

mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs".

Le fait de s'y soustraire constitue immanquablement une faute.

De fait, l'employeur est tenu de se conformer aux recommandations et aux propositions de mesures individuelles préconisées par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-1 du Code du travail.

Le fait de ne pas s'y conformer est, par conséquent, fautif.

Mais la Cour Suprême a accepté d'aller plus loin en qualifiant l'attitude de l'employeur de harcèlement moral aux motifs que :

- "l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettait en jeu sa santé" ;

- l'attitude de l'employeur consistant à maintenir, en dépit de ses protestations, la salariée dans son poste de travail antérieur au mépris des préconisations médicales, a été qualifiée de harcèlement moral.

La Cour a, en effet, estimé que les trois critères légaux du harcèlement moral étaient réunis :

- des agissements répétés,
- entraînant une dégradation des conditions de travail,

➤ le tout étant susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En se prononçant ainsi, la Cour de cassation vient de confirmer sa position prise en 2010 dans une affaire similaire.

Elle avait alors qualifié de harcèlement la méconnaissance par l'employeur des réserves émises par le médecin du travail, en précisant que "le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel". ■

Poste de travail à risque particulier et présomption de faute inexcusable de l'employeur

(Ch. Civ. 2, 12 fév. 2015, n°14-10.855)

La Cour de Cassation confirme la faute inexcusable d'un employeur pour ne pas avoir fait bénéficier son salarié d'une formation renforcée à la sécurité et d'une information adaptée, alors qu'il était affecté à des travaux en hauteur.

En l'espèce, un salarié d'une société d'intérim, mis à la disposition d'une entreprise en qualité de manoeuvre, a été victime d'un accident, alors qu'il procédait – sur une terrasse – au déblaiement de gravats provenant de la destruction d'une cheminée. Cet événement ayant été pris en charge au titre de la législation professionnelle, ledit salarié a ensuite actionné la juridiction de sécurité sociale compétente en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

Sa demande rejetée, il saisit jusqu'à la Cour de Cassation, qui considère ici que :

"Attendu que pour rejeter cette demande, l'arrêt, après avoir constaté que l'intéressé avait été mis à disposition de l'entreprise utilisatrice pour effectuer des travaux de démolition intérieure, missions qu'il avait déjà réalisées, relève que le jour de l'accident, le salarié était affecté à la réalisation de travaux de maintenance en extérieur, en ter-

rasse ou toit, de gravats provenant de la démolition d'une cheminée, et non de travaux de démolition au sens de l'article R. 4534-60 du code du travail ; que ces seuls éléments objectifs sur lesquels les parties s'accordent ne peuvent suffire à caractériser que M. X... était affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité et nécessitant le recours à une formation renforcée au sens de l'article L. 4154-2 du code du travail ; que ni l'identification de la façade concernée par la démolition de la cheminée, ni la hauteur de la terrasse sur laquelle le salarié devait intervenir, ni la hauteur de la cheminée en cours de démolition ou démolie ne sont connues et que la manutention de gravats ne fait pas partie des travaux interdits aux intérimaires en application des articles L. 4154-1 et D. 4154-1 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que M. X... avait été affecté à des travaux en hauteur, ce dont il résultait que son poste de travail présentait des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité et qu'il aurait dû recevoir, quelle que fût son expérience précédente, une formation renforcée à la sécurité et une information adaptée aux conditions de travail, la présomption de l'article L. 4154-3 du code du travail de-

vant, dès lors, produire son effet en l'absence de formation et d'information, la cour d'appel a violé les textes susvisés (...)"

Cet arrêt rappelle ainsi la portée de l'obligation de sécurité de résultat de tout employeur, en ce qui concerne la santé de ses travailleurs, en la déclinant, en l'espèce, à un cas où sa faute inexcusable peut être présumée.

On rappellera, à ce titre, utilement, que, tel est le cas, lorsqu'aucune formation renforcée à la sécurité, ni information adaptée aux conditions de travail, n'a été dispensée à un salarié, pourtant affecté à un poste de travail présentant règlementairement des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité.

L'occupation à des travaux de manutention en extérieur et en hauteur caractérise donc la prévisibilité d'un danger, en l'absence des mesures spécifiques de prévention imposées par le Code du travail, en son article

L. 4154-3 : les Hauts Magistrats retiennent la faute inexcusable de l'employeur concerné.

Cette décision d'espèce s'inscrit, en conséquence, dans le droit fil de la jurisprudence habituelle en matière de postes à risques particuliers. ■