

# Le juge peut suspendre une réorganisation pour des motifs de santé et de sécurité

mars 13 2008

Thèmes: [Santé & conditions de travail](#), [Dialogue social](#), [Sécurité](#)



Par un arrêt de principe du 5 mars 2008, la Cour de Cassation vient de faire un pas essentiel en matière de réorganisation, en validant une suspension opérée à la demande des syndicats pour des motifs de santé et de sécurité.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation vient de rendre récemment, le 5 mars 2008, un arrêt particulièrement important en matière de réorganisation, dont la portée est considérable.

La Cour de Cassation a en effet posé pour la première fois le principe selon lequel le Juge pouvait suspendre la mise en œuvre d'une réorganisation lorsqu'elle était « de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés » (SNECMA c/ CGT, P. n° 06-45888).

Les syndicats disposent ainsi du pouvoir de s'opposer à la mise en œuvre d'une réorganisation dont les répercussions seraient dommageables pour la santé et la sécurité des salariés.

Ce nouveau pouvoir est encore plus important que les pouvoirs du Comité d'entreprise en matière de réorganisation.

Il s'agit d'un véritable « arrêt de principe », qui sera publié au Bulletin, et la Cour a pris soin de fonder sa position sur l'« attendu de principe » suivant :

« l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».

Cet arrêt s'inscrit dans l'évolution de la jurisprudence récente, selon laquelle l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit en assurer l'effectivité (28 février 2006, P. n° 05-41555). Il permet d'assurer la concrétisation positive de cette jurisprudence, qui est appelée à jouer un rôle essentiel.

Ce nouveau pouvoir est encore plus important que les pouvoirs du Comité d'entreprise en matière de réorganisation. Il ne s'agit en effet pas là seulement d'un simple pouvoir de « blocage », permettant seulement en pratique de retarder la mise en œuvre du projet, mais aussi d'un véritable pouvoir de contrainte obligeant l'employeur à « revoir sa copie ».

La Cour ne définit pas précisément la notion de « mesure de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés ». Elle renvoie, sur ce point, à l'appréciation des Juges du fond. Il semble dans tous les cas

certain que cette notion est plus large que celle visée par l'article L. 263-1 du Code du travail, qui permet à l'Inspecteur du travail, en cas de « risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique », de saisir le Juge des référés pour « voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque ».

C'est manifestement l'expertise CHSCT qui a joué un rôle déterminant dans l'appréciation des Juges du fond. D'un point de vue pratique, il convient de relever que cet arrêt a été rendu dans le cadre d'une réorganisation ayant donné lieu à expertise CHSCT, et que c'est manifestement l'expertise CHSCT qui a joué un rôle déterminant dans l'appréciation des Juges du fond. La mesure critiquée (et suspendue) était en effet celle d'une « nouvelle réorganisation [qui] réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions ». La cour d'appel a suspendu cette nouvelle réorganisation, après avoir constaté que « cet isolement augmentait les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mise en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés », constat qui résulte manifestement des Conclusions de l'Expert.

Les rapports d'expertise CHSCT ne seront donc désormais plus voués à prendre le chemin du placard des employeurs peu scrupuleux. Ceux-ci s'exposeront désormais à un blocage de la réorganisation mise en œuvre en cas d'absence de prise en compte des mesures préconisées par l'Expert CHSCT, et à une impossibilité de passer outre ce blocage sans prendre en compte les préconisations de l'expert.

Incidentement, cette jurisprudence semble aussi applicable pour les situations de « risque grave » dans l'entreprise ou les syndicats disposeraient ainsi de la faculté de voir ordonner, sous astreinte si nécessaire, et après expertise le cas échéant, la cessation des situations dangereuses.

Mots-clés : [Astreinte](#), [Institutions Représentatives du Personnel](#),

Entreprises : [Snecma](#),

## À propos de l'auteur



• **Samuel Gaillard**

• Cabinet d'avocat

• Nombres d'articles : 8

• Inscrit le 25 janv., 2008

## Offres d'emploi

- [La MGEFI recherche un\(e\) Responsable de service \(H/F\) basé à Paris\(MGEFI\)](#)

oct 28

[voir toutes les offres »](#)

## Partenaires