

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Inaptitude physique – Obligation de sécurité de résultat – Effectivité – Reconnaissance d’une maladie professionnelle – Défaut de mesures préventives – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 décembre 2009

G. contre SCP Hinoux Tolub (pourvoi n° 08-44.969)

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 ;

Sur le moyen unique pris en sa deuxième branche :

Vu l’article L. 4121-1 du Code du travail interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au 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 ;

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

évitée 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 ;

Et sur le même moyen pris en sa troisième branche :

Vu l'article 455 du Code de procédure civile ;

Attendu que la Cour d'appel a débouté Mme G. de sa demande d'indemnité compensatrice sans aucun motif ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté Mme G. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande d'indemnité compensatrice, l'arrêt rendu le 26 mai 2008, entre les parties, par la Cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Poitiers.

(M. Trédez, f.f. prés et rapp. – Mme Zientara, av. gén. – SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Employée en qualité de prothésiste dentaire dans un cabinet de chirurgiens-dentistes, la salariée a présenté une allergie professionnelle due à certaines résines qu'elle était amenée à manipuler pour fabriquer les prothèses dentaires. Après une exposition de plus de vingt-cinq années, la maladie professionnelle a été reconnue ensuite par la CPAM.

Suite à de longues périodes d'arrêts maladie, elle est déclarée définitivement inapte à son poste par le médecin du travail, puis licenciée par l'employeur en raison de son inaptitude et de l'impossibilité de reclassement.

Saisi par la salariée, le Conseil de prud'hommes de Limoges a cherché à établir si la maladie professionnelle qui l'a conduite à une inaptitude définitive à son poste aurait pu être évitée par une prévention des risques en amont qui est de la responsabilité de l'employeur.

Relevant que l'article L. 230-2 du Code du travail (devenu L. 4121-1) dispose : « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs dans l'établissement », le Conseil a mené une enquête par les conseillers rapporteurs.

A cette occasion, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'ingénieur de la CRAM et le professeur, chef de service pneumologie du CHU de Limoges, se sont déplacés devant le Conseil de prud'hommes pour expliquer qu'il n'y avait pas de ventilation efficace installée lors de l'utilisation des résines et substances toxiques, mais que suite à leurs injonctions, l'employeur avait fini par aménager le poste de travail.

Les premiers juges ont alors requalifié la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, en considérant que la négligence de l'employeur, son ignorance délibérée de la dangerosité des produits et de la législation applicable le rendaient responsable de l'inaptitude professionnelle de la salariée constatée médicalement.

Pour réformer le jugement, la Cour d'appel a estimé qu'il relevait des éléments chronologiques du dossier que l'entreprise avait fait procéder aux aménagements du poste de travail dans un délai raisonnable suite aux injonctions de l'inspection du travail et du médecin du travail ; dès lors, l'inaptitude au poste de travail ne résultait pas, selon elle, d'une carence imputable à l'employeur.

La Cour de cassation vise l'article L. 4121-1 du Code du travail qui impose à l'employeur de prendre « des actions de prévention des risques professionnels ». Elle rappelle que ces dispositions légales s'interprètent à la lumière de la directive européenne n° 89/391 du 12 juin 1989 (1). Par la cassation, la Haute Cour reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir vérifié si l'employeur, qui devait assurer l'effectivité de la santé et sécurité de son personnel, avait prémuni la salariée contre les réactions allergiques ce qui aurait évité la dégradation de son état de santé antérieurement à la reconnaissance de la maladie professionnelle.

(1) Voir M. Miné et a., *Le droit social international et européen en pratique*, p. 59 à 62, Ed. Eyrolles.

Cette affaire met en évidence la faute de l'employeur pour manquement à son obligation de sauvegarde de santé et de sécurité des salariés de son entreprise (2), cette faute étant distincte de la faute inexcusable au sens du droit de la Sécurité sociale (3).

Le rôle actif des conseillers prud'hommes qui ont assuré leur mission de conseillers rapporteurs a été déterminant (4). Ils ont permis d'établir un lien de cause à effet entre le manquement de l'employeur, la maladie professionnelle de la salariée et le licenciement pour inaptitude physique. La requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse s'imposait.

Michel Pécher, *DLAJ, Union départementale CGT de la Haute-Vienne*

(2) V. Soc. 17 fév. 2010, *supra* p. 374 avec les obs. de P. Adam.

(3) V. Soc. 14 avr. 2010 p. n° 09-40.357 ; Soc. 17 mai 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 505, n. Y. Saint-Jours.

(4) "Ordonner des mesures d'instruction", RPDS 2009 p. 177.