



COUR DE CASSATION

**RAPPORT DE Mme VALÉRY,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 216 du 28 février 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-15.624

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans du 30 avril 2020

M. [Y] [M]

C/

la société CEVI

Proposition de rejet non spécialement motivé du deuxième moyen

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [M] a été engagé par la société Cevi le 3 juillet 2000 en qualité de mécanicien en véhicules industriels et utilitaires, et exerçait en dernier lieu les fonctions de technicien confirmé mécanique véhicules industriels.

Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes le 26 novembre 2015.

La société Cevi a été placée en redressement judiciaire le 28 juin 2016 par le tribunal de commerce de Tours.

Le conseil de prud'hommes de Tours, par jugement du 17 janvier 2017, a notamment fixé les créances du salarié à l'encontre de la société au titre de rappel de primes mensuelles d'avril 2012 à 2015 et des congés payés afférents, et débouté le salarié de ses demandes de résiliation judiciaire et de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

Par arrêt du 30 avril 2020, la cour d'appel d'Orléans a confirmé le jugement s'agissant du rejet des demandes de résiliation judiciaire et de dommages-intérêts pour harcèlement moral, et a débouté le salarié de sa demande de rappel de primes.

Déclaration de pourvoi par le salarié le 28 avril 2022.

Mémoire ampliatif produit le 29 août 2022 (demande article 700 cpc : 3.600 €).

Mémoire en défense produit par l'employeur le 26 octobre 2022 (demande article 700 cpc : 4.000 €).

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) à laquelle le mémoire ampliatif a été notifié le 2 septembre 2022 n'a pas constitué avocat.

2 - Analyse succincte des moyens

2.1 - PREMIER MOYEN

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de rappel de primes mensuelles, de rappel de salaire et de congés payés afférents, alors :

1°/ que la cour d'appel, saisie par l'effet dévolutif de l'appel, ne peut sans appel incident valable réformer la décision des premiers juges dans un sens défavorable à l'appelant ; qu'en déboutant M. [M] de ses demandes de rappel de primes mensuelles allouées par les premiers juges alors même que M. [M] avait seul valablement relevé appel du jugement entrepris, les conclusions de la société Cevi ayant été déclarées irrecevables comme tardives par ordonnance du conseiller de la mise en état en date du 19 décembre 2018 et le CGEA de Rennes n'ayant pas formé appel incident en son nom, ayant au surplus été mis hors de cause, la cour d'appel a violé les dispositions des articles 4, 542, 909 et 914 du code de procédure civile ;

2°/ que les décisions judiciaires ont l'autorité de la chose jugée ; que pour débouter M. [M] de ses demandes de rappel de primes mensuelles à échoir après la décision des premiers juges, la cour d'appel relève que cette prime n'était pas fixe et qu'elle n'a pas été versée certains mois ou encore qu'elle ne l'a été que partiellement en août 2014 ; qu'en statuant ainsi, alors que par jugement du 17 janvier 2017 le conseil de prud'hommes avait reconnu le principe du droit de M. [M] à ces primes et lui avait d'ailleurs alloué les rappels de primes mensuelles sur les périodes litigieuses, condamnations à l'égard desquelles elle n'était saisie d'aucun appel, la cour d'appel a méconnu l'autorité de la chose jugée attachée au jugement prud'homal du 17 janvier 2017 en violation de l'article 480 du code de procédure civile, ensemble l'article 1355 du code civil ;

3°/ que, subsidiairement, le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en déboutant M. [M] de ses demandes de rappels de primes mensuelles en relevant d'office le moyen tiré de ce que ces primes ne sont prévues ni par le contrat, ni par la convention collective, ni par un usage à défaut de fixité et de généralité, et sans soumettre ce moyen à la discussion contradictoire des parties, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 16 du code de procédure civile, ensemble l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4°/ que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ;

qu'il appartient dès lors à l'employeur d'établir la preuve qu'il a payé au salarié le salaire contractuellement convenu, sauf à établir un fait le libérant de son obligation de versement de salaire ; qu'en déboutant M. [M], qui prétendait ne plus être payé depuis août 2018, de ses demandes de rappels de salaires aux motifs que l'employeur, dont les conclusions ont été déclarées irrecevables, n'était plus en mesure de rapporter la preuve du paiement et qu'il appartenait donc au salarié de prouver qu'il n'a pas reçu de salaire, la cour d'appel a violé l'article 1353 alinéa 2 du code civil et l'article 909 du code de procédure civile, le premier par refus d'application et le second par fausse interprétation.

