responsable de troubles qui, selon l'expert, étaient la manifestation d'une "structure obsessionnelle non décompensée" préexistante, réactivée par un "lien symbolique" avec l'entreprise, et donc d'une pathologie qui n'avait pas son origine dans l'organisation du travail, pour laquelle la salariée avait une "grande autonomie", ou dans le comportement de l'employeur, a méconnu le domaine d'application de l'article L. 230-2 (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 nouvelle rédaction) qui suppose la prévention de risques d'origine professionnelle et connus de l'employeur ;

Mais attendu que l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de ne pas respecter cette obligation ;

Et attendu qu'après avoir relevé que l'employeur n'avait pas veillé, entre 1999 et 2001, à faire subir les examens médicaux annuels obligatoires, la cour d'appel a constaté, d'une part qu'il avait placé la salariée, présentant des signes apparents de décompensation anxio-dépressive, dans une situation difficile en lui demandant d'effectuer, en plus de ses tâches et dans un climat social tendu, la comptabilité dégradée d'une autre association avec des suspicions de malversation et qu'il en était résulté une angoisse professionnelle accrue avec troubles, d'autre part que les relations de la salariée avec son supérieur avaient aggravé la pathologie de celle-ci ; qu'ayant ainsi caractérisé l'existence de mesures ayant eu pour objet ou pour effet de compromettre la santé de la salariée, la cour d'appel a, sans se fonder sur une présomption, fait une exacte application des dispositions de l'article L. 230-2, I, II et III, alinéa 3, devenu les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen du pourvoi n° K 08-41.050 :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir fait droit dans ses motifs à la demande en paiement d'une prime exceptionnelle pour la période du 1er mars 2002 au 11 mars 2003, alors, selon le moyen :

1°/ que l'arrêt attaqué sera censuré par voie de conséquence de la cassation prononcée à cet égard sur le deuxième moyen de cassation du pourvoi n° A 07-41.911 ;

2°/ que l'arrêt qui a mentionné faire droit à la demande de prime exceptionnelle pour la période du 1er mars 2002 au 11 mars 2003, sans prononcer une condamnation à paiement de ce chef dans son dispositif, souffre d'une contradiction de motifs, et viole l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel n'ayant pas, dans le dispositif de l'arrêt du 15 janvier 2008, statué sur la demande de condamnation de l'employeur en paiement d'une somme à titre de prime exceptionnelle, le moyen qui ne vise pas un chef faisant grief à l'employeur, ne saurait être accueilli ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu, pour la Cour de cassation de rectifier elle-même l'erreur matérielle invoquée par la défense ;

PAR CES MOTIFS :

Dit n'y avoir lieu à rectification, par la Cour de cassation, de l'arrêt du 15 janvier 2008 ;

REJETTE les pourvois ;

-----  
N° 07-41.911, 08-41.050

Association pour les inadaptés de la région ouest de Paris, M F. Contre Mme M.  
-----

Président : M. Trédez (conseiller le plus ancien faisant fonction de président) - Rapporteur : M. Chollet - Avocat général : M. Foerst - Avocat(s) : Me Haas, SCP Gadiou et Chevallier -----

## Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié

### CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Licenciement - Nullité - Cas - Licenciement fondé sur un motif lié à l'exercice par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger - Conditions.

*Le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger est nul.*

*Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui rejette une demande de nullité du licenciement et dit celui-ci sans cause réelle et sérieuse après avoir retenu que le salarié avait exercé régulièrement le droit de retrait prévu par l'article L. 4131-3 du code du travail et que les griefs formulés dans la lettre de licenciement tenaient aux circonstances de son exercice contesté par l'employeur.*

-----  
Textes appliqués : articles L. 4131-3 et L. 1221-1 du code du travail ; article 8 § 4 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989  
-----

**28 Janvier 2009**

**Cassation partielle partiellement sans renvoi**

-----  
Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Nancy, 02 Février 2007  
-----

*Texte de la décision*

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 231-8-1 devenu l'article L. 4131-3 du code du travail, ensemble l'article L. 1121-1 du même code interprété à la lumière de l'article 8 § 4 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 ;

