



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° C2511901	4 décembre 2025	SO	
Décision attaquée : 16 mai 2024 de la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion			

Mme [I] [Z] C/ la société Maillot Services Distribution	
rapporteur : Emilie Pecqueur	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR

Identification du ou des points de droit à juger	<i>non respect des préconisations du médecin du travail et droit à réparation du salarié</i>
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audiencée)	☐ formation restreinte

	☒ formation de section ☐ option possible : formation restreinte ou de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ un projet d'arrêt

1 - Rappel des faits et de la procédure

Madame [Z] a été engagée en qualité d'employée polyvalente dans une station essence du 5 septembre 2019 au 28 février 2021 en contrat de professionnalisation par la société Maillot Services Distribution, à l'enseigne Station Service Total Saint-Joseph.

Le 10 novembre 2020, la salariée a été placée en arrêt de travail, renouvelé jusqu'au terme du contrat fixé le 28 février 2021.

Elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution du contrat de travail.

Par **jugement du 6 septembre 2022**, le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre a, notamment, condamné l'employeur à lui payer une somme à titre d'indemnité liée à la grossesse.

Par arrêt du 16 mai 2024, la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion a, infirmant le jugement, débouté la salariée de toutes ses demandes.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de la salariée formé le 19 février 2025**.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° C2511901 Du 19 février 2025 ☒ Aide juridictionnelle : demande formée le 3 juillet 2024 par la salariée ; décision d'admission totale notifiée le 11 décembre 2024. Délais augmentés d'un mois en application de l'article 643 du code de procédure civile .
Mémoire ampliatif	Déposé le 12 juin 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros)
Mémoire en défense	- déposé le 18 septembre 2025 (article 700 CPC : pas de demande).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité par un moyen unique aux termes duquel il est soutenu que « *le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ouvre droit à réparation* ; que pour débouter Mme [Z] de sa demande indemnitaire au titre du manquement de la société MSD à son obligation de sécurité, la

cour d'appel a retenu que si l'employeur a laissé la salariée, contrairement aux préconisations du médecin du travail, effectuer des tâches sur la piste, *la société MSD ne rapportant pas la preuve d'avoir pris les mesures nécessaires pour prévenir toute atteinte à la sécurité de Mme [Z], celle-ci n'invoque, et a fortiori ne démontre pas, que le respect de l'obligation de sécurité aurait été de nature à avoir eu des conséquences sur sa santé et qu' en l'absence de lien de causalité entre un préjudice commis il y a lieu, par infirmation du jugement déféré, de débouter Mme [Z] de sa demande indemnitaire ; qu'en statuant ainsi, quand le seul constat de la violation par la société MSD des préconisations du médecin du travail ouvrait droit à réparation pour Mme Troca, la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du code du travail, interprétés à la lumière des articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 .*

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Préjudice nécessairement subi en cas de non respect des préconisations du médecin du travail

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 Sur l'évolution de la notion de préjudice nécessairement subi dans la jurisprudence de la chambre sociale .

Après avoir admis assez largement l'existence de préjudice nécessaire, la chambre sociale a marqué un coup d'arrêt au développement de cette notion par un arrêt rendu le 13 avril 2016 :

Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° [14-28.293](#) , Bull. 2016, V, n° 72 :

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Ce revirement était justifié ainsi dans le rapport annuel de la Cour de cassation 2016 (p.247) :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation revient à une application plus orthodoxe des règles de la responsabilité civile et commune à l'ensemble des chambres civiles de la Cour de cassation.

On sait que la responsabilité civile implique la réunion de trois conditions cumulatives : une faute, un préjudice, un lien de causalité entre la faute et le préjudice.

(...)

La solution, initialement limitée à quelques hypothèses concernant l'application de règles de procédure, pouvait se justifier par un principe d'effectivité du droit, la sanction automatique de manquements au respect de règles de procédure prévues par le code du travail étant le moyen le plus sûr d'en obtenir le respect pour l'avenir.

Mais l'effet « boule de neige », qui affecte parfois une jurisprudence, a eu pour conséquence de multiplier les hypothèses dans lesquelles la chambre sociale retient que tel ou tel manquement de l'employeur a nécessairement causé un préjudice au salarié, transformant ainsi une exception limitée (et pouvant être justifiée dans certains cas) aux règles de la responsabilité civile en une véritable méconnaissance de ces règles par l'effet de sa généralisation.