2.2 - DEUXIEME MOYEN, PROPOSITION DE REJET NON SPECIALEMENT MOTIVE

2.2.1) rappel des circonstances de l'espèce

Le salarié sollicitait dans ses conclusions (p.5 et 9) devant la cour d'appel :

- la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il avait fixé au passif de la société Cevi un rappel de primes mensuelles d'un montant de 60 euros par mois pour les mois d'avril 2012 à novembre 2012, juillet 2014, août 2014 et novembre 2015 ;
- un rappel de cette même prime à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
- un rappel des primes de présence et qualité à compter de novembre 2015 ;
- des dommages-intérêts pour harcèlement moral : il invoquait notamment à ce titre la modification unilatérale de son contrat de travail par l'employeur en juillet 2015, des pressions pour qu'il renonce à ses droits sur ce point (sanctions disciplinaires injustifiées et irrégulières), et en représailles, la suppression de la prime mensuelle de 60 euros en novembre 2015 et l'attribution d'une prime qualité de 0 euro, puis, à compter de janvier 2017 une fois le jugement rendu, la suppression de la prime mensuelle de 60 euros .

La cour d'appel n'a pas examiné, au titre des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, le grief du salarié relatif à la suppression de la prime de 60 euros en novembre 2015, qui aurait constitué selon lui une réponse de l'employeur à ses autres revendications.

Elle a toutefois, examinant la demande de paiement des primes, retenu que « *M. [M] a introduit son action devant le conseil de prud'hommes le 25 novembre 2011 [SIC ; 2015, en réalité], si bien que l'employeur en a été informé dans les jours qui ont suivi, en tout cas à une date à laquelle le bulletin de salaire de novembre avait déjà été établi et le virement du salaire de l'appelant programmé. L'absence de versement de primes en novembre ne peut donc résulter d'une volonté de représailles de la part de l'employeur contrairement à ce que soutient l'appelant* ».

La cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de paiement de cette prime mensuelle de 60 euros au motif que celle-ci ne présentait aucun caractère contractuel, ni ne relevait d'un usage.

2.2.2) Exposé et réponse au moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, alors :

Première branche

1°/ que la cassation à intervenir sur le premier moyen entraînera par voie de conséquence l'annulation du chef de l'arrêt déboutant M. [M] de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile ;

Réponse

La cour d'appel a justifié sa décision sur le harcèlement moral par des motifs étrangers aux raisons pour lesquelles elle a débouté le salarié de sa demande de paiement de la prime mensuelle de 60 euros.

Une éventuelle cassation du chef de l'arrêt déboutant le salarié de sa demande de paiement de la prime mensuelle de 60 euros d'avril 2012 à novembre 2015 serait donc sans conséquence sur le chef de l'arrêt déboutant le salarié de sa demande au titre du harcèlement moral ; la première branche du deuxième moyen n'est pas fondée.

Seconde branche

2°/ que constituent un harcèlement moral les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'il résulte de ces dispositions qu'aucun élément intentionnel n'est exigé pour caractériser un harcèlement moral ; qu'en déboutant M. [M] de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral aux motifs qu'il n'est pas établi que les sanctions invoquées par le salarié à l'appui de sa demande avaient pour but d'exercer sur lui un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail.

Réponse

L'article L.1152-1 du code du travail dispose qu'*aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

Cette définition du harcèlement moral ne suppose pas nécessairement une intention de nuire de la part de son auteur (**Soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497, Bull. 2009, V, n° 248 ; Soc., 17 juin 2015, n° 14-13.907**).

En l'espèce, la cour d'appel a annulé la rétrogradation du salarié notifiée au salarié le 25 septembre 2015, ainsi qu'un avertissement du 12 mai 2017, mais observé que leur espacement dans le temps ne permettait pas de déduire qu'elles avaient pour but d'exercer sur le salarié un harcèlement moral.

