

**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*

OBLIGATION DE SÉCURITÉ

INTRODUCTION

- ✓ Une norme fondamentale : la “Santé et Sécurité au Travail” (SST)
- ✓ Un domaine très vaste. Compte tenu du caractère limité de la présente intervention, ne pourront être abordés :
 - la description et le rôle de la multitude d'acteurs internationaux, nationaux, régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels
 - certains domaines de la protection de la SST : droit de retrait, harcèlements, risques émergents
- ✓ Des transformations progressives : passage d'une logique d'indemnisation du risque à une logique de prévention, prise en compte du subjectif (santé mentale, harcèlement moral), ajout à la protection de la santé de la préservation de l'emploi
- ✓ Une “culture de la prévention” :
 - Convention de l'OIT n° C 187 : I Définitions, Article 1 d) :
“l'expression **culture de prévention nationale** en matière de sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité. ”
- ✓ Une démarche planificatrice et "promotionnelle"

La sécurité et la santé au travail ne sont pas conçues seulement en termes de *valeurs ou de principes*. Sans être réduites, comme elles pourraient le paraître, à de simples normes techniques, elles sont désormais considérées comme des *démarches* dans le cadre de politiques globales et programmées visant à développer une véritable "culture de la prévention".

Les différentes sources internationales du droit de la sécurité et de la santé au travail demandent en effet aux Etats d'avoir de telles politiques.

Exemple :

- Convention C 155 du 22 juin 1981 :

1. Tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.
2. Cette politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

En droit interne, les pouvoirs publics édictent aussi des plans, tels les Plans santé au travail 2005-2009, puis 2010-2014.

I. OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT DE L'EMPLOYEUR

Définition de l'obligation de sécurité de résultat, empruntée au professeur Verkindt, et citée par le rapport de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales du Sénat, par M. Gérard Dériot.¹

“Il s'agit pour l'employeur de prévenir, de former, d'informer et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Le résultat dont il est question dans la notion d'obligation de résultat” n'est pas l'absence d'atteinte à la santé physique et mentale, mais l'ensemble des mesures prises (effectivement!) par l'employeur dont la rationalité, la pertinence et l'adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge”
(“Santé au travail, l'ère de la maturité”, Jurisprudence sociale Lamy, n° 239, 1^{er} septembre 2008)

Fondement textuel : Comme il sera vu plus loin, si la 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation continue à fonder l'obligation de sécurité de résultat sur l'article 1147 du Code civil (responsabilité contractuelle), la chambre sociale de la même Cour se base sur l'article L. 4121-1 du Code du travail :

*L'employeur prend les **mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de **prévention** des risques professionnels ;
- 2° Des actions **d'information et de formation** ;
- 3° La mise en place d'une **organisation et de moyens adaptés**.

*L'employeur veille à l'**adaptation de ces mesures** pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.*

¹ <http://www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-11.pdf>

Introduction : Mise en oeuvre du principe d'effectivité dans le domaine de la santé et sécurité au travail :

- Au niveau supra-national :

Les textes internationaux, ainsi que la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes et de la Cour européenne des droits de l'Homme insistent sur le fait que les droits reconnus par les diverses instances internationales ne doivent pas être de simples affirmations mais bénéficier d'une protection effective, faute de quoi ils seraient "vidés de leur substance".

En matière de santé et sécurité au travail, cette recherche d'effectivité se retrouve dans la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes comme dans celle du Comité européen des droits sociaux (CEDS), le gardien de la Charte sociale européenne.

A L'effectivité des normes de santé et sécurité au travail dans la jurisprudence de la CJCE

"Ainsi que cela résulte non seulement de l'article 249, troisième alinéa, CE, mais également de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, lu à la lumière du dix-septième considérant de celle-ci, les États membres sont en effet **tenus de garantir le résultat imposé par le droit communautaire** (voir arrêt A. e.a., précité, point 68)." (CJCE 13 sept.2007, Y., C 307/05)

Ce souci d'effectivité se rencontre notamment dans **le droit de la durée du travail**, dès lors que cette durée a des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs.

La directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), rappelle la CJCE "**a pour finalité de protéger de façon efficace la sécurité et la santé des travailleurs**". Et "*Compte tenu de cet objectif essentiel, chaque travailleur doit notamment bénéficier de périodes de repos adéquates, qui doivent non seulement être **effectives**, en permettant aux personnes concernées de récupérer de la fatigue engendrée par leur travail, mais également revêtir un caractère préventif de nature à réduire autant que possible le risque d'altération de la sécurité et de la santé des travailleurs que l'accumulation de périodes de travail sans le repos nécessaire est susceptible de représenter*". (CJCE 9 septembre 2003, ville de Kiel c/ M. J., points 69 et 70, C-151/02)

B. L'effectivité dans la jurisprudence du CEDS :

Le Comité européen des Droits sociaux (CEDS), instance du Conseil de l'Europe instituée en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne et composée d'experts indépendants, a pour fonction de juger la conformité du droit et de la pratique des États parties à la cette Charte.

Le CEDS le fait d'abord dans le cadre de la procédure d'examen des rapports qui lui sont adressés régulièrement par ces États, et sur lesquels il statue par voie de "*conclusions*" qui sont adressées au comité des ministres.

Mais il peut aussi être appelé, dans le cadre du système de "réclamations collectives" institué par l'article 7, paragraphes 1 et 2 du Protocole ouvert à la signature en 1995 et entré en vigueur en 1998, à se prononcer par voie de "*décisions*" sur le bien-fondé de plaintes qui lui sont adressées directement par des organisations syndicales ou certaines organisations non gouvernementales alléguant des violations de la Charte,

Exemple : Dans ses conclusions, le CEDS a constaté en 2003 que si la situation de la France était conforme à l'article 3, §4, de la Charte révisée en ce qui concerne l'accès à des services de santé au travail pour tous les travailleurs, elle ne respectait pas l'article 2,§1, relatif à la durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire. En effet, la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les cadres intermédiaires dans le système d'annualisation des jours de travail apparaissait excessive dès lors qu'elle pouvait atteindre 78 heures, et qu'il n'existait **pas de garanties de négociation collective suffisantes**, la loi n'imposant pas que les conventions prévoient une durée maximale et autorisant la conclusion de conventions au niveau de l'entreprise.