L'existence d'un préjudice nécessairement subi a toutefois été maintenue dans certaines hypothèses :

- soit lorsque l'indemnisation est prévue de manière impérative par la loi :

Soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° [16-13.578](#) , Bull. 2017, V, n° 136

Il résulte de l'article L. 1235-5 du code du travail que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue.

Soc., 10 septembre 2025, pourvoi n° [23-21.124](#) , publié

Aux termes de l'article L. 1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Selon l'article L. 2141-5, alinéa 1er, du même code, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Aux termes de l'article L. 2141-8 de ce code, les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Il en résulte que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation.

- soit en cohérence avec la jurisprudence des autres chambre de la Cour :

► en matière d'atteinte à la vie privée (Soc., 12 novembre 2020, n° [19-20.583](#))

► en matière d'atteinte au droit à l'image (Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° [20-12.420](#) , 20-12.421)

- soit lorsqu'est en jeu l'effectivité de normes issues du droit de l'Union :

Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° [17-14.392](#)

Il résulte de l'application combinée de l'article L. 1235-15 du code du travail, de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 1382, devenu 1240, du code civil et de l'article 8, § 1, de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne que l'employeur qui met en oeuvre une procédure de licenciement économique, alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° [20-21.636](#) , publié

6. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire fixée à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 constitue, en tant que tel, une violation de cette disposition, sans qu'il soit besoin de démontrer en outre l'existence d'un préjudice spécifique (CJUE, 14 octobre 2010, C-243/09, Fuß c. Stadt Halle, point 53). **Cette directive poursuivant l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant, le législateur de l'Union a considéré que le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire, en ce qu'il prive le travailleur d'un tel repos, lui cause, de ce seul fait, un préjudice dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa sécurité et à sa santé** (CJUE, 14 octobre 2010, C-243/09, Fuß c. Stadt Halle, point 54). La Cour de justice de l'Union européenne a précisé que c'est au droit national des États membres qu'il appartient, dans le respect des principes d'équivalence et d'effectivité, d'une part, de déterminer si la réparation du dommage causé à un particulier par la violation des dispositions de la

directive 2003/88 doit être effectuée par l'octroi de temps libre supplémentaire ou d'une indemnité financière et, d'autre part, de définir les règles portant sur le mode de calcul de cette réparation (CJUE, 25 novembre 2010, Fuß c. Stadt Halle, C-429/09, point 94).

7. Pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour violation de la durée maximale du travail, l'arrêt, après avoir constaté que le salarié avait travaillé 50,45 heures durant la semaine du 6 au 11 juillet 2015, retient que celui-ci doit démontrer très exactement en quoi ces horaires chargés lui ont porté préjudice et, qu'en l'état des éléments soumis, ce préjudice n'est pas suffisamment démontré.

8. En statuant ainsi, alors que le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Cette seconde solution a ensuite été déclinée en cas de violation de règles de durée du travail, d'origine légales ou conventionnelles, qui, comme la directive de 2003, participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales (Soc., 11 mai 2023, pourvoi n° [21-22.281](#) , 21-22.912, publié , pour un dépassement de la durée quotidienne de travail de dix heures ; Soc. 7 février 2024, pourvois n° [21-22.809](#) , publié et [21-22.994](#) , publié , pour une absence de repos journalier conventionnel de douze heures entre deux services ; Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [23-15.944](#) , publié pour le non-respect du temps de pause quotidien).