Le salarié, qui soutenait devant la cour d'appel que les sanctions prononcées à son encontre constituaient une mesure de représailles de l'employeur en réponse à son refus d'assurer des astreintes, ce qui sous-tendait un élément intentionnel, est irrecevable à soutenir une thèse contraire à l'appui de son pourvoi en cassation.

2.3 - TROISIEME MOYEN

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de résiliation judiciaire de son contrat de travail, d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de

préavis et congés payés afférents et de dommages et intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, alors :

1° que la cassation à intervenir sur l'un quelconque des premier ou deuxième moyens entraînera, en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, l'annulation par voie de conséquence des chefs de l'arrêt déboutant M. [M] de ses demandes de résiliation judiciaire de son contrat de travail, d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents et de dommages et intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse ;

2° que lorsque le salarié invoque – à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail – une inobservation des règles de prévention et de sécurité par son employeur, il incombe à ce dernier de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité, et notamment à son obligation de prévention des risques ; que dès lors, en déboutant M. [M] de sa demande de résiliation judiciaire aux motifs que la charge de la preuve du manquement reproché à l'employeur incombe au salarié et que cette preuve n'est pas établie, les circonstances de l'accident du travail étant inconnues, alors que le salarié invoquait à l'appui de sa demande la survenance d'un accident du travail causé par l'absence de fourniture des équipements de protection individuelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-3-2, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, ensemble l'article 1353 alinéa 2 du code civil ;

3° que, subsidiairement, le juge doit motiver sa décision ; qu'en l'espèce, M. [M] invoquait dans ses conclusions (p. 12), à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire, l'absence de fourniture des équipements de protection individuelle ; qu'en déboutant le salarié de sa demande aux motifs que les circonstances de l'accident sont inconnues et sans rechercher, comme il lui était demandé, si la société Cevi avait fourni au salarié les équipements de protection individuelle, la cour d'appel n'a pas donné de motifs à sa décision en violation des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Preuve du manquement à l'obligation de sécurité en cas d'accident du travail

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - PREMIER MOYEN

L'article 562 du code de procédure civile, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du décret n°2017-691 du 6 mai 2017, dispose que l'appel ne défère à la cour que la connaissance des chefs de jugement qu'il critique expressément ou implicitement et de ceux qui en dépendent.

Il résulte de ces dispositions, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, que les juges du fond ne peuvent aggraver le sort de l'appelant sur son appel en l'absence d'appel incident de l'intimé (2e Civ., 13 mai 2004, pourvoi n° 03-13.220; 3e Civ., 27 octobre 2010, pourvoi n° 09-11.160, Bull. n° 193 ; 1re Civ., 16 novembre 2016, pourvoi n° 15-26.725, Bull. n° 219 ; Soc., 23 novembre 2022, pourvoi n° 21-15.574 ; Soc., 25 janvier 2023, pourvoi n° 21-23.017).

En l'espèce, le conseil de prud'hommes a fixé au passif de la société, alors en redressement judiciaire, un rappel de rémunération, mais a débouté le salarié de

diverses demandes, notamment sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

Le salarié a relevé appel du jugement du conseil de prud'hommes le 14 février 2017.

L'employeur a remis des conclusions au greffe le 11 septembre 2017, déclarées irrecevables par ordonnance du conseiller chargé de la mise en état en date du 19 décembre 2018.

L'AGS a conclu le 22 mars 2019 aux fins de, selon les termes du dispositif :

« Statuant sur un éventuel appel incident de la société, réformer la décision entreprise et s'entendre (le salarié) débouter de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions.

A titre principal,

prononcer la mise hors de cause pure et simple de de l'AGS au regard du jugement arrêtant le plan de redressement présenté par la société en date du 5 septembre 2017 ;

- à titre subsidiaire, confirmer en tous points la décision entreprise.

