

**INAPTITUDE – Médecin du travail préconisant la substitution d'un emploi sédentaire à un emploi itinérant – Retard de l'employeur à tenir compte de cet avis médical – Manquement à son obligation de sécurité de résultat – Prise d'acte de la rupture par le salarié – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 septembre 2006  
Sté Comptoir des Levures contre B. et a.

Sur le moyen unique :

Attendu que M. B., engagé en qualité de vendeur itinérant le 1<sup>er</sup> 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.

(M. Sargos, prés. - M. Trédez, rapp. - M. Maynial, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Monod et Colin, av.)

## Note.

Cet arrêt s'insère dans la jurisprudence qui impose à l'employeur une obligation de reclasser le salarié dans un emploi conforme à sa résistance physique et à son état de santé, si tel est l'avis exprimé par le médecin du travail (1).

En effet, selon le dernier alinéa de l'article L. 241-10-1 CT, le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les propositions formulées à cet égard par le médecin du travail (2).

En l'occurrence, ce dernier, au cours de visites médicales successives espacées de plusieurs mois, avait indiqué que l'état de santé de l'intéressé imposait de le transférer d'un poste itinérant dans un poste sédentaire (3).

L'employeur ayant tardé à mettre en œuvre cette prescription a, dit la Cour de cassation, manqué à son obligation de résultat d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés (4) en persistant à maintenir son salarié dans un emploi où cette sécurité se trouvait compromise.

L'employeur avait cependant invoqué diverses justifications à ce retard : qu'il était resté dans l'ignorance de l'avis du médecin du travail ; qu'à la suite de ses efforts, le reclassement était sur le point de se faire, que le salarié aurait trouvé chez un concurrent un emploi itinérant, etc. Cela n'empêchait pas qu'en ne se conformant pas à l'avis médical, il avait mis en péril la santé du salarié.

Ce dernier, lassé apparemment d'attendre une solution qui ne venait pas et dont l'absence compromettait cette santé, prenait acte de la rupture du contrat de travail entraînée par ce manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Cette rupture, ainsi justifiée, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (5).

(1) Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 novembre 1989, Dr. Ouv. 1990-391 note Michèle Bonnechère ; 27 mars 1990, p. n° 87-41391, D. 1990, somm. 150, obs. Pélissier ; v. *supra* p. 452 l'étude de F. Héas.

(2) J.-Y. Frouin "Inaptitude et perte d'emploi" Dr. Ouv. 2006 p. 105 spec. p.111 ; J. Le Goff, *Droit du travail et société, Les relations individuelles*, 2001, PU Rennes, p. 390 et 705.

(3) E. Fraise "Les droits des salariés malades ou accidentés", RPDS 2005 p. 187 spéc. p. 189.

(4) art. L. 232-1 CT.

(5) E. Fraise, *Ruptures du contrat de travail à l'initiative du salarié*, RPDS déc. 2004.