Le doyen Huglo explicite ainsi cette troisième hypothèse (*La Cour de cassation et la réparation en droit du travail – Jean-Guy Huglo – Droit social 2023. 286*) :

« Il semble possible de discerner un ratio decidendi sous-jacent à cette jurisprudence. Hormis le cas où, comme il a été dit, le législateur français a prévu une sanction spécifique - ce qui est le cas désormais, comme nous venons de l'exposer, en matière de licenciement, puisque, même si le salarié retrouve immédiatement du travail et ne subit pas de préjudice économique, le barème lui octroie un montant minimal, contesté d'ailleurs par certains employeurs -, en l'absence de toute sanction spécifique, c'est le régime de la responsabilité civile qui assure cette effectivité de la norme. Or, s'il est loisible au législateur français de ne prévoir de sanctions que par le recours à la responsabilité civile, avec l'exigence dès lors d'un préjudice - de la même manière que la violation de nombreuses règles de procédure civile nécessite l'existence d'un grief -, en revanche, **lorsqu'est en jeu une obligation européenne ou internationale de sanctionner, l'abandon de l'évaluation du préjudice au pouvoir souverain des juges du fond risque de conduire à l'absence de toute sanction de la violation de la norme européenne ou internationale considérée et à la priver ainsi de toute effectivité. En quelque sorte, c'est l'obligation où se trouve la Cour de cassation de faire respecter nos obligations européennes et internationales qui détermine la reconnaissance d'un préjudice nécessaire lorsqu'une telle obligation de sanctionner existe dans le droit européen ou international .(...)**

La reconnaissance d'un préjudice nécessaire suppose toutefois que la norme européenne ou internationale en cause soit d'effet direct , non pas quant à la possibilité de lui faire écarter une norme nationale contraire ou d'être appliquée directement en l'absence de toute norme de droit interne puisque, dans les cas précités, les dispositions des directives en cause avaient été parfaitement intégrées en droit français, mais quant à **l'exigence que la disposition européenne ou internationale soit suffisamment claire, précise et inconditionnelle pour que l'on puisse identifier qu'elle crée des droits subjectifs au profit des particuliers dont ils peuvent se prévaloir devant le juge pour demander la réparation du préjudice causé par leur violation.** »

Deux séries d'arrêts du 4 septembre 2024 et du 11 mars 2025 ont mis en oeuvre les deux critères dégagés pour la reconnaissance d'un préjudice nécessairement subi en cas de violation d'une règle issue du droit de l'Union, à savoir d'une part l'existence d'une norme de droit de l'Union d'effet direct, d'autre part l'absence d'autre mécanisme de nature à assurer l'effectivité de la règle.

La chambre sociale a ainsi reconnu l'existence d'un droit automatique à réparation en cas de non-respect par l'employeur de l'obligation de suspendre toute prestation de travail du salarié :

Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 23-15.944

Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation.

Elle s'est fondée sur la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail qui prévoit en ses articles 5 que « *l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » et 6 « *obligations générales de l'employeur* » que celui doit « *lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé* », transposés en droit interne français aux articles L. 4121-1 et 2 du code du travail, considérant ainsi que ces articles caractérisaient un droit suffisamment subjectif clair, précis et inconditionnel et que l'absence de droit à indemnisation risquait de laisser sans sanction la violation de ces textes.

Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-16.129, publié

Le seul constat que l'employeur a manqué à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité ouvre droit à réparation.

Dans cette espèce, la chambre sociale a suivi le même raisonnement en interprétant les articles L. 1225-17 et L. 1225-29 du code du travail à la lumière de l'article 8 de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail qui impose « *un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.* »

Elle a en revanche écarté l'existence d'un préjudice nécessairement subi s'agissant de l'absence de mise en oeuvre du suivi médical ou de la visite de reprise à la suite d'un congé de maternité ou du classement d'un salarié en invalidité de deuxième catégorie, dès lors que les dispositions de l'article 14 de la directive 89/391, qui envisage le suivi médical des salariés, renvoyaient « *à l'adoption de mesures définies par la législation ou la pratique nationales et permettent le choix entre diverses modalités de mise en oeuvre de la surveillance de santé* » (Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [22-16.129](#) ; Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° [22-23.648](#) , publiés) de sorte qu'elle ne sont pas pas d'effet direct pour les salariés concernés.

Elle a également écarté l'existence d'un préjudice nécessairement subi lorsque d'autres mécanismes permettant d'assurer l'effectivité de la règle issue du droit de l'Union.