· Au plan national, la jurisprudence judiciaire a intégré le principe d'effectivité²

- C'est par référence à la finalité assignée aux congés payés annuels par la directive 93/104/CE du conseil de l'Union européenne, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, que la Chambre sociale (prenant en compte la jurisprudence de la CJCE devenue CJUE) a jugé que le salarié devait bénéficier du **report de ses congés**, alors même qu'il n'avait pu les prendre du fait de son accident du travail, de sa maladie professionnelle ou de sa maladie: non professionnelle.

Mais attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 93/104/CE du conseil de l'Union européenne, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail ; qu'il s'ensuit que le jugement a, à bon droit, alloué au salarié des dommages-intérêts en réparation du préjudice que lui a causé le refus de l'employeur de le faire bénéficier du report des congés payés non pris en raison de l'accident du travail dont il avait été victime ; que le moyen doit être rejeté ;
(Cass. soc. 27 septembre 2007, arrêt n° 1907 FP-P+B+R, pourvoi n°05-42.293,)

Dans le même sens : Cass. soc. 27 septembre 2007, pourvoi n° 05-44.312)

- La Cour de cassation trouve dans la notion d'effectivité le moyen de **renforcer l'obligation de sécurité de résultat** pesant sur l'employeur

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*

² P.Sargos, Approche juridictionnelle de l'effectivité des droits sociaux (communication au colloque organisé le 8 décembre 2005 par l'Ordre des avocats aux Conseils sur l'effectivité des droits sociaux), Justice et cassation 2006, revue annuelle des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ; L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit", Sem.Jur. Social, n°14, 4 avril 2006)

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 ; (**Cassation. soc. 28 février 2006, pourvoi n° 05-41555, Bull.. civ. 2006, V, n° 87 p. 78 ; Dr.soc. N°6, juin 2006, p. 653, Chronique S. Bourgeot et M. Blatman, De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés**)

- Au nom de la nécessaire effectivité de l'obligation de sécurité de résultat encore, un arrêt reproche à l'employeur d'avoir mis en péril la santé du salarié en **tardant à suivre les préconisations du médecin du travail** :

"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 ;"

(Soc. 20 septembre 2006, société Comptoir des levures c/ M. B, pourvoi n° 05-42925)

Plan :

- §1 L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, technique de promotion de la santé et sécurité au travail
- §2 L'obligation de sécurité de résultat et le pouvoir de direction de l'employeur, ou le passage de l'individuel au collectif et à l'organisationnel.

§1 L'OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT DE L'EMPLOYEUR, TECHNIQUE DE PROMOTION DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL **Rappel d'autres dispositifs de protection**

Il existe d'autres techniques de promotion de la santé au travail. Elles sont simplement citées ici.

- Obligation d'**évaluation a priori des risques** et de tenue d'un "document unique d'évaluation des risques"
- Droit d'alerte et de **retrait** du salarié
- Prise en compte de la santé physique comme de la **santé morale** : interdiction du harcèlement moral, prise en compte du stress, de la dépression nerveuse, de la tentative de suicide
- Tarification du risque Accidents du Travail
- Sanctions civiles et pénales du risque créé et/ou matérialisé
- Faute inexcusable de l'employeur :
- Prohibition de certaines clauses du contrat de travail dites "de rémunération" susceptibles de créer des risques pour la sécurité des salariés ou des tiers (Soc. 13 novembre 2003, pourvois 01-46075 et 01-46089, Bulletin 2003 V N° 282 p. 285 : prime de rendement au kilomètre)

Histoire d'une migration

Née au début du XXème siècle et d'abord appliquée en droit des transports, l'obligation de sécurité de résultat serait, selon des auteurs, issue d'un "forçage" - par voie d'interprétation - du contrat de transport.

Elle est d'une force telle que son débiteur n'en est exonéré par la faute de la victime que si celle-ci constitue un cas de force majeure.

Mais attendu que le transporteur ferroviaire, tenu envers les voyageurs d'une obligation de sécurité de résultat, ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant la faute d'imprudence de la victime que si cette faute, quelle qu'en soit la gravité, présente les caractères de la force majeure ;

(Chambre mixte, 28 novembre 2008, pourvoi n° 06-12.307, arrêt P+B+R+I)

L'obligation de sécurité de résultat a ensuite "essaimé" dans le droit de la responsabilité, au sein duquel elle continue d'être mise en oeuvre, notamment en matière médicale.

Elle a fait une entrée retentissante dans le champ du droit social avec les **arrêts "Amiante" du 28 février 2002.**

Prenant appui sur l'article 1147 du code civil relatif à la responsabilité contractuelle la Chambre sociale de la Cour de cassation a institué cette obligation de sécurité de résultat au coeur d'une nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur, abaissant de la sorte le seuil de responsabilité de celui-ci de manière à faciliter le passage d'un régime d'indemnisation forfaitaire du salarié victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle à un régime de réparation intégrale du préjudice.

Mais 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 maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; 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.

