RÉSUMÉ :

Il résulte des articles 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 9 du code civil, L. 4121-1, L. 4121-2, L. 4624-3 et L. 4624-6 du code du travail, d'une part que l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée et qu'il est en droit d'en refuser l'accès, d'autre part que, tenu de prendre en compte les avis, les indications ou propositions émises par le médecin du travail, l'employeur qui n'a pas exercé le recours prévu par l'article L. 4624-7 du code du travail ne peut refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste au seul motif que le salarié a refusé une visite de son domicile par l'employeur. Doit être censuré l'arrêt qui retient l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, alors qu'il résultait de ses constatations que celui-ci avait refusé la mise en place du télétravail préconisé par le médecin du travail au seul motif que la salariée s'était opposée à la visite de son domicile

Texte intégral

Cassation
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO01049
Formation de diffusion : FP B
numéros de diffusion : 1049

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 13 novembre 2025

Cassation

M. SOMMER, président

Arrêt n° 1049 FP-B

Pourvoi n° P 24-14.322

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 NOVEMBRE 2025

Mme [L] [B], domiciliée [Adresse 4], [Localité 2], a formé le pourvoi n° P 24-14.322 contre l'arrêt rendu le 5 mars 2024 par la cour d'appel de Nîmes (5e chambre sociale PH), dans le litige l'opposant à la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) du Languedoc-Roussillon, dont le siège est [Adresse 1], [Localité 3], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mmes Pecqueur et Maitral, conseillères référendaires, les observations de Me Balat, avocat de Mme [B], de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail du Languedoc-Roussillon, et l'avis de Mme Wurtz, première avocate générale, après débats en l'audience publique du 9 octobre 2025 où étaient présents M. Sommer, président, Mmes Pecqueur et Maitral, conseillères référendaires corapporteures, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes Capitaine, Monge, Mariette, Cavrois, Ott, Sommé, Bouvier, Degouys, MM. Barincou, Flores, Mme Lacquemant, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Thomas-Davost conseillères référendaires, Mme Wurtz, première avocate générale, et Mme Piquot, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 5 mars 2024), Mme [B] a été engagée en qualité d'assistante de service social par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) du Languedoc-Roussillon le 22 mars 2010.

2. Après plusieurs avis invitant l'employeur à mettre en place un télétravail et à favoriser une activité sur le territoire d'[Localité 6], le médecin du travail a préconisé un aménagement du poste de la salariée le 26 novembre 2021, avec notamment deux jours de télétravail à domicile.

3. Invoquant un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité et une discrimination en raison de son origine, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, alors :

« 1°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et familiale et qu'est donc illicite, comme portant atteinte à une liberté fondamentale, l'obligation faite au salarié en télétravail à son domicile de consentir à l'employeur un droit de visite de ce domicile ; qu'en décidant le contraire pour considérer que l'absence de mise en place du télétravail, préconisée par le médecin du travail était imputable à Mme [B], laquelle avait refusé ce droit à la CARSAT, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail ; qu'en reprochant à Mme [B] d'invoquer un manquement de la CARSAT à son obligation de sécurité sans produire "aucun de ses arrêts de travail, ni aucun certificat médical, de sorte que la cour ne sait pas de quel mal ou de quelle pathologie la salariée est atteinte et en quoi l'employeur manque à son obligation d'assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale", cependant que, dès lors qu'elle constatait que le médecin du travail préconisait un aménagement du poste de travail de la salariée "afin de permettre une reprise du travail dans des conditions compatibles avec l'état de santé de Mme [B]", elle n'avait pas, sauf à porter atteinte au secret médical, à s'interroger sur la pathologie qui exigeait un tel aménagement et devait se borner à rechercher si l'employeur avait satisfait à son obligation de sécurité en mettant en œuvre les mesures préconisées par le médecin du travail, la cour d'appel s'est déterminée par une motivation inopérante et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1, L. 4624-3 et L. 4624-6 du code du travail et de l'article L. 1110-4 du code de la santé publique. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen, pris en sa première branche

5. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le moyen est nouveau, mélangé de fait et de droit.