En toute hypothèse, déclarer la décision à intervenir opposable au CGEA... »

Le mémoire ampliatif soutient que :

« Le CGEA n'a formé aucun appel incident en son nom propre dans les délais légaux, s'étant contenté de conclure le 25 mars 2019 à ce que la cour fasse droit à l'éventuel appel incident de l'employeur. En outre, subsidiairement et à supposer que le CGEA de Rennes aurait valablement formé appel incident, il convient de remarquer qu'il conclut à titre principal à sa mise hors de cause et a d'ailleurs obtenu cette mise hors de cause par la cour d'appel. Il ne saurait donc être question de faire droit à un éventuel appel incident d'une partie mise hors de cause.

Il est donc constant que la cour d'appel a infirmé le jugement attaqué dans un sens défavorable à l'appelant, alors qu'elle n'était valablement saisie d'aucun appel incident, faisant ainsi droit à des conclusions irrecevables de la société Cevi ».

La cour d'appel, après avoir déclaré irrecevables les conclusions de la société, a examiné la demande en paiement de primes et salaires, et en a débouté le salarié. Dans les motifs de l'arrêt, elle a mis hors de cause le CGEA au motif que la société, placée en redressement judiciaire, était redevenue *in bonis*. Cette mise hors de cause n'est pas reprise au dispositif de l'arrêt.

4.2 - TROISIEME MOYEN

Le salarié, à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire, soutenait dans ses conclusions que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité :

- d'une part, par ses agissements de harcèlement moral ;
- d'autre part, en ne mettant pas à disposition du salarié les équipements individuels de protection adéquats, ce qui était à l'origine de son accident du travail survenu le 28 février 2018 lui occasionnant une plaie pulpaire à la main gauche.

Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, et donc refuser de prendre en compte ce manquement au titre de l'examen de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, la cour d'appel a statué aux motifs suivants :

« Le salarié prétend sur ce point que l'employeur n'a pas mis à sa disposition les équipements de sécurité dont il avait besoin ni pris aucune mesure de prévention des risques et que dès lors, l'accident de travail qu'il a subi le 28 février 2018 est la conséquence de ce manquement.

S'il justifie avoir été hospitalisé à cette date en raison d'une plaie pulpaire au 3e rayon de la main gauche, puis avoir été en arrêt de travail du 1er au 25 mars 2018, il n'explique par les circonstances dans lesquelles il a été blessé sur son lieu de travail et c'est de manière totalement inopérante qu'il met en avant qu'il revient à l'employeur de prouver qu'il a satisfait à son obligation de sécurité puisqu'au contraire, c'est à lui, qui sollicite la résiliation de son contrat de travail, de démontrer la réalité des manquements qu'il invoque. Or, il ne produit strictement aucun élément pour prouver que la S.A.S Cevi a failli sur ce point à son obligation de sécurité. »

Rappels de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité

La notion d'obligation de sécurité trouve sa source dans le droit de la sécurité sociale :

« en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver » (**Soc., 28 février 2002, n°00-10.051, publié au rapport annuel**).

« L'objectif est alors, en droit de la sécurité sociale, d'assurer une meilleure réparation des accidents du travail car le fait de retenir une faute inexcusable de l'employeur dans la réalisation de l'accident du travail a pour conséquence une majoration de la rente allouée au salarié et la reconnaissance d'une obligation de sécurité de résultat de l'employeur permet d'établir plus facilement la faute inexcusable de l'employeur dans la mesure où elle se déduit de ce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'il aurait dû faire dès lors qu'il avait conscience ou devait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié » (J.-Y.Frouin, Jurisprudence Sociale Lamy, n°500, 19 juin 2020, « L'obligation de sécurité de l'employeur »).

La chambre sociale va rapidement abandonner le fondement contractuel de cette obligation pour lui substituer un fondement légal.

En application des dispositions des articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la chambre sociale fait peser sur l'employeur une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, dont il lui revient d'assurer l'effectivité ; il ne peut prendre aucune mesure qui aurait pour objet ou pour effet de compromettre la santé ou la sécurité des salariés (**Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, Bull.n° 87 ; Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Bull. n° 46**).

A l'origine, cette obligation de sécurité était dite « de résultat » : la chambre sociale écartait en effet toute possibilité pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité en établissant qu'il avait pris les mesures exigées par la situation et n'avait donc commis aucune faute : dès lors que le salarié était atteint en son intégrité physique ou sa santé mentale ou était exposé au risque d'une telle atteinte, l'employeur engageait sa responsabilité, même en l'absence de violation d'une règle spécifique relative à la santé ou à la sécurité, et même s'il démontrait avoir pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements (**Soc., 3 février 2010, n° 08-40.144, Bull. n° 30 ; Soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444, Bull.n°168**).