(Soc. 28 février 2002, société Eternit industrie, arrêt n° 842, pourvoi n° 99-21.255)

Cette définition devait être consacrée par **l'Assemblée plénière le 24 juin 2005** (M. G. c/ CPAM de Lens, société Norgraine, pourvoi n° 03-30.038, Bull. 2005, Ass. Plén, n° 7, p. 16)

L'obligation a connu une rapide "migration" du domaine des maladies professionnelles (arrêts "amiante") et accidents du travail (Cass. soc., 11 avril 2002, Bull., V, n° 127), c'est-à-dire du droit de la sécurité sociale et de l'indemnisation, à ceux de la rupture du contrat de travail (prise d'acte de rupture, dans l'arrêt "tabagisme" du 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44412, Bull. V, n° 219), de la visite médicale de reprise du travail (Cass. soc. 28 février 2006, pourvoi n° 05-41555 ; 13 décembre 2006, pourvoi n° 05-44580), du harcèlement moral (Cass. Soc. 21 juin 2006, pourvoi n° 05-43914), de l'obligation de reclassement du salarié inapte (Cass. soc. 20 septembre 2006, pourvoi n° 05-42925), c'est-à-dire de différents secteurs des relations individuelles de travail, du droit de retrait du salarié (Soc. 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-44556, Bulletin 2009, V, n° 24).

Elle a été au passage affranchie par la Chambre sociale du fondement contractuel qui lui avait été précédemment assigné, la chambre la faisant désormais dériver des dispositions de l'article L.230-2 devenu L. 4121-1 du code du travail ("*Le chef d'établissement [l'employeur] prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*"), lui-même interprété à la lumière de la directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

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 ;

(Soc. 28 février 2006, Mr D. c/ ASSEDIC des Pays du Nord, Société Cubit France Technologies, pourvoi n° 05-41555)

Caisses de résonance de l'obligation de sécurité de résultat

L'expansion de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail s'est accélérée du fait de son interaction avec d'autres dispositifs déjà présents ou nouvellement créés sur la scène juridique, comme le régime de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, la résiliation judiciaire du contrat de travail, le rôle accru du médecin du travail dans la préservation de la santé et l'obligation de reclassement professionnel du salarié, la nouvelle législation sur le harcèlement moral, les missions de plus en plus importantes confiées au CHSCT.

L'obligation de sécurité de résultat s'est associée avec ces d'autres dispositifs pour en renforcer la portée ou pour permettre de combler des vides juridiques apparents, de contourner des fictions juridiques ou de conférer davantage de valeur à des normes d'aspect plus technique (exemple : arrêt Tabagisme ; terme de la période de suspension du contrat de travail)

L'évolution de la jurisprudence lui a en outre fait franchir un grand pas puisqu'elle tend à limiter aussi l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur dans le domaine de l'organisation collective du travail.

1.1 L'effet "renforçateur" de l'obligation de sécurité de résultat

L'obligation de sécurité de résultat donne une force supérieure à d'autres normes, qui pourraient ne revêtir qu'un aspect technique, et se conjugue à d'autres dispositifs légaux.

L'arrêt «tabagisme» du 28 février 2005 (Soc., 28 février 2005, pourvoi n° 03-44.412) a

dépassé les règles du code de la santé publique relatives à la prévention du tabagisme pour ériger la protection des salariés contre le tabagisme passif en obligation de sécurité de résultat pour l'employeur. (Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44.412).

D'autres arrêts illustrent ce rôle.

1°) Renforcement de l'obligation de faire subir les examens médicaux obligatoires

- *Visite d'embauche*

Vu l'article R. 4624-10 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. K. de sa demande à titre de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche, l'arrêt retient que le salarié ne justifie d'aucun préjudice de ce chef ;

Attendu, cependant, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le manquement de l'employeur causait nécessairement au salarié un préjudice, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

(Soc. 5 octobre 2010, M. K c/ M. B, pourvoi n° 09-40.913)

- *visites périodiques*

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 ;

(Soc. 24 juin 2009, Association pour les inadaptés de la région ouest de Paris c/ M. M., pourvoi n° 07-41.911, 08-41.050)

- *visite de reprise*

Prise d'acte de la rupture par le salarié justifiée :

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 ;

(Soc. 16 juin 2009, M. K. c/ Sté Elyo Centre Est Méditerranée, n° 08-41.519, F P+B)

idem : appréciation souveraine de la gravité du manquement commis par l'employeur

Mais, attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait repris son travail sans bénéficier d'une visite de reprise auprès du médecin du travail dans les huit jours et sans que l'employeur ait allégué avoir pris l'initiative de faire passer une visite médicale dans le même délai, a souverainement décidé que celui-ci avait commis un **manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte** par la salariée de la rupture de son contrat de travail ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

(Soc. 6 octobre 2010, Mme X vs Mme Y, pourvoi n° 09-66140)

2°) Renforcement de l'obligation de reclassement du salarié inapte

Dans son arrêt précédent du 20 septembre 2006 (pourvoi n° 05-42925), alors qu'il était reproché à l'employeur d'avoir mis en péril la santé du salarié en tardant à suivre les préconisations du médecin du travail, la chambre sociale avait énoncé 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"*.

Par un arrêt ultérieur du 19 décembre 2007 elle tire de la combinaison de l'article L.241-10-1, socle de l'obligation de reclassement, et de l'exigence d'effectivité de l'obligation de sécurité de résultat, la conséquence que doit être *annulée* la sanction disciplinaire prononcée par l'employeur en raison de l'insuffisance des résultats du salarié, alors que les réserves du médecin du travail étaient de nature à expliquer cette insuffisance et que l'employeur, qui ne pouvait ignorer les difficultés rencontrées par l'intéressé, n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations de ce médecin.

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 ;

(Soc. 19 décembre 2007, société Logidis c/ M. M, pourvoi n° 06-43918, Bull.

Un second arrêt du même jour (Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 00-46134) illustre également le surcroît de force apporté à l'obligation de reclassement par l'obligation de sécurité de résultat imposée à l'employeur : celui-ci doit alors justifier de motifs l'empêchant de suivre les recommandations du médecin du travail.

