

**Cour de cassation, 13 septembre 2012, n° 1125642 (Personnel - Accident de la route - SMUR - IDE)**

13/09/2012

Par cette décision, la Cour de cassation rejette le recours conjoint du centre hospitalier et de son assureur qui s'opposaient aux demandes de remboursement émanant de l'assureur d'une infirmière et de sa caisse de retraite au titre du recours contre le tiers responsable pour un accident de service. Elle condamne définitivement la compagnie d'assurance hospitalière à indemniser cette infirmière anesthésiste du service mobile d'urgence et de réanimation (SMUR) d'un centre hospitalier blessée lors d'une intervention, après avoir attendu plus de six ans pour lui présenter une offre.

La Cour de cassation indique qu'en application de la loi du 31 décembre 1957, les juridictions de l'ordre judiciaire disposent d'une compétence exclusive en matière d'action en responsabilité pour les accidents de la circulation et que la responsabilité de la personne morale de droit public à l'égard des tiers se substitue à celle de son agent auteur du dommage. Elle relève que l'infirmière « victime d'un tel accident, qui n'était pas conductrice et à qui aucune faute n'est reprochée, a droit (...) à la réparation de son entier préjudice, et non seulement aux prestations prévues par la loi du 9 janvier 1986 » relative à la fonction publique hospitalière. Elle indique également que « les caisses sont recevables, en vertu de l'article 29 de la même loi, à exercer un recours contre la personne tenue à réparation ou son assureur, en l'occurrence le centre hospitalier ou son assureur, pour les prestations énumérées dans ce texte ».

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du jeudi 13 septembre 2012**

**N° de pourvoi: 11-25642**

Non publié au bulletin **Cassation**

**M. Lacabarats (président), président**

SCP Vincent et Ohl, 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. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 16 novembre 2006 en qualité d'agent hospitalier par l'hôpital local Beauregard en vertu d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été licenciée sans préavis ni indemnité de rupture le 14 décembre 2007 pour ne pas avoir régularisé sa situation au regard des vaccinations obligatoires en établissement hospitalier ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient, d'une part, que la salariée a refusé de façon persistante de se soumettre à une obligation légale, contraignant ainsi son employeur à méconnaître la loi, ce qu'il n'était pas obligé encore d'accepter lors du renouvellement du contrat, qui est un nouveau contrat, et, d'autre part, que l'employeur lui a proposé un changement de poste ne l'exposant pas à des risques de contamination, ce qu'elle a refusé ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, de sorte que l'employeur ne pouvait invoquer une telle faute après avoir renouvelé le contrat d'accompagnement dans l'emploi et <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/cour-de-cassation-13-septembre-2012n-1125642-personnel-accident-de-la-route-smur-ide/>

proposé un changement de poste, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 janvier 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; 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 Montpellier ;

Condamne l'hôpital local Beaugard aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, le condamne à payer à la SCP Vincent et Ohl la somme de 2 500 euros, à charge pour cette dernière de renoncer à percevoir l'indemnité prévue par l'Etat ;

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 treize septembre deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Vincent et Ohl, avocat aux Conseils, pour Mme X...

En ce que l'arrêt attaqué infirme le jugement condamnant l'Hôpital local Beaugard à payer à Mme Aline X... les sommes de 15 914, 50 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée et rejette l'ensemble des demandes de Mme X... ;

Aux motifs que selon l'article L 10 de code de la santé publique recodifié à l'article L 3111-4 du même Code une personne qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exerce une activité professionnelle l'exposant à des risques de contamination doit être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe ; qu'en l'espèce il résulte de la lettre écrite par l'intimée Madame X... le 7 décembre 2007 à la directrice de l'établissement que :- lors de son embauche Madame Y... infirmière lui avait bien indiqué qu'il fallait mettre ses vaccins à jour et se faire vacciner contre l'hépatite B,- à la première visite médicale le médecin du travail lui a rappelé que ce vaccin était obligatoire et Madame X... lui avait alors expliqué ses réticences personnelles et que pour un an de contrat CAE elle n'en voulait pas, le médecin lui a alors indiqué qu'en cas de renouvellement du contrat elle devait se faire vacciner,- le 8 novembre Madame Y... lui faisait parvenir l'avenant au contrat et lui rappelait la vaccination, et elle s'engageait à s'en occuper, le 5 décembre vers 14 heures 30 Madame Y... venait la voir et lui demandait si elle avait commencé ses vaccinations et lui répondait que non ; qu'ainsi la salariée a fait preuve dès l'origine de ses réticences alors que l'importance de cette vaccination lui avait été soulignée par l'ensemble de ses interlocuteurs ; que notamment le médecin du travail avait été ferme sur une vaccination indispensable lors d'un renouvellement du contrat ; qu'il s'agit donc bien d'un refus persistant de cette salariée de se soumettre à une obligation légale contraignant ainsi son employeur à méconnaître la loi, ce qu'il n'était pas obligé encore d'accepter lors du renouvellement du contrat, qui est un nouveau contrat ; qu'enfin il s'agit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi qui a pour objet, selon l'article L. 5134-20 du code du travail, de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi ; que, dans de telles circonstances, la patience de l'employeur dans l'apprentissage de l'acquisition du respect de la légalité à l'occasion de l'exercice d'une fonction professionnelle de santé ne saurait constituer une tolérance retirant au refus de cette salariée la gravité de sa faute ; que de plus l'employeur a proposé un changement de poste ne l'exposant pas à des risques de contamination ce que la salariée a refusé ; que, dans ces conditions, la rupture immédiate du contrat étant justifiée, le jugement doit donc être infirmé, toutes les demandes rejetées, et les sommes perçues remboursées ;

Alors que la faute grave implique l'impossibilité de maintenir la salariée dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, il est constant que l'employeur n'a entendu invoquer la faute grave aux fins de licenciement de l'exposante qu'après renouvellement du contrat, de sorte que la négligence de l'employeur ou la tolérance qu'il a manifestée en connaissance de cause de l'état de non vaccination de la salariée pendant plusieurs mois excluait l'existence de la faute grave ; que, par suite, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-1 du code du travail.