Par la suite, la chambre sociale a fait évoluer la nature de l'obligation de sécurité par un arrêt dit « Air France » en 2015, en admettant la possibilité pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité :

Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Bull. n° 234, publié au Rapport annuel

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [X] a été engagé par la société Air Inter en qualité de personnel navigant stagiaire ; que son contrat de travail a été repris par la société Air France qui l'a promu en 2000 au poste de chef de cabine première classe sur les vols long-courrier ; que le 24 avril 2006, alors qu'il partait rejoindre son bord pour un vol, il a été pris d'une crise de panique qui a donné lieu à un arrêt de travail ; qu'il a saisi le 19 décembre 2008 la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité après les attentats du 11 septembre 2001 ; qu'il a été licencié le 15 septembre 2011 pour ne pas s'être présenté à une visite médicale prévue pour qu'il soit statué sur son aptitude à exercer un poste au sol ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts, alors, selon le moyen (...)

Mais attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et procédant aux recherches qui lui étaient demandées, la cour d'appel a constaté, d'une part que l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir celui-ci, comme tout l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques, d'autre part que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006 ; qu'ayant relevé que les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec ces événements dont il avait été témoin, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, propres et adoptés, dont elle a pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, légalement justifié sa décision ;

Le commentaire de l'arrêt au rapport annuel de la Cour précise : « L'apport normatif de l'arrêt réside donc dans la possibilité pour l'employeur, désormais, de s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir tout mis en œuvre pour éviter les risques et protéger ses salariés. Pour autant, la chambre sociale confirme la nature de l'obligation de sécurité qui reste qualifiée d'obligation de résultat (...). Le résultat attendu de l'employeur est précisément la mise en œuvre de tous les moyens de prévention des risques professionnels, tant sur le plan collectif qu'individuel, de sorte que son comportement est placé au centre du débat. Il revient, dans ces conditions, aux juges du fond, dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui leur sont soumis, d'évaluer le comportement de l'employeur, notamment la pertinence des mesures de prévention et de sécurité prises et leur adéquation au risque connu ou qu'il aurait dû connaître. »

Par conséquent, si l'obligation de sécurité de résultat revenait antérieurement à rendre l'employeur responsable de toute affection physique ou morale subie par le salarié à l'occasion du travail, de sorte que la seule réalisation du risque conduisait à retenir un manquement à son obligation de sécurité, ce revirement de jurisprudence a conduit à un « recentrage de cette obligation sur ce qu'elle est et doit être réellement, à savoir une obligation effective et rigoureuse de... prévention » de ce risque (J-Y.Frouin, *ibid*)

Cette faculté d'exonération par l'employeur a été consacrée par l'Assemblée plénière, dans un arrêt de revirement sur la réparation du préjudice d'anxiété (**Ass. plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, PBRI**).

Sur le lien entre accident du travail et manquement à l'obligation de sécurité

Sous l'empire de la jurisprudence relative à la preuve du manquement à l'obligation de sécurité antérieure à l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, la chambre sociale jugeait que dès lors que le salarié soutenait que l'accident du travail trouvait son origine dans un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, il appartenait à l'employeur de démontrer que la survenance de cet accident était étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat :

Soc., 12 janvier 2011, n° 09-70.838, Bull. 2011, V, n° 14

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés, prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. En cas de prise d'acte de la rupture par un salarié qui, étant victime d'un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, il appartient à l'employeur qui la considère injustifiée de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat.