- Incidence de l'obligation de sécurité de résultat sur la charge de la preuve:

Le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur pour non-respect de son obligation de reclassement n'a pas à apporter la preuve du manquement de l'employeur à son obligation. C'est au contraire à l'employeur de justifier des raisons pour lesquelles il n'a pas donné suite aux recommandations du médecin du travail.

Vu l'article L. 4624-1 du code du travail ;

Attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité ; qu'il doit prendre en compte les recommandations du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ; qu'il en résulte que, lorsque le salarié fait valoir que l'employeur n'a pas adapté son poste de travail conformément aux recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a procédé à une telle adaptation ;

Attendu que pour requalifier en démission la prise d'acte de la rupture du contrat de travail du 12 septembre 2003 et débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient qu'il n'est pas démontré que la société n'a pas respecté les prescriptions temporaires du médecin du travail mentionnées dans la fiche d'aptitude en date du 5 septembre 2003, qu'en effet les bons de livraison produits par l'appelant pour démontrer que les 8 et 11 septembre 2003 son employeur l'obligeait à porter des charges supérieures à 10 kg ne sont pas visés ou signés par lui mais par d'autres caristes, que la prise d'acte de rupture n'est donc pas fondée et produit de ce fait les effets d'une démission ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié avait été déclaré partiellement inapte à son emploi à l'issue du premier examen médical de reprise par le médecin du travail, et qu'il appartenait à l'employeur qui avait réaffecté le salarié à son emploi habituel de justifier de l'adaptation du poste de travail du salarié ou des raisons pour lesquelles une telle adaptation était impossible, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé le texte susvisé ;

(Soc. 14 oct. 2009, L G c/ Sté Point P, pourvoi n° 08-42.878, arrêt FS-P+B+R)

3°) Renforcement de l'obligation de prendre des mesures de prévention :

-- par l'extension de l'obligation aux deux entreprises qui gèrent le travailleur temporaire : entreprise utilisatrice et entreprise de travail temporaire

Vu les articles L. 4121-1 et L. 1251-21 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et, selon le second, que pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des

conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail, notamment pour ce qui a trait à la santé et la sécurité au travail ; qu'il en résulte que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité de résultat dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques ;

(...)

Qu'en statuant ainsi, d'une part, sans s'expliquer sur les manquements de l'entreprise de travail temporaire à ses obligations, d'autre part, par des motifs inopérants tirés de constatations relatives à la diminution des taux de chrome et à l'absence d'intoxication du salarié, alors qu'elle avait constaté qu'un risque d'exposition aux fumées de soudage avait été identifié en prévention duquel des masques à adduction d'air devaient être mis à la disposition des soudeurs, ce dont il résultait que la seule circonstance qu'un tel masque n'ait pas été fourni à M. X... dès le début de sa mission constituait un manquement de l'entreprise utilisatrice à son obligation de sécurité de résultat causant nécessairement un préjudice au salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

(Soc. 30 novembre 2010, M. X c/ sociétés Addeco et société Barreault Lafon, pourvoi n° 08-70390, publié)

– par la privation de cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé à la suite d'une inaptitude consécutive à l'absence de mesures préventives prises par l'employeur

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 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme G., engagée en qualité de prothésiste dentaire le 4 octobre 1978 et dont le contrat de travail a été repris par la SCP Hinoux–Tolub à partir de 1980, a présenté le 21 juillet 2003 des troubles évoquant une allergie professionnelle due à certaines résines qu'elle utilisait pour fabriquer les prothèses dentaires ; que le 30 décembre 2003 la caisse primaire d'assurance maladie a reconnu le caractère professionnel de la maladie contractée par la salariée ; qu'à la suite d'une rechute, la salariée a été déclarée, à l'issue de deux examens médicaux des 22 mars et 3 mai 2004, inapte définitive à son poste de travail ; qu'après avoir refusé un poste de reclassement d'aide dentaire à temps partiel, la salariée a été licenciée le 25 mai 2004 en raison de son inaptitude et de l'impossibilité de reclassement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter Mme G. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur a été informé le 18 août 2003 de la déclaration de maladie professionnelle de son employée et qu'il justifie avoir fait réaliser courant janvier et février 2004 les travaux nécessaires à l'aspiration et à l'évacuation des poussières de matériaux utilisés, que selon le médecin du travail l'aménagement du poste de travail était tout à fait correct, que l'employeur a fait procéder aux aménagements du poste de travail dans un délai raisonnable de sorte que l'inaptitude de la salariée au poste de travail ne résulte pas d'une carence qui lui est imputable ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si comme le faisait valoir la salariée, l'employeur n'avait pas commis de faute privant le licenciement pour inaptitude de cause réelle et sérieuse en s'abstenant de prendre des mesures qui auraient prémuni la salariée contre la réaction allergique et auraient évité la dégradation de son état de santé antérieurement à la reconnaissance de sa maladie professionnelle, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

(Soc. 2 décembre 2009, Mme G c/ société Hinoux Tolub, pourvoi n° 08-44.969)

– voire par la nullité du licenciement : cas du droit de retrait

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 ;

(Soc. 28 janvier 2009, M. W. c/ société Sovab, pourvoi n° 07-44556, Bulletin 2009, V, n° 24)

- Par la responsabilité de l'employeur : dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de l'article L. 230-2 du code du travail durant l'exécution du contrat de 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 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 ;

(Soc. 24 juin 2009, Association pour les inadaptés de la région ouest de Paris c/ Mme M., pourvois n° 07-41.911, 08-41.050)

4°) Renforcement de la prévention et de la sanction du harcèlement moral

a) Harcèlement moral et responsabilité

- Une responsabilité civile placée sous le signe de l'obligation de sécurité de résultat.