Ainsi, s'agissant de la nullité d'une convention de forfait en jours ou d'une convention de forfait en jours privée d'effet en raison du non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord collectif destiné à assurer la santé et la sécurité du salarié et son droit au repos, l'effectivité des règles issues de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 est assurée par la possibilité pour le salarié de demander le paiement des heures supplémentaires réalisées (Soc., 11 mars 2025, pourvoi n° [23-19.669](#) ; Soc.,

11 mars 2025, pourvoi n° [24-10.452](#) , publiés). Il appartient donc au salarié qui réclame des dommages-intérêts de rapporter la preuve de son préjudice.

De même, en cas de manquement de l'employeur à son obligation de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, l'effectivité des règles issues de la directive 2003/88 est assurée par la possibilité d'un report en cas de poursuite de la relation de travail ou d'une conversion en indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail, de sorte que le manquement de l'employeur à ses obligations n'ouvre pas à lui seul le droit à réparation. (Soc., 11 mars 2025, pourvoi n° [23-16.415](#) , publié).

Une dernière décision du même jour (Soc., 11 mars 2025, pourvoi n° [21-23.557](#) , publié), relative à l'absence de mise en place par l'employeur du suivi médical des travailleurs de nuit a été rendu à la suite de questions préjudicielles posée à la Cour de justice de l'Union Européenne relative à l'article 9 de la directive 2003/88 qui impose aux Etats de « *prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé, préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite et que ceux souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, soient transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes* ».

Cette décision relève, pour écarter l'existence d'un préjudice nécessairement subi, l'existence de dispositions pénales sanctionnant le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit prévues par les articles L. 3122-1 à L. 3122-24, L. 3163-1 et L. 3163-2 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, qui pourrait caractériser l'existence d'un mécanisme permettant d'assurer les règles issues du droit de l'Union.

Mais elle se fonde également sur la réponse de la Cour de justice de l'Union Européenne aux questions préjudicielles posées, qui a dit pour droit dans son arrêt du 20 juin 2024 (C-367/23) : « *L'article 9, paragraphe 1, sous a), de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que : Il ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle, en cas de violation par l'employeur des dispositions nationales mettant en oeuvre cette disposition du droit de l'Union et prévoyant que les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé préalablement à leur affectation puis à intervalles réguliers, le droit du travailleur de nuit à obtenir une réparation en raison de cette violation est subordonné à la condition que celui-ci apporte la preuve du préjudice en ayant résulté dans son chef .* »

Le raisonnement suivi par la Cour de justice de l'Union Européenne ne porte pas tant sur la question de la nécessité d'assurer l'effectivité des règles du droit de l'Union mais sur le caractère inévitable ou non de l'atteinte portée à la santé du salarié :

CJUE, arrêt du 20 juin 2024, Illitch Mounkala Daddah, C-367/23 :

42. Partant, à la différence des exigences découlant, en matière de durée du travail, de l'article 6, sous b), et de l'article 8 de la directive 2003/88, dont la méconnaissance cause, de ce seul fait, un préjudice au travailleur concerné, dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa santé par la privation de temps de repos dont il aurait dû bénéficier ou par l'imposition d'heures de travail de nuit excessives, **l'absence de visite médicale devant précéder l'affectation à un travail de nuit et de suivi médical régulier consécutif à cette affectation, prévus à l'article 9, paragraphe 1, sous a), de cette directive, n'engendre pas inévitablement une atteinte à la santé du travailleur concerné ni, dès lors, un dommage réparable dans le chef de celui-ci. La survenance éventuelle d'un tel dommage est, en effet, notamment**

fonction de la situation de santé propre à chaque travailleur et de l'évolution concrète que connaît celle-ci . À cet égard, il convient également de rappeler que, ainsi que l'a déjà relevé la Cour, les tâches effectuées de nuit peuvent être différentes en termes de difficulté et de stress (arrêt du 24 février 2022, Glavna direksia « Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto », C 262/20, EU:C:2022:117, point 52).

