


Plus de précisions sur ces contrôles sont disponibles sur le site de la DGCCRF.

A.-L. Tulpain

 Étude « Mise sur le marché des produits chimiques »

## Santé au travail

### Le refus d'adapter le poste de travail peut constituer un harcèlement moral

Constitue un harcèlement le refus de l'employeur d'adapter le poste de travail d'une salariée selon les prescriptions du médecin du travail, et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités.

L'article L. 4121-1 du code du travail (qui fonde l'obligation patronale de sécurité), affirme que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Depuis longtemps, la jurisprudence voit dans ce principe l'affirmation d'une véritable obligation « de résultat » en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail, dont l'employeur doit assurer l'effectivité.

En toute logique, si un salarié rencontre des problèmes de santé, et que ces difficultés donnent lieu à des recommandations particulières de la part du médecin du travail, l'employeur est tenu de se conformer à ces prescriptions médicales. Il doit donc tenir compte des propositions de mesures individuelles telles que des mutations ou des 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. 4624-1 du code du travail.

Le fait de ne pas se conformer à ces prescriptions médicales est fautif (y compris en dehors du cas de l'inaptitude du salarié). Un manquement à l'obligation patronale de sécurité qui peut même constituer un harcèlement moral. Ainsi, aux yeux des juges, constitue un tel harcèlement le fait, pour l'employeur, de méconnaître les prescriptions médicales concernant son subalterne en refusant d'adapter le poste de travail et en persistant à lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités.

En l'espèce, l'affaire concerne l'employée d'une entreprise de peinture industrielle qui avait eu coup sur coup deux

arrêts maladie. A chaque visite de reprise, elle avait été jugée apte, avec certaines réserves cependant (recommandation d'éviter le port et la manutention de charges lourdes puis, à l'issue du second arrêt de travail, aptitude à la reprise du travail avec la mention « éviter le port de charges lourdes de plus de 17 kg »). Près d'un an et demi plus tard, la salariée avait notifié à son employeur « l'impossibilité de continuer son activité dans l'entreprise pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral », puis elle avait demandé à la juridiction prud'homale de requalifier cette rupture du contrat en licenciement aux torts de l'employeur. Ce qu'on appelle classiquement une « prise d'acte ».


Cette demande a été jugée fondée. Tout d'abord, les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité ont été jugés suffisamment graves pour justifier la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences indemnitaires qui en résultent. Puis, en second lieu, l'attitude patronale consistant à maintenir, en dépit de ses protestations, la salariée dans son poste de travail antérieur au mépris des recommandations médicales, a été qualifiée de harcèlement. Car pour les juges, « 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 ». Avec, là encore, des indemnités à la clé.

On retrouve ici les 3 critères légaux du harcèlement moral : 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. Il faut noter que ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation qualifie de harcèlement la méconnaissance par l'employeur des réserves émises par le médecin du travail concernant l'état de santé d'un salarié. En 2010, un tel verdict avait déjà été rendu dans une affaire similaire (↗ Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616).

REMARQUE : dans cette précédente affaire, les faits étaient encore plus graves. Car en l'occurrence, la salariée, déclarée apte avec réserves après un accident du travail, s'était vue imposer des tâches de manutention lourde au mépris des recommandations du médecin du travail, ce qui avait entraîné de nombreux arrêts de travail. Or, de façon assez cynique, l'employeur avait essayé de « tirer parti » de cette dégradation de l'état de santé de sa subalterne pour lui proposer des postes de classification inférieure impliquant une baisse de rémunération. On notera qu'aujourd'hui, la simple « mise en jeu » de la santé de la salariée (ce sont les termes utilisés par les juges) suffit à faire basculer la situation dans un harcèlement, sans qu'une dégradation de l'état de santé soit concrètement avérée. Et peu important qu'on se situe dans un contexte d'accident du travail ou de simple maladie.

↗ Cass. soc., 7 janv. 2015, n° 13-17.602

L. Dival

 Étude « Risques psychosociaux »