La victime d'un harcèlement moral peut-elle demander la réparation de son préjudice à son collègue ou supérieur hiérarchique harceleur ? Peut-elle aussi agir contre l'employeur, alors que celui-ci ne s'est pas rendu coupable de harcèlement et n'a pas commis de faute ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation a répondu positivement à ces deux questions par un arrêt remarqué du 21 juin 2006 ⁽³⁾.

³ Cass. soc., 21 juin 2006, pourvoi n° 05-43914 et sq., Bull. civ. 2006, V, n° 223, p. 212.

– *Responsabilité personnelle du salarié harceleur.* La Cour a décidé, en effet, qu'il résulte de ces règles spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise que sont l'interdiction du harcèlement moral (C. trav., art. L.122-49, al. 1 devenu art. L. 1152-1), l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral (art. L.230-2 II, g) devenu art. L.4121-2, 7) du même code), l'obligation faite au salarié de prendre soin de la sécurité et des la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (art. L. 230-3 devenu art. L.4122-1), que celui-ci engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés.

– *Responsabilité sans faute de l'employeur.*

La Chambre a relevé, sur ce point, que l'employeur étant tenu envers ses salariés, en application des articles L. 122-49, L. 122-51 et L. 230-2 du Code du travail interprété à la lumière de la directive CE 89/391 du 12 juin 1989, d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en matière de harcèlement moral, **“l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité”** ⁽⁴⁾

En effet, l'employeur doit *prendre et mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés par une prévention des risques professionnels*, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral.

Dans le même sens, la chambre a rejeté le pourvoi contre un arrêt ayant condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, en relevant que cet employeur, averti du harcèlement moral auquel se livrait une salariée à l'égard d'une subordonnée, s'était *abstenu de mettre fin à ce comportement et de “garantir la santé physique et morale” de la victime* alors qu'il avait connaissance du danger encouru (Soc., 7 février 2007, pourvoi n°05-44.097).

La solution est encore plus nette dans l'arrêt suivant, rendu en matière de **violences** (physiques) commises sur le lieu de travail : l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat quand de telles violences se réalisent. **Il importe peu que l'employeur ait pris des mesures en vue de les faire cesser.**

Attendu, ensuite, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de **violences physiques ou morales**, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ;

(Soc. 3 février 2010, Mme V. c/ société les hôtels de Paris, pourvoi n° 08-40144, arrêt FP-P+B+R, Bulletin 2010, V, n° 30)

b) Harcèlement moral et rupture du contrat de travail

Résiliation judiciaire. - Encourt cette résiliation du contrat de travail à ses torts l'employeur qui, alors qu'il est tenu en matière de harcèlement moral d'une obligation de sécurité de résultat, reste *sans réaction* en présence du harcèlement commis par l'un de ses salariés à l'égard d'un autre.

Et attendu que sans modifier les termes du litige et sans avoir à rechercher la preuve d'un manquement fautif à ses obligations de la part d'un employeur tenu en pareille matière à une obligation de sécurité de résultat, elle a fait ressortir **l'absence, de la part de la société Auvergne Dentrées, de mesures propres à mettre un terme aux**

⁴ Ces deux questions seront abordées plus en détail à propos de l'obligation de sécurité de résultat.

agissements en cause ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches ;

(Soc., 21 février 2007, société Auvergne denrées c/ Mme M., pourvoi n° 05-41741).

Une recherche de la faute de l'employeur serait en tout état de cause inutile, le manquement à l'obligation de sécurité de résultat étant suffisant pour engager sa responsabilité

Licenciement. - L'employeur ne peut licencier un salarié en raison d'une absence prolongée pour maladie ou accident troublant le fonctionnement de l'entreprise lorsque cette absence est consécutive au harcèlement moral dont a été victime le salarié.

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 ;

(Soc. 11 octobre 2006, M. P. contre société Cora, pourvoi n° 04-48314, Bull. 2006, V, n° 301, p. 287)

- Légitimité du licenciement du salarié harceleur qui refuse de se soumettre à une mutation dans le même secteur géographique, constitutive non d'une modification de son contrat de travail mais des conditions de travail
(Soc., 13 juin 2007, pourvoi n° 06-41.368).

Prise d'acte de la rupture --: La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié ne peut produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que s'il est justifié de faits "suffisamment graves" (Soc., 19 janvier 2005, Bull. 2005, V, n° 12, p. 10, pourvoi n° 03-45018). La gravité des manquements de l'employeur est habituellement appréciée "souverainement" par les juges du fond (Soc., 21 juin 2006, Bull. 2006, V, n° 413, p. 402, pourvoi n° 04-43.886). Ainsi, un arrêt du 16 mai 2007 a rejeté le pourvoi formé contre une décision de Cour d'appel ayant estimé, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que "*le retard apporté dans l'organisation de la visite de reprise ne constituait pas en l'espèce un manquement suffisamment grave de l'employeur pour entraîner la rupture du contrat de travail*" (Soc. 16 mai 2007, pourvoi n° 06-41468).

On signalera cependant que, dans certains domaines, la Cour de cassation est plus restrictive à l'égard de l'employeur et considère que l'agissement dénoncé doit conduire à l'admission du bien fondé de la prise d'acte. Tel est le cas des violences physiques ou morales, et du harcèlement moral.

Vu les articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 4121-1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, 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 la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Attendu, ensuite, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, **manque à cette obligation**, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ;

(...)

