

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 28 mai 2014
N° de pourvoi: 13-12485
Non publié au bulletin

Cassation

M. Chollet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Rousseau et Tapie, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration de situations existantes ; qu'il appartient à l'employeur dont le salarié, victime d'un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Lidl a, le 14 août 2001, engagé M. X... en qualité de directeur de magasin ; qu'à l'issue d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail, le salarié a été licencié le 12 décembre 2010 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en soutenant que son inaptitude résultait d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir relevé que M. X... avait été reconnu en accident du travail à la suite d'un vol commis, dans le magasin qu'il dirigeait, le 22 janvier 2009 par deux individus armés et en cagoule et que cet accident avait été directement à l'origine de son inaptitude, retient que la sécurité du magasin était assurée notamment, lors des trois attaques dont il a été la cible, par la présence d'un vigile, ce qui n'a pas suffi à dissuader des malfaiteurs armés de s'introduire dans le magasin y compris aux heures d'affluence pour s'emparer sous la menace et la contrainte du contenu des caisses et du coffre et qu'il est d'évidence que quelles que soient les mesures sécuritaires prises par les particuliers employeurs -dont le développement et la sophistication risquent au demeurant d'exacerber la violence des criminels déterminés- ils ne disposeront jamais des moyens nécessaires leur permettant de suppléer les carences de l'Etat sur qui repose prioritairement la charge d'assurer la sécurité des personnes et l'intégrité des biens sur l'ensemble du territoire national et en déduit que la société Lidl n'a pas manqué à son obligation de sécurité ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs en partie d'ordre général, après avoir relevé le caractère professionnel de l'accident à l'origine de l'inaptitude et le fait que le

salarié invoquait un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel, dont il résultait de ses constatations que l'employeur ne rapportait pas la preuve du caractère étranger à tout manquement à son obligation de sécurité, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Condamne la société Lidl aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Lidl et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit mai deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour M. X...

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir décidé que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et débouté le salarié de toutes ses demandes ;

Aux motifs que M. X... a été reconnu en accident du travail à la suite du vol commis dans le magasin qu'il dirigeait le 22 janvier 2009 par deux individus armés et cagoulés, accident directement à l'origine de l'inaptitude physique à son poste de travail relevée par le médecin du travail les 1er et 15 septembre 2010, inaptitude ayant entraîné le licenciement ; 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 ; qu'il ne ressort pas des éléments de la cause que la société Lidl a manqué à cette obligation puisque la sécurité du magasin était assurée notamment, lors des trois attaques dont il a été la cible, par la présence d'un vigile, ce qui n'a pas suffi à dissuader des malfaiteurs armés à s'introduire dans le magasin y compris aux heures d'affluence pour s'emparer sous la menace et la contrainte du contenu des caisses et du coffre ; qu'il est par ailleurs d'évidence que quelles que soient les mesures sécuritaires prises par les particuliers employeurs - dont le développement et la sophistication risquent au demeurant d'exacerber la violence de criminels déterminés - ils ne disposeront jamais des moyens nécessaires leur permettant de suppléer les carences de l'Etat sur qui repose prioritairement la charge d'assurer la sécurité des personnes et l'intégralité des biens sur l'ensemble du territoire national ; qu'il résulte suffisamment, d'une part, de la mention manuscrite apposée par l'employeur sur le 2ème avis d'inaptitude du 15 septembre 2010 « convocation entretien reclassement après réunion DP du 29/9 » et, d'autre part, du procès-verbal de réunion des délégués du personnel du 29 septembre 2010, signé par le directeur régional, qui mentionne la « présentation des dossiers d'inaptitude consécutive à AT » de trois salariés dont M. X..., que l'employeur a bien respecté l'article L. 1226-10 du

