

## **L'obligation de sécurité de résultat : une source inépuisable d'indemnisation pour le salarié**

**Caroline Mo**

Avocat

17-02-2014

Dans cet arrêt, une salariée avait été victime d'un accident du travail, puis licenciée pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement. L'accident résultait de la chute de la grille d'ouverture du magasin de vente à emporter sur le poignet de la salariée. La salariée estimait donc que cet accident résultait d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ce qui rendait le licenciement pour inaptitude subséquent sans cause réelle et sérieuse.

Le conseil de prud'hommes de Lyon, puis la cour d'appel de Lyon, approuvent le raisonnement de la salariée. Pour ce faire, la juridiction d'appel relève que le rideau à l'origine de l'accident était équipé d'un moteur électrique, lequel ne fonctionnait plus. Le rideau devait donc être ouvert manuellement. Or, la cour d'appel estime que dès lors que le rideau était équipé, initialement, d'un moteur et qu'ensuite de l'accident, celui-ci a été réparé, cela signifie que l'employeur avait parfaitement conscience du danger que représentait la manipulation induite par la panne du moteur. En outre, elle remarque que le personnel étant majoritairement féminin, cette ouverture manuelle du rideau était nécessairement plus risquée et représentait un effort physique important source d'accidents. La conséquence de ce manquement à son obligation de sécurité de résultat par l'employeur est importante pour la cour dès lors que le licenciement pour inaptitude (laquelle résulte dudit manquement) ne peut alors avoir de cause réelle et sérieuse.

Le raisonnement ainsi adopté par la cour d'appel est surprenant lorsque l'on examine l'état de la jurisprudence en ce domaine. En effet, si la Cour de cassation a d'ores et déjà pu requalifier le licenciement d'un salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse voire en licenciement nul lorsque les faits à l'origine dudit licenciement constituent un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, il ne s'agissait cependant pas de situations similaires.

Ainsi, la Cour de cassation a requalifié le licenciement pour absence prolongée perturbant le fonctionnement de l'entreprise d'un salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de l'origine des absences du salarié, à savoir une situation de stress professionnel (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22082). Le licenciement pour inaptitude d'un salarié a pu également être frappé de nullité en raison de la cause de l'inaptitude, à savoir le harcèlement moral du salarié (Cass. soc., 13 février 2013, n° 11-26380).

**Bacaly n° 4 - Juin-Décembre 2013**

Toutefois, contrairement aux arrêts précités, la salariée, dans l'arrêt du 30 septembre 2013, avait été victime d'un accident du travail et avait d'ores et déjà obtenu la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Or, dans une telle situation, la Cour de cassation opère la distinction suivante :

- soit le salarié ne sollicite pas la requalification de son licenciement pour inaptitude en licenciement sans cause réelle et sérieuse du fait du non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement et peut demander l'octroi d'une indemnisation spécifique pour perte injustifiée d'emploi (Cass. soc., 26 janvier 2011, n° 09-41342) ;

- soit le salarié sollicite la requalification de son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse et ne peut demander l'octroi d'une indemnisation complémentaire au titre de la perte injustifiée d'emploi.

En effet, la Cour estime, dans cette hypothèse, que l'indemnisation octroyée au titre du licenciement abusif comporte d'ores et déjà l'indemnisation de la perte d'emploi (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-28799). Cette distinction apparaît parfaitement justifiée.

Les causes de requalification du licenciement pour inaptitude en licenciement sans cause réelle et sérieuse sont expressément mentionnées à l'article L. 1226-10 du Code du travail. Un tel licenciement ne peut être jugé abusif qu'en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations en termes de reclassement. La faute éventuelle de l'employeur à l'origine de l'accident ne devrait donc pas avoir une quelconque incidence sur la licéité du licenciement pour inaptitude. Comme indiqué précédemment, elle devrait simplement, le cas échéant, permettre l'octroi de dommage et intérêts pour perte injustifiée d'emploi.

Or, dans le cas d'espèce, la cour d'appel n'examine même pas la problématique du reclassement, se contentant de relever que la société a effectivement recherché un poste de reclassement, l'a proposé à la salariée et que les délégués du personnel ont bien été consultés. La société avait donc rempli l'ensemble de ses obligations en ce domaine. Ce n'est donc pas sur ce point que la cour analyse la licéité du licenciement. Cette dernière constate simplement le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat par référence aux conditions de reconnaissance d'une faute inexcusable, à savoir la conscience du danger et l'absence de mesures nécessaires à assurer la sécurité du salarié.

Ce faisant, la cour d'appel estime que le licenciement de la salariée ne peut avoir de cause réelle et sérieuse. Un tel raisonnement est critiquable à deux égards. D'une part, les juges d'appel remettent en cause le licenciement prononcé en considération de manquements conditionnant la reconnaissance d'une faute inexcusable, ce qui n'est pas de leur ressort. D'autre part et surtout, cette position

permet une nouvelle contestation de la validité du licenciement pour inaptitude hors problématique du reclassement.

Le salarié pourra ainsi faire requalifier son licenciement pour inaptitude en licenciement sans cause réelle et sérieuse en considération de l'origine de son inaptitude (le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat) sans que soit analysé le respect ou non des obligations spécifiques en matière de reclassement.

Or, ce n'est bien que l'analyse des recherches de reclassement qui devrait justifier, le cas échéant, la licéité du licenciement.

Arrêt commenté :  
CA Lyon, 30 septembre 2013, n° 12/07866