Le professeur Adam, commentant cette série d'arrêts, estime ainsi que la référence à l'effet direct des normes de droit de l'Union est insuffisant à justifier à elle seule toutes ces décisions et se réfère à l'existence d'un préjudice inévitable (*le préjudice nécessaire, ce bateau ivre...* Patrice Adam, Droit social 2025.658) :

« Cette justification a-t-elle vocation à ramener à elle tous les cas de préjudice nécessaire ? On ne le pense pas (les autres arrêts rendus, datés du même jour, ne se situent d'ailleurs pas sur le même « fondement ») ; elle n'en est point le seul port d'attache possible. Comment pourrait-on expliquer, par exemple, que « le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation » (Soc., 26 janv. 2022, n° 20-21.636, D. 2022. 219 ; ibid. 1280, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; JA 2022, n° 665, p. 38, étude P. Fadeuilhe ; ibid., n° 663, p. 39, étude M. Julien et J.-F. Paulin ; Dr. soc. 2022. 369, obs. J. Mouly ; ibid. 647, étude M. Véricel) alors même que les normes objectives fixant pareilles limites ne confèrent, à proprement parler, aucun droit subjectif au salarié ? **La justification, en ce champ de la durée du travail, prend en réalité tout autre allure : elle réside dans le fait que le manquement dont il est fait grief à l'employeur cause inévitablement un préjudice au salarié** (CJUE, 14 oct. 2010, aff. C-243/09, pt 53, AJDA 2010. 2305, chron. M. Aubert, E. Broussy et F. Donnat ; RTD eur. 2012. 490, obs. S. Robin-Olivier ; Rev. UE 2014. 243, chron. E. Sabatakakis ; CJUE, 20 juin 2024, aff. C-367/23, pt 42).

Mars 2025. Le préjudice est nécessaire parce qu'il est inévitable et indiscutable et qu'il est donc inutile de le mettre judiciairement en discussion. L'arrêt rendu le 11 mars 2025 en matière de travail de nuit creuse le même sillon (Soc., 11 mars 2025, n° 21-23.557, D. 2025. 495). (...) »

Il analyse ensuite les arrêts du 11 mars 2025 sous l'angle de l'absence de préjudice inévitable :

« Un deuxième arrêt, du même jour, règle à l'identique le compas du préjudice nécessaire. Elle y juge « qu'un manquement de l'employeur à son obligation d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait » (Soc., 11 mars 25, n° 23-16.415, D. 2025. 494). Là encore, c'est bien l'absence de caractère inévitable du préjudice qui justifie la position adoptée, même si le raisonnement des juges laisse, cette fois, l'inéluctabilité du préjudice dans l'ombre. Pour étayer son rejet de la théorie du préjudice nécessaire, la Haute Juridiction souligne en effet « qu'en cas de manquement de l'employeur à son obligation, les droits à congé payé du salarié sont soit reportés en cas de poursuite de la relation de travail, soit convertis en indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail ». Que faut-il comprendre ? Si les normes juridiques, en cas de violation de la règle au coeur du contentieux, instituent des mesures alternatives à l'indemnisation de nature à donner satisfaction au salarié, il ne saurait exister de préjudice nécessaire ! On retrouve la même idée dans le dernier arrêt de cette séquence jurisprudentielle : si, en matière de convention de forfait en jours, le manquement de l'employeur aux règles légales et conventionnelles qui avaient pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, « n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait » (Soc., 11 mars 2025, nos 24-10.452 et 23-19.669, D. 2025. 494), c'est parce que le salarié, dont la convention de forfait en jours a été privée d'effet (ou annulée, selon les cas), peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre. Là aussi, la violation par l'employeur de ses obligations est « sanctionnée » par une mesure spécifique permettant au salarié d'obtenir une sorte de « réparation par équivalent » (...) ».

5.2 Préjudice nécessairement subi et non-respect des préconisations du médecin du travail

5.2.1-La chambre sociale a écarté tout préjudice nécessairement subi en cas de non[?]respect des préconisations du médecin du travail par un arrêt du 9 décembre 2020 :

Soc., 9 décembre 2020, pourvoi n° [19-13.470](#) , publié

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat, alors :

« 1° / **que tout salarié dispose d'un droit à la santé et au repos constitutionnellement et conventionnellement garanti ; que la méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail qui indique l'existence d'un risque grave, spécifique et identifié, en cas de conduite d'un certain types d'engins, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice au salarié, privé ainsi du droit constitutionnellement et conventionnellement garanti à la préservation de sa santé** ; qu'en déboutant le salarié de sa demande au motif qu'il ne justifiait pas du préjudice qui résultait du manquement de l'employeur à l'obligation de suivre les préconisations du médecin du travail lequel avait interdit son affectation à la conduite d'un engin aéroportuaire lourd, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail dans leur rédaction alors applicable, interprété à la lumière de l'article 5.1 de la directive 89/391 du 12 juin 1989 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

(...)