Attendu que pour dire que la rupture du contrat de travail à l'initiative de Mme X... devait produire les effets d'une démission et la débouter en conséquence de

l'ensemble de ses demandes, l'arrêt retient que, le 31 mars 2005, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail, que, d'une part, la rencontre qui s'est produite le 17 mars 2005 entre Mme X... et M. Y... au sein de la société Stratorg est purement fortuite, que, d'autre part, dès le moment où l'employeur a eu connaissance de la teneur des écrits adressés par M. Y... à Mme X... et de la « détresse », selon ses propres expressions qui en résultait pour celle-ci, il a mis en oeuvre des mesures conservatrices et protectrices destinées à permettre à la salariée de poursuivre son activité professionnelle au sein de la société en toute sérénité et sécurité, que le reproche fait par la salariée à l'employeur de n'avoir pas sanctionné M. Y... au mépris des dispositions de l'article L. 1152-5 du code du travail ne peut être retenu, M. Y... ayant démissionné de lui-même et quitté la société, que les mesures prises par l'employeur étaient adaptées à la situation ;
Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

(Soc. 3 février 2010, Mme M. c/ société Stratorg, pourvoi n° 08-44019, Bull. 2010, V, n° 30)

5°) Renforcement du champ et du contenu de la faute inexcusable de l'employeur

- Le harcèlement moral peut, s'il constitue un manquement de l'employeur à son obligation générale de sécurité de résultat comme à son obligation particulière de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements, être analysé en **une faute inexcusable ouvrant droit aux indemnisations** prévues par ce régime.

L'arrêt ci-après cité confirme cette analyse :

« Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, 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 ;

*Et attendu que les énonciations de l'arrêt, selon lesquelles l'équilibre psychologique de M. X. avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de M. Y., caractérisent le fait que **l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver** ; que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a pu en déduire que M. Y. avait commis une faute inexcusable » (C. civ. 2e, 22 février 2007, pourvoi n° 05-13. 771, Bull. 2007, II, n° 54).*

- Extension des effets de l'obligation de sécurité de résultat à **la tentative de suicide commise à son domicile** par un salarié victime de harcèlement moral -

Depuis les arrêts "amiante" de février 2002, la faute inexcusable de l'employeur est définie comme étant le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, lorsqu'il 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.

Cette définition a été consacrée par l'*Assemblée plénière de la Cour de cassation*.

La jurisprudence de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, formation traitant ce contentieux depuis 2004, tend à accroître les droits à indemnisation des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ce mouvement est illustré de manière remarquable par un arrêt du 22 février 2007 qui,

s'agissant d'un salarié ayant tenté de mettre fin à ses jours à son domicile alors qu'il se trouvait en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif, relève, d'abord, que l'on se trouve bien en présence d'un accident du travail dès lors que l'accident est survenu par le fait du travail, en l'occurrence par l'effet d'un harcèlement moral, ensuite, qu'il y a faute inexcusable de l'employeur dans la mesure où le manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat est caractérisé, l'équilibre psychologique du salarié ayant été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur, lequel avait ou aurait ainsi dû avoir conscience du danger auquel était exposé l'intéressé (2e civ., 12 juillet 2007, pourvoi n° 06-18428).

- Création d'une indemnité pour perte d'emploi du salarié victime d'une inaptitude consécutive à la faute inexcusable de l'employeur.

La chambre sociale a décidé que *“lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur”* (Soc., 17 mai 2006, Bull. 2006, V, n° 176, p. 170, pourvoi n° 04-47455).

Il s'agit-là d'une dérogation jurisprudentielle à la règle selon laquelle le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'a pas d'action contre l'employeur, hormis le cas spécifique de la reconnaissance de faute inexcusable ou intentionnelle devant la juridiction de la sécurité sociale.

Question en suspens : charge de la preuve en matière de prise d'acte de rupture pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, lorsque le salarié a été victime d'un accident du travail?

J 0970838, FO2 du 30 novembre 2010, Mme Chang

§2 OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT ET POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR : LE PASSAGE DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF ET A L'ORGANISATIONNEL

Interdiction faite à l'employeur, 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

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 ;

2.1 Limitations au pouvoir de sanctionner et de licencier

*** *Annulation de sanction disciplinaire* : Cette annulation a été prononcée dans une affaire où, en dépit des réserves du médecin du travail de nature à expliquer l'insuffisance de résultats reprochée au salarié, l'employeur n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations de ce médecin.

(Soc. 19 décembre 2007, société Logidis c/ M. M, pourvoi n° 06-43918, Bull. 2007, V, n° 216 Droit social, mars 2008, n° 3, p. 388-390, note J. Savatier).

*** *Limitation des causes de licenciement* : Il a été énoncé par la chambre sociale, le 28 février 2006 (Soc., 28 février 2006, pourvoi n° 05-41.555) 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 et devant en assurer l'effectivité, ne peut 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.

La sanction de cette obligation est un cantonement du droit du licenciement, en ce sens que l'employeur, selon le même arrêt, ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié 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.**

*** *Privation de cause réelle et sérieuse du licenciement.*

- Refus d'exécution de tâche par le salarié

Tel a été le cas, pour une préparatrice en pharmacie prononcé pour refus de réaliser des préparations de produits de chimiothérapie impliquant la manipulation de substances cystostatiques, alors que la salariée avait été affectée à des travaux l'exposant à un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, sans avoir fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail ni s'être vu délivrer une fiche d'aptitude attestant qu'elle ne présentait pas de contre-indication médicale à ces travaux.

En effet "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". (Cass. soc. 18 décembre 2007, pourvoi n° 06-43801, arrêt n° 2730 FS-P+B, Bull. 2007, V, n° 212).

- Licenciement pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement d'un salarié dont l'inaptitude physique résulte d'agissements fautifs de l'employeur (Soc., 13 décembre 2007, pourvoi n° 06-45.818).

