

**HYGIENE ET SECURITE – Droit de retrait – Exercice – Obligation de sécurité de résultat de l'employeur – Violation – Nullité du licenciement – Réintégration.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 janvier 2009

W. contre Sovab (pourvoi n° 07-44.556)

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

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

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

du travail du 1<sup>er</sup> février 2002 ; que le salarié a été licencié pour faute grave par une lettre du 30 janvier 2002 motivée par le refus abusif de se conformer à plusieurs reprises aux consignes de la hiérarchie, la remise en cause du pouvoir de l'employeur et un "abandon de poste" ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en demandant l'annulation de ce licenciement, sa réintégration et le paiement des salaires depuis son licenciement ;

Attendu que pour rejeter ces demandes, la Cour d'appel relève que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement à l'encontre de M. W. tiennent aux circonstances de l'exercice régulier de son droit de retrait, qu'ils ne sauraient dès lors ni caractériser une faute grave, ni constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement et ajoute que si ce licenciement est ainsi privé de cause, il n'est pas pour autant annulable ;

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

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

PAR CES MOTIFS :

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

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

Dit le licenciement de M. W. nul ;

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

(Mme Collomp, prés. - Mme Morin, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

**Note.**

Dans cette affaire, un salarié est licencié pour faute grave après avoir exercé son droit de retrait. Il lui est reproché un refus abusif de se conformer aux consignes de sa hiérarchie, une remise en cause du pouvoir de l'employeur et un abandon de poste. Dans un premier temps, par jugement du 19 mai 2003, le Conseil de prud'hommes de Briey le déboute de sa demande d'annulation du licenciement et de réintégration. Saisie, la

Cour d'appel, constatant l'exercice régulier de ce droit, a déclaré le licenciement dénué de faute grave et de cause réelle et sérieuse, tout en refusant la demande du salarié de prononcer la nullité du licenciement, le considérant non annulable. La Cour de cassation confirme l'illicéité de la rupture mais affirme que la sanction adéquate est la nullité du licenciement.

En censurant la Cour d'appel, la Chambre sociale de la Cour de cassation (P+B) énonce qu'un licenciement intervenu dans les conditions constatées en l'espèce par les juges du fond ne peut être réparé que par la réintégration, conséquence de la nullité de celui-ci. Le terrain exclusivement indemnitaire sur lequel s'était placé la Cour d'appel est donc écarté (1).

C'est, d'une part, au visa de l'article L. 231-8-1, devenu l'article L. 4131-3 que la Haute cour sanctionne la Cour d'appel en rappelant 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 raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux » et d'autre part, de l'article L. 120-2, devenu l'article L. 1121-1, dont il résulte que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » ; ce dernier article est interprété à la lumière de l'article 8 § 4 de la directive n° 89/391/CE du 12 juin 1989 (2), relative « à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs » et dont il résulte « qu'un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ».

Cet éclairage apporté à l'article L. 1121-1 du Code du travail au travers d'une directive pourrait *a priori* interpellier. Mais il semble que la Haute cour, poursuivant son travail de construction de sa jurisprudence sur les causes de nullité, amène les « droits des personnes », dont fait partie le droit de retrait, au même rang que les « libertés individuelles et collectives » (3), dont la réparation de la violation est la nullité des actes et la remise en état (4). On relèvera que la Cour statue définitivement sur la question en prononçant la nullité et en renvoyant les parties devant la Cour d'appel de Metz pour qu'il soit statué sur les conséquences de celle-ci.

La Cour place ainsi le droit de retrait dans la liste des droits fondamentaux. Sans que cela soit explicite, il ressort de son arrêt que le droit à la santé est un droit fondamental qui ne peut trouver application effective que dans la mesure où la sanction de sa violation est la nullité (5). Cette position la conduira-t-elle à revenir ainsi sur sa jurisprudence sur la violation des droits des personnes, comme celui de saisir la justice contre son employeur sans courir le risque d'un licenciement, dont la réparation se résumerait aux seuls dommages et intérêts (6) ? Il est permis d'espérer, à un moment où le patronat, sous prétexte de crise, remet en cause quotidiennement les droits des salariés.

Pour finir, un dernier caractère intéressant de cet arrêt réside dans la place de plus en plus grande que prend le droit international dans les décisions du juge national (7). La Cour interprète une disposition du Code du travail au moyen d'une directive européenne, lui permettant ainsi de donner la dimension d'un droit fondamental au droit de retrait ; en vertu de l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité qui pèse sur l'employeur, il est rappelé que le salarié ne peut subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

**Michel Estevez, Conseiller prud'homme**

(1) V. p. suiv. Soc. 27 janvier 2009 avec les obs. de M. Poirier.

(2) F. Kessler et F. Meyer "Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la Directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs", Dr. Ouv. 1992.161.

(3) Ce qui résulte au demeurant de la lettre même de l'article L. 1121-1 C. Trav.

(4) M. Grévy "Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail" Dr. Ouv. 2006 p. 114, disp. sur le site de la revue.

(5) Soc. 22 février 2006, p. n° 03-46027 ; Soc. 31 oct. 2002, Bull. civ. V n°331 ; Soc. 13 mars 2001 (2 esp.), Bull. civ. V n° 87, Dr. Ouv. 2001 p. 300 n. M.-F. Bied-Charreton.

(6) V. ci-après Soc. 27 janv. 2009 prec. ; M. Poirier "Pour la nullité du licenciement décidé en représailles d'une action en justice intentée par le salarié contre son employeur (à propos de Cass. soc. 20 février 2008, n° 06-40085)", Dr. Ouv. 2008 p. 519.

(7) Rappr. l'arrêt concernant le CNE : Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 512 n. A. Chirez ou encore Soc. 16 déc. 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 87 n. M. Bonnechère.