Réponse de la Cour

5. L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

6 . La cour d'appel, dans l'exercice de son pouvoir souverain, a constaté que le salarié se bornait à une déclaration de principe d'ordre général sans caractériser l'existence d'un préjudice dont il aurait personnellement souffert.

7. Le moyen, inopérant en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus.

Le commentaire à la RJS (2021.92) indique :

« À première vue, cette motivation pouvait paraître critiquable, tant l'existence de principe d'un préjudice subi par le salarié contraint de travailler dans des conditions mettant en péril sa santé ne paraît guère faire de doute. Mais toute la difficulté réside dans le fait qu'il ne s'agit justement que d'une affirmation de principe, non quantifiable sans renvoi à des circonstances concrètes propres à chaque cas d'espèce. Par ailleurs, si l'on peut estimer que la position de la cour d'appel revenait à laisser impuni le comportement d'un employeur qui persisterait à mettre en danger le salarié, alors même que l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu repose sur la prévention des risques professionnels, encore faut-il rappeler que le mécanisme de la responsabilité contractuelle n'a pas pour objet premier d'assurer la sanction de l'auteur du fait dommageable, mais d'indemniser un préjudice, dont la victime doit démontrer le caractère actuel et certain.

La chambre sociale, approuvant l'arrêt de la cour d'appel et rejetant le pourvoi, confirme donc sa jurisprudence relative à l'abandon de la théorie du préjudice nécessaire, y compris dans l'hypothèse d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, faute de texte établissant l'existence de principe d'un préjudice. »

Le professeur Adam critique cette position (Droit social, 2021.268) :

« D'abord, sans doute, que la solution adoptée n'est pas inédite et s'inscrit dans le sillon creusé par un arrêt du 4 mai 2017 (Soc., 4 mai 2017, n° 15-19.334 : défaut d'organisation d'une visite médicale de reprise). Elle est donc solution de continuité. Ensuite, qu'elle n'aide pas à mieux voir quant aux limites du domaine résiduel du préjudice nécessaire. Il ne fait aucun doute en effet, comme le soutenait le salarié, que l'obligation patronale de sécurité est la face passive d'un droit constitutionnel à la santé et à la sécurité des travailleurs dont l'assise textuelle est l'article 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (Soc., 26 févr. 2020, n° 18-22.556, préc. : « L'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ainsi que l'article 31, § 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantissent le droit à la santé et à la sécurité de tout travailleur » - Soc., 11 juin 2014, n° 11-20.985, Bull. civ. V, n° 137, D. 2014. 1331, Soc., 28 mai 2014, n° 13-13.947, et Soc., 31 janv. 2012, n° 10-19.807, Bull. civ. V, n° 43, D. 2012. 445 ;

ibid. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; ibid. 1765, chron. P. Bailly, E. Wurtz, F. Ducloz, P. Flores, L. Pécaut-Rivolier et A. Contamine ; Dr. soc. 2012. 536, obs. P.-H. Antonmattei ; RTD eur. 2013. 292-28, obs. B. Le Baut-Ferrarese : « Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ». Il ne fait pas plus de doute que le refus par l'employeur d'appliquer les préconisations du médecin du travail constitue une violation de son obligation de sécurité. En effet, « 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 en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou 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 [C. trav., art. L. 4624-3] » (par ex., Soc., 23 sept. 2009, n° 08-42.629, Bull. civ. V, n° 189, D. 2010. 672, obs. O. Leclerc, E. Peskine, J. Porta, L. Camaji, A. Fabre, I. Odoul-Asorey, T. Pasquier et G. Borenfreund ; Dr. soc. 2010. 80, note J. Savatier ; RDT 2010. 30, obs. M. Véricel - Soc., 17 oct. 2012, n° 11-18.648 - Soc., 22 sept. 2010, n° 08-45.225). Faut-il alors considérer à l'aune de cette décision que la violation d'un droit constitutionnellement garanti ne constitue pas fiable boussole pour s'orienter dans le maquis des solutions jurisprudentielles ? On ne voit guère quelle autre conclusion en tirer.