*** *Nullité même du licenciement*

Cf en matière de droit de retrait, Soc. 28 janvier 2009, M. W c/ société Sovab, pourvoi n° 07-44556, Bulletin 2009, V, n° 24 (déjà cité plus haut)

2.2 Interdiction pour l'employeur de prendre des mesures qui auraient pour objet ou effet de ne pas respecter l'obligation de sécurité de résultat, et obligation au contraire de prendre les mesures nécessaires

L'arrêt précité de la chambre sociale du 24 juin 2009 (Association pour les inadaptés de la région ouest de Paris c/ Mme M, pourvois n° 07-41.911, 08-41.050) reproche à l'employeur de ne pas avoir fait passer au salarié les examens périodiques obligatoires et de l'avoir placé dans une situation anxiogène.

Une autre décision fait grief à l'employeur de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour protéger les salariés du risque de tabagisme passif. Il importe peu, dit la chambre sociale, que le salarié concerné ait ou non souffert d'un préjudice, et qu'il ait eu ou

non un taux déterminé de nicotine dans le sang. La violation ses obligations par l'employeur justifie la prise d'acte de la rupture par le salarié.

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 de ses salariés ; (...)

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés notamment de constatations relatives à l'insuffisance du taux de nicotine trouvé dans le sang du salarié exposé aux fumées de cigarettes, alors qu'elle avait constaté que la société ne respectait pas les dispositions du code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

(Soc. 6 octobre 2010, M. M. c/ société de l'abbaye de Saint-Ermire, pourvoi n° 09-65.103)

2.3 Pénétration de l'obligation de sécurité de résultat dans la sphère de l'organisation de l'entreprise et des relations collectives de travail

L'obligation est passée du domaine des relations individuelles de travail à celui des **relations collectives**, limitant ainsi le pouvoir de direction de l'employeur dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

A) Définition du harcèlement moral : méthodes de gestion et d'organisation de l'entreprise

Les **méthodes de gestion** sont susceptibles de caractériser un harcèlement moral:

Mais attendu que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé que le directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne M. M, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif ; qu'ayant constaté que ces agissement répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé, elle a ainsi caractérisé un harcèlement moral, quand bien même l'employeur aurait pu prendre des dispositions en vue de le faire cesser ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

(Soc. 10 novembre 2009, Association vacances loisirs c/ M. M., pourvoi n° 07-45.321, arrêt FS-P+B)

Un arrêt postérieur va dans le même sens, s'agissant d'un directeur de société qui : « soumettait les vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des conditions de travail extrêmement difficiles se traduisant, en ce qui concerne M. L... par la mise en cause sans motif de ses méthodes de travail notamment par des propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence de collègues et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical ».

Ces agissements répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé. La rupture du contrat de travail dont il avait pris acte s'analysait en un licenciement

sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 3 février 2010, pourvoi n° 08-44107)
Dans le même sens : Cass. soc., 27 octobre 2010, pourvoi n° 09-42488, arrêt FS-P+B

Mais attention : les agissements de harcèlement moral doivent concerner *un salarié déterminé* pour pouvoir entrer dans le champ de la protection ouverte aux salariés.

Mais attendu, d'abord, qu'appréciant la valeur et la portée de l'ensemble des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'effectuer une recherche que ses constatations rendaient inopérante, a relevé que **M. J. n'avait pas été personnellement victime** d'une dégradation de ses conditions de travail à la suite des agissements du chef de bureau subis par un autre salarié, de sorte qu'il n'était pas fondé à se prévaloir d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral ; qu'ensuite, après avoir analysé l'ensemble des griefs de M. J. à l'appui de sa prise d'acte de la rupture, elle a souverainement décidé que le seul grief établi n'était pas suffisamment grave pour justifier une rupture imputable à l'employeur de sorte qu'elle s'analysait en une démission ; que le moyen n'est pas fondé ;

(Soc. 20 octobre 2010, M. J. c/ société Fidal, pourvoi n° 08-19.748)

B) Suspension judiciaire d'une organisation dangereuse pour les travailleurs

Par son arrêt "Sneema" du 5 mars 2008, en effet, la Cour de cassation décide que si une organisation du travail est de nature à compromettre la santé et la sécurité, sa mise en oeuvre doit être **suspendue par les juges du fond**. Il s'agissait de la mise en place, dans un établissement classé "Seveso", d'une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance par équipes et sans interruption, malgré l'avis négatif du CHSCT et du comité d'établissement, alors que, selon les constatations de la cour d'appel, la nouvelle organisation 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.

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 dénaturation, 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 ;*

(Cass. soc. 5 mars 2008, société Sneema, pourvoi n° 06-45.888, FS-P+B+R, Bull. 2008, V, n° 46, Droit social, mai 2008, n° 5, p. 605-608, note P. Chaumette)

C. Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et obligation de se renseigner sur les dangers courus par les salariés appelés à travailler dans d'autres entreprises

La deuxième chambre civile a rendu en matière de faute inexcusable, au visa des articles 1147 du code civil, L. 452-1 du code de la sécurité sociale et R. 237-1, R. 237-2 et R. 237-6 du code du travail, une décision aux termes de laquelle manque à son obligation de sécurité de résultat l'employeur qui, alors que le travail s'exécute dans les locaux d'une autre entreprise, omet de se renseigner sur les dangers courus par le salarié.

La Cour a reproché aux juges du fond de ne pas avoir recherché, comme ils y étaient invités, si l'employeur, qui avait fait intervenir le salarié pendant plusieurs années sur un site industriel sensible, avait satisfait à son obligation de se renseigner auprès de la société tierce, sur la nature des produits fabriqués ou utilisés par celle-ci, de façon à s'assurer de leur innocuité ou, en cas de danger, à mettre en oeuvre, en coopération avec les organes de cette entreprise, des mesures propres à préserver la santé de son salarié. (2e Civ., 8 novembre 2007, pourvoi n° 07-11219, Bull.civ. 2007, II, n° 248).