Attendu d'une part qu'**aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif légitime de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour chacun d'eux** ; d'autre part que **l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, doit en assurer l'effectivité** ; qu'il s'ensuit qu'**est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger** ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 2 février 2007), que M. W. salarié de la société Sovab occupait un poste de peintre automobile sur une chaîne de peinture ; qu'apprenant la décision de l'employeur de ne laisser qu'une seule personne sur ce poste, il a signalé, le 16 janvier 2002, le risque présenté par cette décision, en raison du sol glissant de la cabine située au dessus d'une chaîne de montage avançant en continu sans qu'un autre opérateur de l'atelier puisse se rendre compte d'une éventuelle chute pour arrêter la chaîne ; que lors de sa prise de poste le 17 janvier 2002, il a exercé le droit de retrait prévu par l'article L. 231-8-1 devenu l'article L. 4131-3 du code du travail ; qu'il a alors refusé l'ordre de sa hiérarchie de rejoindre la cabine, tant qu'un second opérateur ne serait pas présent et de rejoindre un autre poste alors qu'il avait été remplacé ; qu'après avoir quitté l'atelier, il a repris son travail deux heures plus tard lorsque la décision de maintenir provisoirement un second opérateur sur ce poste a été prise, à l'issue de la réunion exceptionnelle du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail consulté sur le sujet ; que, pour prévenir les risques d'accidents dénoncés, des aménagements ont été apportés avec l'accord de l'inspecteur du travail du 1er février 2002 ; que le salarié a été licencié pour faute grave par une lettre du 30 janvier 2002 motivée par le refus abusif de se conformer à plusieurs reprises aux consignes de la hiérarchie, la remise en cause du pouvoir de l'employeur et un "abandon de poste" ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en demandant l'annulation de ce licenciement, sa réintégration et le paiement des salaires depuis son licenciement ;

Attendu que pour rejeter ces demandes, la cour d'appel relève que les griefs énoncés dans la lettre de

licenciement à l'encontre de M. W. tiennent aux circonstances de l'exercice régulier de son droit de retrait, qu'ils ne sauraient dès lors ni caractériser une faute grave, ni constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement et ajoute que si ce licenciement est ainsi privé de cause, il n'est pas pour autant annulable ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que **le salarié avait exercé régulièrement le droit de retrait et que les griefs formulés dans la lettre de licenciement tenaient aux circonstances de son exercice contesté par l'employeur**, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Vu l'article 627, alinéa 2, du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de nullité du licenciement et dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 2 février 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi de ce chef ;

**Dit le licenciement de M. W. nul ;**

Renvoie la cause et les parties pour qu'il soit statué sur les conséquences de cette nullité devant la cour de Metz ;

-----  
**N° 07-44.556** M. W. Contre société Sovab

-----  
Président : Mme Collomp - Rapporteur : Mme Morin - Avocat général : M. Duplat (premier avocat général) - Avocat(s) : SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

-----  
Publication : Bull. 2009, V, n° 24

-----  
Rapprochements : Sur la nullité, en l'absence de disposition expresse, du licenciement fondé sur l'exercice d'un droit ou d'une liberté fondamentale, à rapprocher : Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-42.099, Bull. 2005, V, n° 227 (cassation partielle) ; Soc., 28 mars 2006, pourvoi n° 04-41.695, Bull. 2006, V, n° 127 (cassation partielle)

## Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié

### CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Absence perturbant le fonctionnement de l'entreprise - Condition.

*Lorsque l'absence prolongée d'un salarié est la conséquence d'une altération de son état de santé consécutive au harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut, pour le licencier, se prévaloir du fait qu'une telle absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement est dès lors nul.*

**CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION** - Maladie du salarié - Cause - Harcèlement moral - Portée

---

### PRUD'HOMMES

Cassation - Arrêt - Arrêt de cassation - Cassation avec renvoi limité - Applications diverses.

*Il y a lieu à cassation partiellement sans renvoi d'un arrêt ayant décidé à tort qu'un licenciement n'était pas nul, la Cour de cassation pouvant, par application de l'article 627 du nouveau code de procédure civile, mettre fin au litige de ce chef en prononçant la nullité du licenciement, le renvoi étant limité aux points restant en litige.*

**CASSATION - Arrêt** - Arrêt de cassation - Cassation avec renvoi limité - Applications diverses - Application en matière prud'homale

---

Textes appliqués : N1 > articles L. 122-45, L. 122-49 et L. 122-14-3 du code du travail N2 > article 627 du nouveau code de procédure civile

---

**11 Octobre 2006**    **Cassation partielle partiellement sans renvoi**

---

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Reims, 15 Septembre 2004

---

Texte de la décision

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-45 et L. 122-49, ensemble l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

Attendu que M. P., engagé le 9 mai 1989 par la société Cora en qualité de stagiaire adjoint au responsable des caisses, est devenu adjoint manager surveillance ; qu'il a été licencié le 15 décembre 2000 ;