6. Cependant, le moyen, qui ne se réfère à aucune considération de fait qui ne résulterait pas des énonciations des juges du fond, est de pur droit.

7. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 9 du code civil, L. 4121-1, L. 4121-2, L. 4624-3 et L. 4624-6 du code du travail :

8. Il résulte des quatre premiers de ces textes que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale et de son domicile.

9. En application des cinquième et sixième, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

10. En application des articles L. 4624-3 et L. 4624-6 du code du travail, d'une part le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'état de santé physique et mental du travailleur, d'autre part l'employeur est tenu de prendre en compte ces avis et ces indications ou propositions émises par le médecin du travail, et de faire connaître au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

11. Il en résulte, d'une part que l'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée et qu'il est en droit d'en refuser l'accès, d'autre part que, tenu de prendre en compte les avis, les indications ou propositions émises par le médecin du travail, l'employeur qui n'a pas exercé le recours prévu par l'article L. 4624-7 du code du travail ne peut refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste au seul motif que le salarié a refusé une visite de son domicile par l'employeur.

12. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, l'arrêt, après avoir rappelé la chronologie des échanges intervenus entre l'employeur, la salariée et le médecin du travail, relève, d'abord, que le médecin du travail avait préconisé de limiter les déplacements à [Localité 5], de mettre en place un travail sur le territoire d'[Localité 6], puis un télétravail à raison de deux puis de trois jours par semaine, dans la mesure où l'organisation du travail le permettait.

13. Il retient, ensuite, d'une part, qu'il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir organisé le travail de la salariée essentiellement sur le territoire d'[Localité 6], compte tenu de la répartition de l'activité au sein du service social et de l'impact de la préconisation sur le travail collectif, d'autre part, qu'il avait bien recherché la possibilité d'une mise en place du télétravail qui n'a pu se faire en raison du refus de la salariée de laisser visiter son domicile pour s'assurer qu'il était conforme et respectait les règles de sécurité et les conditions de travail, que le dossier de candidature au télétravail rempli par la salariée prévoyait bien la visite du domicile du salarié et que, s'il est produit un diagnostic de conformité de l'aménagement du poste en télétravail par la société Bureau Veritas, il n'est pas fait état de la visite du domicile dans les conditions de la candidature au télétravail.

14. Il relève, enfin, que la salariée ne produisait aucun de ses arrêts de travail, ni aucun certificat médical, de sorte que la pathologie dont celle-ci était atteinte ne pouvait être identifiée et qu'il ne pouvait être distingué en quoi l'employeur manquait à son obligation d'assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale.

15. L'arrêt en déduit que l'employeur avait pris les mesures nécessaires et n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

16. En statuant ainsi, par des motifs impropres tirés du défaut de justification de la pathologie à l'origine de la préconisation du médecin du travail, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait refusé la mise en place du télétravail préconisé au seul motif que la salariée s'était opposée à la visite de son domicile, ce dont elle aurait dû déduire un manquement à l'obligation de sécurité, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le second moyen, pris en sa sixième branche

Enoncé du moyen

17. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la discrimination, alors « que la cassation qui interviendra sur le premier moyen de cassation, lequel critique le chef de dispositif de l'arrêt attaqué ayant écarté la demande

d'indemnisation de Mme [B] au titre d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, entraînera, par voie de conséquence et en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt attaqué en ce qu'il écarte l'existence d'une discrimination en raison de ce qu'il avait été jugé que l'employeur avait satisfait à son obligation de sécurité. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

18. La salariée ayant invoqué le refus par l'employeur de la mise en place du télétravail à l'appui de sa demande au titre de la discrimination alléguée, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité entraîne la cassation du chef de dispositif la déboutant de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 mars 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail du Languedoc-Roussillon aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail du Languedoc-Roussillon et la condamne à payer à Mme [B] 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 publiquement le treize novembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Nîmes 2024-03-05 (Cassation)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.