

A propos des recommandations de mesures individuelles faites par le médecin du travail

Soc. 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-46.147

Marc Véricel

« 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 »

Cet arrêt du 19 décembre 2007 constitue une nouvelle confirmation de l'extension de l'obligation patronale de sécurité de résultat dégagée par la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation  (1). Cette obligation est cette fois-ci invoquée à propos du comportement que doit avoir l'employeur face aux 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. 240-10-1 du Code du travail.

Un salarié s'était vu notifier, à deux reprises, par son employeur des reproches pour sa faible productivité. Préalablement à la formulation des reproches, le salarié avait fait l'objet d'une déclaration d'aptitude à son poste du médecin du travail, mais, entre les deux courriers, ce médecin avait toutefois formulé la recommandation suivante : « quand possibilités, un changement de poste avec moins de manutention serait préférable ». Mais, l'employeur avait infligé, deux mois plus tard, un avertissement au salarié, puis l'avait licencié. Le salarié avait alors saisi le juge prud'homal d'une demande en annulation de l'avertissement et aussi en dommages et intérêts. La cour d'appel avait fait droit à ces demandes. Dans son pourvoi contre l'arrêt d'appel, l'employeur soutenait essentiellement que la recommandation du médecin de changement de poste n'ayant pas été formulée de manière réellement contraignante, on ne pouvait lui reprocher de ne pas l'avoir respecté.

La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif que l'obligation de sécurité de résultat dont est tenu l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, lui impose de prendre en considération les propositions de mesures individuelles faites par le médecin du travail en application du Code du travail. Or, bien que les réserves du médecin du travail étaient de nature à expliquer l'insuffisance de résultats reprochée au salarié, l'employeur n'avait pas cherché à fournir à ce salarié un poste

compatible avec les recommandations de ce médecin, il n'avait donc pas respecté les prescriptions du Code du travail.

Il ressort donc de cet arrêt que, pour la Cour de cassation, la prise en considération des mesures individuelles préconisées par le médecin du travail à l'égard d'un salarié, constitue pour l'employeur une obligation de sécurité de résultats. L'employeur n'est certes pas tenu de reclasser le salarié en fonction des préconisations du médecin (le reclassement reste une obligation de moyens). Par contre il est tenu de prendre en compte ces préconisations et de faire l'effort de rechercher effectivement et sérieusement les possibilités de reclassement et, en cas d'impossibilité, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ; si, comme en l'espèce, cet effort n'est pas accompli, l'employeur manque à son obligation et est tenu d'indemniser le salarié pour le préjudice subi.

Dans la foulée, l'arrêt du 19 décembre 2007 confirme aussi l'annulation par la cour d'appel de la sanction infligée au salarié. Cette sanction était injustifiée parce que l'insuffisance de résultats reprochée au salarié était due aux difficultés d'adaptation du salarié à son poste, que l'employeur connaissait du fait des prescriptions du médecin et qu'il n'avait pas cherché à résoudre. C'est la faute commise par l'employeur qui est à l'origine du comportement reproché au salarié, la sanction se trouve ainsi privée de justification.

Mots clés :

DROIT ET LIBERTE FONDAMENTAUX * Droit à la santé * Médecin du travail *
Recommandations individuelles * Effets

(1) V. déjà, obs. M. Véricel sous Soc. 7 févr. 2007, *RDT* 2007. 249.