Attendu que pour faire droit à la demande d'indemnisation pour harcèlement mais débouter le salarié de sa demande d'annulation de son licenciement sur le fondement de l'article L. 122-45 du code du travail, la cour d'appel a retenu que celui-ci avait été humilié en présence du personnel par son supérieur hiérarchique qui lui adressait des remontrances pour des futilités, l'obligeait à remplacer tout surveillant absent et lui avait retiré ses fonctions de chef de service, que la dégradation de l'état de santé du salarié était en lien direct avec ses difficultés dans l'entreprise jusqu'à un constat d'inaptitude professionnelle temporaire par le médecin du travail le 28 avril 2000, pour un état dépressif qui sera durable, mais que l'article L. 122-45 du code du travail n'interdit pas que le licenciement soit motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié dont l'absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que **l'absence prolongée du salarié était la conséquence du harcèlement moral** dont il avait été l'objet, **ce qui excluait la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la perturbation** que son absence prolongée avait causé au fonctionnement de l'entreprise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation, la Cour de cassation étant en mesure de donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l'article 627, alinéa

2, du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. P. de sa demande d'annulation de son licenciement, l'arrêt rendu le 15 septembre 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de la cassation ;

**Dit que le licenciement de M. P. est nul ;**

Renvoie devant la cour d'appel de Douai, mais uniquement pour qu'elle statue sur les points restant en litige ;

-----  
**N° 04-48.314 M. P. Contre société Cora**

-----  
Président : M. Bouret (conseiller le plus ancien, faisant fonctions de président) - Rapporteur : M. Funck-Brentano - Avocat général : M. Cuiat - Avocat(s) : SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Richard

-----  
Publication : Bull. 2006, V, n° 301, p. 287  
-----



## Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié

### CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Employeur - Obligations - Sécurité des salariés - Obligation de résultat - Portée.

*L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L. 241-10-1 du code du travail. Le chef d'entreprise est, en cas de refus, tenu de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.*

*Justifie légalement sa décision d'annuler un avertissement donné à un salarié pour faible productivité, la cour d'appel qui constate que les réserves du médecin du travail étaient de nature à expliquer l'insuffisance de résultats et que l'employeur n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations du médecin du travail.*

**CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur** - Obligations - Sécurité des salariés - Obligation de résultat - Manquement - Caractérisation - Cas

**TRAVAIL REGLEMENTATION** - Services de santé au travail - Examens médicaux - Proposition de mesures individuelles - Prise en considération par l'employeur - Obligation - Portée

**CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION** - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Avertissement - Annulation - Applications diverses - Défaut de prise en considération par l'employeur des recommandations formulées par le médecin du travail

-----  
Textes appliqués : article L. 241-10-1 du code du travail  
-----

**19 Décembre 2007 Rejet**

-----  
Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Toulouse, 12 Mai 2006  
-----

-----  
Texte de la décision

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 12 mai 2006), qu'engagé, le 14 juin 1999 en qualité de préparateur de commandes, par la société Logidis, M. M. s'est vu notifier, à deux reprises les 16 juillet et 31 octobre 2002, des reproches en raison de sa faible productivité suivis d'un avertissement le 17 décembre 2002, avant d'être déclaré inapte à tous postes avec manutention par le médecin du travail ; qu'après avoir été licencié, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment à l'annulation de cet avertissement et au paiement de dommages-intérêts ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir accueilli ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que dans le dernier état des avis du médecin du travail, le salarié, après avoir été déclaré totalement apte à son poste - avis du 16 avril 2002 - avait été déclaré apte avec la mention : "quand possibilités, un changement de poste avec moins de manutention serait préférable" - avis du 3 octobre 2002 - ; qu'en reprochant à l'employeur d'avoir continué à attendre du salarié qu'il respecte son objectif contractuel et, à défaut, de lui avoir adressé un avertissement par lettre du 17 décembre 2002, sans à aucun moment constater qu'un changement de poste se serait imposé depuis le dernier avis médical ou que l'employeur aurait entre-temps eu la faculté de changer de poste son salarié sans en user, la cour d'appel, qui n'a caractérisé aucune méconnaissance par l'employeur des avis du médecin du travail, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-43 du code du travail et 1147 du code civil ;

2°/ qu'il résultait encore des débats qu'aucun avis d'incapacité ou autre avis contraignant du médecin du travail n'était intervenu avant le 4 mars 2003, soit à une époque où le salarié était déjà en arrêt maladie, depuis le 10 février 2003 du propre aveu du salarié ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas avoir cherché à reclasser son salarié avant l'incapacité définitive du 21 octobre 2003 et d'avoir maintenu des conditions de travail inadaptées à son état de santé, sans à aucun moment constater que le salarié aurait repris le travail, avant cette date, à un poste incompatible avec les prescriptions du médecin du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-43 du code du travail et 1147 du code civil ;

