

**CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Obligations de sécurité de résultat – Recommandations du médecin du travail – Défaut de prise en compte – Sanction disciplinaire – Annulation.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 décembre 2007

Logidis contre M.

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'inaptitude 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'inaptitude 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'inaptitude 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.

(M. Trédez, f. f. prés. - M. Chollet, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Delaporte, Briard et Trichet, av.)

## Note.

L'arrêt rapporté (P+B) (1) reprend l'attendu de principe, désormais classique, relatif à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur (2). Dégagé en matière de faute inexcusable (3), cette obligation a été appliquée à divers cas de figure (4). Dans la présente espèce, elle vient renforcer la mise en œuvre de l'article L. 241-10-1 (L. 4624-1 recod.) (5) selon lequel :

*"Le médecin du travail est habilité à proposer des 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.*

*Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite."*

Au cas d'espèce, un processus de dégradation de l'état de santé du salarié avait mené successivement d'une déclaration d'aptitude à une préconisation de changement de fonctions (non suivie d'effet) et enfin à une déclaration d'inaptitude totale qui avait conduit au licenciement. La rupture du contrat ne faisait pas l'objet de contestation devant le juge judiciaire.

L'employeur abritait son inertie, qui avait abouti au maintien du salarié dans ses fonctions, derrière le caractère prudent de la formulation retenue par le médecin : « *quand possibilités, un changement de poste avec moins de manutention serait préférable* ». L'entreprise avait, au surplus, suffisamment peu accordé de crédit à cette recommandation pour sanctionner le salarié en raison d'une productivité insuffisante. La Cour de cassation confirme la décision d'appel qui a *"relevé que les réserves du médecin du travail étaient de nature à expliquer l'insuffisance de résultats reprochée au salarié, [et] 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"* (ci-dessus). Cette absence de respect de l'article L. 241-10-1 alinéa 2 fonde, outre l'annulation de la sanction, l'indemnisation du préjudice subi par le salarié.

Une solution similaire aurait pu être rendue, mais sur le fondement de l'article L. 122-43 (L. 1333-1 recod.) (6). En effet, *"l'insuffisance professionnelle, c'est-à-dire l'incapacité du salarié à accomplir normalement et correctement sa prestation de travail ne se confond pas avec la faute professionnelle"* (7) et ne peut donc faire l'objet d'un traitement disciplinaire (8). L'adoption de cette assise textuelle aurait toutefois conféré une signification très différente à l'arrêt. La sanction civile prononcée par le juge sur le fondement de l'art. L. 241-10-1 est révélatrice de

(1) Du même jour : p. n° 06-46134

(2) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 23<sup>e</sup> ed., 2006, Précis Dalloz § 979 s. ; Y. Saint-Jours "L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité" Dr. Ouv. 2007 p. 560.

(3) Soc. 28 fév. 2002 Dr. Ouv. 2002 p.166 n. F. Meyer ; Ass. plén. 24 juin 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 473 n. F. Kessler, RPDS 2005 p.373 n. L. Millet ; add. Civ. 2, 8 nov. 2007, PB, p. 07-11219.

(4) Réorganisation de l'entreprise : Soc. 5 mars 2008, PBR, Dr. Soc. 2008 p. 605 n. P. Chaumette ; harcèlement : Soc. 21 juin 2006 Dr. Ouv. 2006 p. 535 n. F. Saramito ; visite de

reprise : Soc. 28 fév. 2006 Dr. Ouv. 2006 p. 408 n. A. de Senga.

(5) M. Bonnechère "Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail", Dr. Ouv. 2003 p.453, spec. p. 481 ; E. Fraise "Les droits des salariés malades ou accidentés" RPDS 2005 p.187 s. ; Soc. 6 fév. 2008, PBR, Dr. Ouv. avr. 2008 couv. n° 2.

(6) J. Savatier, Dr. Soc. 2008 p. 388 ; le pourvoi mobilisait d'ailleurs cet article.

(7) J.Y. Frouin "Inaptitude et perte d'emploi" Dr. Ouv. 2006 p. 105.

(8) C. Wolmark, *La définition prétorienne*, Dalloz, 2007, § 140.

la reconnaissance d'un droit fondamental à la santé au travail dont le législateur, la jurisprudence et la doctrine affinent les conséquences depuis une décennie (9). Au cas d'espèce, ce n'est pas seulement la sanction disciplinaire qui constituait une faute de l'employeur mais bien la décision de ne pas donner suite à la préconisation ; même en l'absence de toute sanction à son égard, le salarié aurait pu engager la responsabilité contractuelle de son employeur.

**A.M.**

(9) V. l'étude "La santé au travail", disp. sur [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr), rapport annuel 2007.