Comment justifier alors que la « doctrine du préjudice nécessaire » soit maintenue au profit des salariés victimes des manquements patronaux dans le champ du droit à la représentation (Soc., 4 nov. 2020, n° 19-12.775, préc.) mais pas dans celui du droit à la santé ? L'effectivité du second - d'autant mieux assurée que l'employeur encourt une condamnation indemnitaire systématique - serait-elle de moindre intérêt que celle du premier ? On peine à concevoir semblable « hiérarchie ». Aussi, l'esprit patine dans sa recherche d'un critère efficace et pertinent de distinction pouvant justifier ici le maintien de la « doctrine du préjudice nécessaire » et là sa mise à l'écart. Et, invariablement, l'on n'en vient à souhaiter que cette doctrine retrouve l'empire qui, avant 2016, était le sien. »

Le professeur Jeansen estime qu'elle pourrait être dépassée (RJS, juin 2024, chronique *la tentaculaire obligation patronale de sécurité*) :

« 18. Preuve du préjudice. La démonstration de la faute de l'employeur n'emporte pas, a priori, présomption de préjudice. Le salarié doit établir le préjudice personnel résultant de la violation de l'obligation de sécurité. La Cour de cassation a néanmoins pu admettre que, même si le salarié n'établissait pas l'existence d'un préjudice, le pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond leur permettait de décider qu'un tel préjudice existait. L'hypothèse demeure toutefois exceptionnelle.

Ces solutions pourraient être désormais dépassées. Dans un arrêt, pour l'instant unique, la Cour de cassation a reconnu l'existence d'un « préjudice nécessaire » alors que le salarié fondait sa demande sur un manquement à l'obligation de sécurité et sur la violation des règles relatives à la durée du travail. Au visa entre autres de l'article L 4121-1 du Code du travail, l'arrêt condamne l'employeur au « seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier ». Il est permis d'y voir une amorce de revirement de jurisprudence, la Cour de cassation déduisant de la preuve de la violation de l'obligation de sécurité l'existence d'un préjudice . »

5.2.2 - L'article L. 4624-3 du code du travail permet au médecin du travail de 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'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié.

Ces propositions sont susceptibles de recours en application de l'article L. 4624-7 du code du travail, dans un délai de quinze jours suivant leur notification (art.R. 4624-6 du code du travail) devant le conseil de prud'hommes, selon la procédure accélérée au fond. La chambre sociale en a déduit qu'en l'absence de contestation, l'avis du médecin du travail s'impose au juge et aux parties (Soc., 7 décembre 2022, pourvoi n° [21-23.662](#) , publié et Soc., 25 octobre 2023, pourvoi n° [22-12.833](#)).

L'article L. 4624-6 du code du travail prévoit que 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.

La chambre sociale en déduit que le refus ou l'absence de mise en oeuvre des préconisations du médecin du travail non justifié constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Soc., 23 novembre 2016, pourvoi n° [15-18.887](#) ; Soc., 27 septembre 2017, pourvoi n° [15-28.605](#)).

Soc., 13 novembre 2025, pourvoi n° [24-14.322](#) , publié

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.

Le non-respect des préconisations du médecin du travail constitue donc un manquement à l'obligation dite de sécurité, qui résulte des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, lesquels transposent les articles 5 et 6 de la directive 89/391 :

Article 5

Disposition générale

1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. (...)

Article 6

Obligations générales des employeurs

1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. (...)

3. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement : (...)

b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé ; (...)

En l'espèce, après avoir constaté que l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité de sa salariée, en la laissant effectuer des tâches sur la piste contrairement aux préconisations du médecin du travail, la cour d'appel déboute la

salarié de sa demande indemnitaire au motif qu'elle n'invoque, et a fortiori ne démontre pas, que le (non- ?)respect de l' obligation de sécurité aurait été de nature à avoir eu des conséquences sur sa santé.

Il appartiendra à la chambre de dire si le seul constat du manquement tiré du non-respect des préconisations du médecin médical est de nature ou non à ouvrir le droit à réparation.