Inverse la charge de la preuve, l'arrêt qui énonce qu'il incombe à la victime d'un accident du travail de prouver que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Soc., 24 juin 2015, n° 13-26.923

Soc., 27 janvier 2016, n° 14-10.639

Soc., 3 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.905

Vu les articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme [Y], engagée à compter du 7 décembre 2007 par la société Phocéenne d'intervention en qualité d'agent d'accueil, affectée immédiatement sur le site de la société Aon France, employeur de M. [Z], a pris un congé formation du 1er octobre 2010 au 31 août 2011 à l'issue duquel elle a été en congés payés et RTT ; que le 13 octobre, elle s'est présentée à la médecine du travail qui l'a déclarée inapte temporaire jusqu'au 23 octobre avec obligation de consulter son médecin traitant et le lendemain 14 octobre, elle a déclaré un accident du travail ; qu'après deux visites médicales, elle a été déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise par la médecine du travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 5 mars 2012 notamment en résiliation judiciaire et a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement par lettre du 23 mars 2012 ; que la caisse primaire d'assurance maladie a reconnu le caractère professionnel de l'arrêt de travail en avril 2012, ce qui a été contesté et a donné lieu à un jugement frappé d'appel ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, l'arrêt retient que la société réfute toute faute en raison de ce qu'elle n'a été avisée que par une lettre de la salariée en novembre 2011, date à laquelle la salariée avait déjà fait part de sa demande de changement d'affectation et fait valoir qu'elle n'a aucun pouvoir envers M. [Z], salarié de la société Aon son principal client certes, que la salariée a été éloignée successivement de la société Aon peu en important les raisons, que la salariée qui prétend avoir retravaillé par périodes chez Aon ne prétend pas, qu'à cette occasion, elle a été confrontée à M. [Z] et subi de nouvelles agressions de la part de ce dernier ; que la seule évocation d'un problème de harcèlement moral ou sexuel en l'absence d'éléments de faits précis et concordants n'est pas opposable à l'employeur lequel a, au regard des éléments connus ou supposés, apporté les réponses objectivement adéquates, que les demandes relatives au harcèlement doivent être rejetées et le jugement infirmé ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, la salariée invoquant un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident dont elle était victime, il appartenait à l'employeur de démontrer que la survenance de cet accident était étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

La chambre sociale ne recourt plus à cette formule issue de l'arrêt précité du 12 janvier 2011 dans ses arrêts relatifs à la preuve d'un manquement à l'obligation de sécurité, en cas de survenue d'un accident du travail. Elle renvoie désormais plutôt à la formulation de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 :

Soc., 5 juillet 2017, n°15-23.572

Vu l'article 1184 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1231-1 et les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, en leur rédaction applicable en la cause, du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, l'arrêt, après avoir constaté que dans les jours précédant son malaise, la salariée avait subi un stress important tenant au fait qu'elle tentait de trouver une solution à un dossier relatif à la mise aux normes européennes du carburant, retient que l'employeur, conscient des nouvelles responsabilités de l'intéressée, prévoyait dans un avenant au contrat de travail que celle-ci disposait de toute la latitude pour accomplir sa mission et qu'elle devait, en cas de difficultés saisir sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de

travail avec le forfait, que la salariée n'a pas fait état de difficultés particulières dans l'accomplissement de sa mission, de sorte que l'accident ne peut être imputé à un manquement de la société à son obligation d'assurer la sécurité de ses employés, qu'en l'absence d'éléments rapportés par la salariée à sa hiérarchie, l'employeur n'a pu, outre ce qui était prévu à l'avenant, prévenir cette situation de stress ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'accident du travail avait pour origine un stress d'origine professionnelle et que l'employeur, conscient des nouvelles responsabilités confiées à la salariée, n'avait pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de celle-ci, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Soc., 23 janvier 2019, n° 17-18.771

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail, l'arrêt retient que l'employeur produit le règlement intérieur ainsi qu'un tableau de suivi des vêtements de travail pour les années 2013 à 2016 sur lequel sont mentionnés les noms de salariés, la date et la nature du vêtement fourni, dont les chaussures de sécurité, que toutefois le nom du salarié n'apparaît pas sur ce tableau, qu'en tout état de cause, l'intéressé ne fournit aucun élément, aucun témoignage, sur les circonstances de survenue de l'accident du 23 mai 2013 et qu'en l'état des pièces versées aux débats, la cour ignore si ce dernier était doté ou non de chaussures de sécurité, défectueuses ou non, lors de cet accident, que la preuve d'un manquement de l'employeur n'est donc pas démontrée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur de démontrer qu'il avait pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;