code du travail et proposé au salarié inapte à la suite d'un accident du travail un autre emploi approprié à ses capacités après avis des délégués du personnel, le texte ne précisant pas la forme que doit revêtir cet avis ; qu'enfin, le salarié ne saurait sérieusement prétendre que l'employeur aurait manqué à son obligation de reclassement en ne cherchant pas loyalement à le reclasser alors que, déclaré inapte à exercer son poste de responsable de magasin mais apte à occuper un poste administratif en dehors d'une surface de vente, il a refusé par écrit le 6 novembre 2010 toutes les propositions précises et sérieuses faites par l'employeur après consultation de la direction générale à Strasbourg et de l'ensemble des directions régionales, au motif, selon le salarié de « l'éloignement », alors que ces postes proposés lors de l'entretien de reclassement du 22 octobre 2010, confirmés par écrit le 3 novembre suivant, détaillés dans la lettre de licenciement qui précise leurs intitulés, missions, horaire de travail, qualification et rémunération, respectaient les préconisations du médecin du travail puisqu'ils étaient les suivants : - employé administratif aux services approvisionnement à Barbery, Bordeaux, Cambrai, pour 1 498,78 € par mois ; employé administratif aux services techniques à Meaux pour 1 066,17 € ; technicien de maintenance (agent de maîtrise) à Metz pour 2 157,51 € ; à Strasbourg, pour 1 498,78 €, assistant service trésorerie, assistant service organisation bilingue allemand assistant service publicité, assistant service achats investissements, employé administratif au service management des coûts et audit, employé administratif au service achats bilingue allemand ; à Strasbourg, les postes d'agent de maîtrise d'assistant chef de projet, technicien d'exploitation informatique, auditeur technique construction, économiste de la construction, technicien facility management ; que M. X... qui ne souhaitait pas s'éloigner de la région dans laquelle il était employé, qui ne soutient ni démontre que d'autres postes administratifs en dehors d'une surface de vente auraient pu et dû lui être proposés, a donc fait l'objet d'un licenciement régulier et fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Alors 1°) que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, y manque lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'une agression ; que la cour d'appel a constaté que le 22 janvier 2009, M. X... avait été victime d'un accident du travail résultant d'un vol commis dans le magasin qu'il dirigeait par deux individus armés et cagoulés, à l'origine de son licenciement pour inaptitude ; que le magasin avait déjà été attaqué à plusieurs reprises ; qu'en n'ayant pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait que l'employeur n'avait pas exécuté son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Alors 2°) qu'en tout état de cause, 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 et y manque lorsque malgré plusieurs accidents similaires il n'a pas renforcé les mesures de sécurité pour prévenir leur répétition ; qu'il est constant que le magasin Lidl dont M. X... assurait la direction a fait l'objet de plusieurs braquages en 2008 ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante que « la sécurité du magasin était assurée notamment, lors des trois attaques dont il a été la cible, par la présence d'un vigile, ce qui n'a pas suffi à dissuader des malfaiteurs armés à s'introduire dans le magasin y compris aux heures d'affluence pour s'emparer sous la menace et la contrainte du contenu des caisses et du coffre » au lieu de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat en maintenant un dispositif inefficace sans tenter de l'améliorer et éviter le braquage survenu le 22 janvier 2009, constitutif d'un accident du travail pour M. X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Alors 3°) qu'en ayant énoncé qu' « il est par ailleurs d'évidence que quelles que soient les mesures sécuritaires prises par les particuliers employeurs ç dont le développement et la sophistication risquent au demeurant d'exacerber la violence de criminels déterminés ç ils ne disposeront jamais des moyens nécessaires leur permettant de suppléer les carences de l'Etat sur qui repose prioritairement la charge d'assurer la sécurité des personnes et l'intégralité des biens sur l'ensemble du territoire national », la cour d'appel a statué par un motif d'ordre général et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors 4°) qu'en se fondant, pour décider que l'avis des délégués du personnel avait été régulièrement recueilli, sur, d'une part, un élément émanant du demandeur à la preuve lui-même, soit une mention manuscrite apposée par l'employeur sur l'avis d'inaptitude du 15 septembre 2010, d'autre part, le procès-verbal de réunion des délégués du personnel du 29 septembre 2010, seulement signé par le directeur régional, mentionnant la « présentation des dossiers d'inaptitude consécutive à AT », qui ne caractérisaient pas en quoi l'employeur avait effectivement recueilli l'avis des délégués du personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Alors 5°) que ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur lorsque la proposition de reclassement emporte modification du contrat de travail ; qu'en ayant décidé que le licenciement de M. X... était justifié, motif pris qu'il avait refusé les propositions faites par l'employeur, qui emportaient toutes modifications du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Alors 6°) que lorsque le salarié conteste l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement, ce dernier doit établir qu'il a envisagé toutes les mesures le permettant telles que mutations et transformations de postes ; que la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement incombe à l'employeur seul ; qu'en ayant reproché à M. X..., qui ne souhaitait pas s'éloigner de la région dans laquelle il était employé, de ne pas avoir prouvé que d'autres postes administratifs en dehors d'une surface de vente auraient pu et dû lui être proposés, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 20 décembre 2012