3°/ que le juge n'est tenu que par les seuls avis du médecin du travail et non par ceux du médecin traitant ; qu'en se fondant, par motifs adoptés, sur le rapport du docteur Ginesty, médecin traitant de M. M., confirmant les problèmes de lombalgie chronique invalidante du salarié, selon lequel l'aggravation de l'état de santé de ce dernier aurait été liée à son maintien au poste de manutentionnaire, la cour d'appel a violé les articles L. 122-43 du code du travail et 1147 du code civil ;

4°/ qu'en tout état de cause, satisfait à son obligation de respecter les préconisations du médecin du travail recommandant une manutention allégée, l'employeur qui propose au salarié concerné de suivre une formation à un poste de chauffeur poids-lourd, peu important le refus d'un tiers de financer cette formation ; que, dans ses écritures d'appel, la société Logidis avait rappelé qu'elle avait facilité l'évolution du poste de M. M. vers un autre poste en le faisant bénéficier d'une autorisation d'absence du 22 avril au 26 juillet 2002 pour suivre une formation de chauffeur poids-lourd mais que le FONGECIF avait refusé de financer cette formation ; qu'en estimant, pour écarter cette proposition de reclassement, que le refus du FONGECIF de financer cette formation ne pouvait être retenu et en en déduisant faussement que la société Logidis n'avait pas, avant l'avis d'incapacité définitive du 21 octobre 2003, cherché à reclasser M. M. sur un poste correspondant aux préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a, derechef, violé les articles L. 122-43 et 1147 du code civil ;

5°/ que dans ses conclusions d'appel, la société Logidis contestait expressément le motif du jugement selon lequel elle aurait procédé par affirmation en soutenant qu'elle avait convoqué M. M., le 14 février 2002, à un entretien en vue d'une sélection au poste de pointeur et que celui-ci n'avait pas honoré ce rendez-vous ; qu'en effet, la société exposante avait fait valoir que l'absence de M. M. à ce rendez-vous s'expliquait par l'arrêt de travail, qu'elle versait aux débats, dont le salarié avait fait l'objet à compter du 10 février 2002 ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen de nature à justifier des efforts de la société Logidis tendant à reclasser M. M. à un poste correspondant aux préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

6°/ que le montant des dommages-intérêts accordé doit être fixé non pas en considération de la gravité de la faute commise mais en fonction du préjudice subi ; qu'en retenant, pour condamner la société Logidis à payer à M. M. une indemnité complémentaire, que la légèreté blâmable dont l'employeur aurait fait preuve en infligeant au salarié une sanction injustifiée devait être prise en compte dans l'évaluation du préjudice que ce dernier aurait subi, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil ;

Mais attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L. 241-10-1 du code du travail ; que le chef d'entreprise est, en cas de refus, tenu de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ;

Et attendu que la cour d'appel, **après avoir relevé que les réserves du médecin du travail étaient de nature à expliquer l'insuffisance de résultats reprochée au salarié, a constaté que l'employeur, qui ne pouvait ignorer les difficultés qu'il rencontrait, n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations de ce médecin** ; qu'en l'état de ces constatations, d'où il résulte que l'employeur n'a pas respecté les prescriptions de l'article L. 241-10-1, alinéa 2, du code du travail, elle en a exactement déduit que **la sanction injustifiée prise à son encontre devait être annulée** et que l'employeur avait commis une faute entraînant pour le salarié un

préjudice dont elle a souverainement apprécié l'étendue ; que, sans avoir à suivre les parties dans le détail de leur argumentation, elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

-----  
**N° 06-43.918** Société Logidis Contre M. M.

-----  
Président : M. Trédez (conseiller le plus ancien faisant fonction de président) - Rapporteur : M. Chollet - Avocat général : M. Foerst - Avocat(s) : SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Gatineau

-----  
Publication : Bull. 2007, V, n° 216

-----  
Rapprochements : Sur l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, dans le même sens que : Soc., 28 février 2006, Bull. 2006, V, n° 87, p. 78 (cassation) ; Soc., 13 décembre 2006, Bull. 2006, V, n° 373, p. 359 (rejet)

-----  
Référence(s) antérieure(s) :

1. Chambre sociale, 28/02/2006
2. Chambre sociale, 13/12/2006

-----  
Référence(s) postérieure(s) :

1. Chambre sociale, 05/03/2008

-----  
Doctrines : Droit social, mars 2008, n° 3, p. 388-390, note J. Savatier -