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la société Clemessy, qui avait fait intervenir M. M pendant plusieurs années sur un site industriel sensible, avait satisfait à son obligation de se renseigner auprès de la société Sollac sur la nature des produits fabriqués ou utilisés par celle-ci, de façon à s'assurer de leur innocuité ou, en cas de danger, à mettre en oeuvre, en coopération avec les organes de cette entreprise tierce, des mesures propres à préserver la santé de son salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

Dans le même sens : Cass. 2^e Civ., 14 janvier 2010, pourvoi n° 08-21121

D. Pouvoir du CHSCT d'organiser une expertise en cas de risque grave pour la santé des salariés

Même s'il n'est pas fait état de l'obligation de sécurité de résultat en ce domaine, celle-ci est sous-entendue dans la notion de "risque grave" pour la santé des salariés.

Dans l'affaire ci-dessous, une réunion du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'unité d'intervention de l'Auvergne incluse dans la direction territoriale du Centre-Est de la société France Telecom, a été convoquée avec à l'ordre du jour, notamment la question suivante : "information sur le projet de réorganisation de la Gestion technique clients". Lors de cette réunion, le CHSCT a décidé de recourir à une expertise sur le fondement de l'article L. 4614-12 du code du travail. La société France Telecom a assigné le CHSCT aux fins d'annulation de la résolution.

Elle a été déboutée de sa demande par une ordonnance confirmée en appel.

Le pourvoi formé contre l'arrêt de la cour d'appel a été rejeté par la chambre sociale aux motifs suivants :

Et attendu ensuite, qu'ayant relevé que **le risque grave pour la santé des salariés** était également démontré par le rapport d'activité du médecin du travail qui avait observé une augmentation sensible des consultations spontanées des salariés en rapport avec des états psychologiques inquiétants, outre des manifestations de détresse morale et d'anxiété liées à la perte de repères professionnels, la cour d'appel a en l'état de ces constatations et sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

(Soc. 20 octobre 2010, pourvoi n° 08-19748, publié)

– L’inspection du travail pourra-t-elle utiliser ce dispositif?

II OBLIGATION DE SÉCURITÉ DU SALARIÉ

L'article 13 de la directive-cadre de 1989 dispose : *“Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur”*.

Cette obligation et d’autres plus détaillées prévues dans le même article, ont été transposées dans l'article L. 230-3 du code du travail par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991. Cet article, fondement textuel de l'obligation de sécurité du salarié, est devenu l'article L. 4122-1 du code du travail. Il figure désormais dans le chapitre 2 intitulé "Obligations des travailleurs" du titre 2 de la quatrième partie du Code du travail. Le nouvel article dispose comme suit : *"Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises qui y sont assujetties, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail"*.

La Cour de cassation juge que le manquement du salarié à son obligation de sécurité l'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, y compris pour faute grave.

· Qu’il s’agisse de sa propre sécurité :

- Ainsi, dans le cas du *refus de port d’un casque de sécurité* :

Mais attendu qu'en cas de manquement à l'obligation qui lui est faite par l'article L. 230-3 du Code du travail de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, un salarié engage sa responsabilité et qu'une faute grave peut être retenue contre lui ;

Et attendu que la cour d'appel, qui, analysant les éléments de preuve soumis à son examen, a constaté que M. L. n'avait pas respecté l'obligation de porter un casque de sécurité, a pu décider qu'il avait commis une faute grave ; que les moyens ne peuvent dès lors être accueillis ;

(Cass. soc. 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42404, Bull. 2005, V, n° 99, p.85)

Casque “antibruit”

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur, tenu à l'égard de sa salariée d'une obligation de sécurité, lui avait imposé le port d'un casque antibruit, en l'état des informations dont il disposait, à l'époque, sur son état de santé, a pu décider que le refus par Mme P. de se conformer à cette directive, en dépit d'un précédent avertissement, justifiait la sanction prise à son encontre, et que le refus de se soumettre à cette mesure présentait dès lors un caractère fautif ;

(Soc. 5 mars 2008, pourvoi n° Mme P c/ Etablissements Tissot, pourvoi n° 06-42.435)

· Ou qu’il s’agisse de la sécurité d’autrui :

- omission par un chef d’équipe de faire porter le gilet de sécurité

Attendu que pour écarter le grief tiré de ce que le chef d'équipe ne faisait pas respecter par son équipe la consigne de sécurité élémentaire de port de gilet de sécurité à haute visibilité dans une zone de camionnage, la cour d'appel relève que les manquements de la salariée aux règles de sécurité ne peuvent lui être reprochés dès lors que celle-ci n'avait reçu à aucun moment de formation adéquate ;
Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de l'employeur qui soutenait que le respect d'une simple consigne de sécurité figurant au règlement intérieur ne nécessite aucune formation préalable, la cour d'appel a méconnu les exigences du texte susvisé ;

(Soc. 12 juillet 2010, société Trigo c/ Mme M, pourvoi n° 09-40.381)

- omission de prendre les mesures pour prévenir un accident et faire procéder aux réparations qui s'imposaient

Attendu, cependant, que selon l'article L. 4122-1 du code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ;

Qu'en statuant comme elle a fait par des motifs inopérants, alors qu'il résultait de ses constatations qu'une mezzanine sur laquelle étaient entreposées des marchandises et où circulaient des salariés présentait d'importants problèmes de stabilité et nécessitait impérativement la mise en place d'éléments pour la stabiliser et que le salarié, titulaire d'une délégation de pouvoirs en vue d'appliquer et faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, s'était borné à s'enquérir du coût des réparations sans prendre aucune mesure pour prévenir un accident ni faire procéder aux réparations qui s'imposaient, ce dont il résultait qu'il avait commis un manquement grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

(Soc. 23 juin 2010, M. L c/ société Frans Bonhomme, pourvoi n° 09-41.607)