

Le licenciement d'un salarié handicapé sans prendre de mesures appropriées pour préserver son emploi est nul

Le licenciement d'un travailleur devenu handicapé et déclaré inapte à son poste doit être précédé de recherches de reclassement mais aussi de mesures appropriées pour préserver son emploi. À défaut, le licenciement est considéré comme discriminatoire et peut être annulé.

Un salarié devenu handicapé et inapte à son poste

Dans cette affaire, le salarié avait été engagé en 1998 en qualité d'agent d'entretien. Le 15 juin 2010, il avait été placé en arrêt de travail suite à un accident dont le caractère professionnel a ensuite été reconnu par la CPAM. Le 24 décembre 2010, il a été reconnu travailleur handicapé, ayant quasiment perdu l'usage de son bras droit.

Après avoir été déclaré inapte le 7 avril 2015, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 26 juin 2015.

Ce licenciement a été annulé par la cour d'appel qui l'a considéré comme discriminatoire en raison de l'état de santé et du handicap du salarié. Pour la cour d'appel, l'employeur n'avait pas effectué de recherches sérieuses et loyales de reclassement.

L'employeur prétendait au contraire avoir respecté son obligation de recherche de reclassement.

Et quand bien même il n'aurait pas correctement rempli cette obligation, la sanction ne pouvait être la nullité du licenciement, plus lourde de conséquences, mais simplement son absence de cause réelle et sérieuse.

Les obligations spécifiques de l'employeur pour préserver l'emploi des travailleurs handicapés

En principe, le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour conséquence de priver de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Toutefois, lorsqu'il vise un travailleur handicapé, il peut en aller tout autrement.

En effet, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures doivent être prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées pour l'employeur, en tenant compte des aides

financières qu'il peut percevoir de l'Agefiph pour compenser ses dépenses (**c. trav. art. L.5213-6**).

Par le passé, la Cour de cassation avait approuvé une cour d'appel qui avait annulé le licenciement d'un travailleur handicapé car discriminatoire, au motif que l'employeur n'avait pas pris les mesures appropriées pour lui permettre de conserver un emploi correspondant à sa qualification (**cass. soc. 14 décembre 2016, n° 15-26417 D**).

La Cour de cassation réaffirme cette solution et la pose en principe dans un arrêt publié du 3 juin 2020 : **le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à sa qualification peut constituer une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 du code du travail, ce qui engendre la nullité du licenciement du travailleur handicapé** (**c. trav. art. L.1132-4**).

Ni recherche de reclassement, ni mesures appropriées pour sauver l'emploi du salarié

En l'espèce, l'employeur n'avait pas pris les mesures appropriées pour permettre à ce salarié de conserver un emploi.

Il s'était contenté d'envoyer à certaines agences, faisant partie du même groupe, des mails entre le 23 et le 30 avril 2015 leur demandant s'ils avaient des possibilités de reclasser le salarié, sans être en mesure de produire les réponses apportées par toutes les agences. Cette recherche s'était, semble-t-il, cantonnée aux activités de nettoyage, alors que d'autres activités étaient exercées par les sociétés du groupe.

Il n'avait pas non plus sollicité l'ensemble des agences du groupe mais s'était contenté de la région de Lille, car le salarié lui avait indiqué s'opposer à un reclassement au-delà de la communauté urbaine de Lille.

Il avait aussi demandé au médecin du travail de lui indiquer quel type de tâches pouvait être confié au salarié. Le médecin du travail lui avait fait savoir que son rôle se bornait à citer les contre-indications et qu'il n'avait pas à formaliser de proposition de reclassement.

L'employeur ne semblait pas être allé plus loin puisqu'il ne pouvait pas justifier d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié, malgré l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers.

Et enfin, même si ce n'est pas obligatoire, il avait refusé de consulter le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié.

Le tout démontrait un refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver un emploi.

Confirmant la décision de la cour d'appel, la Cour de cassation considère que le licenciement était bien constitutif d'une discrimination à raison d'un handicap et qu'il était donc nul.

L'employeur est condamné à verser diverses sommes au salarié (indemnité de préavis et de congés payés, dommages-intérêts pour licenciement nul, pour une somme globale de 23 600 €).

Cass. soc.3 juin 2020, n° 18-21993 FSPB

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du mercredi 3 juin 2020

N° de pourvoi: 18-21993

Publié au bulletin **Rejet**

M. Cathala (président), président

SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 juin 2020

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 410 FS-P+B

Pourvoi n° C 18-21.993

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 3 JUIN 2020

La société ISS propreté, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [...], ayant un établissement [...], a formé le pourvoi n° C 18-21.993 contre l'arrêt rendu le 29 juin 2018 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale, prud'hommes), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. T... G..., domicilié [...],

2°/ à Pôle emploi des Hauts-de-France, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Ricour, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société ISS propreté, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. G..., et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 3 mars 2020 où étaient présents M. Cathala, président, M. Ricour, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, M. Pion, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, MM. Silhol, Duval, Mmes Valéry, Pecqueur, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 juin 2018), que M. G... a été engagé le 28 avril 1998 par la société ISS propreté en qualité d'agent d'entretien au sein de l'[...] ; que le 15 juin 2010 il a été placé en arrêt de travail suite à un accident dont le caractère professionnel a été ultérieurement reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie ; que le 24 décembre 2010, il a été reconnu travailleur handicapé ; qu'après avoir été déclaré inapte le 7 avril 2015, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'annuler le licenciement du salarié en raison de la discrimination liée à son état de santé et son handicap et, en conséquence, de le condamner à lui verser diverses sommes à titre d'indemnité de préavis et congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour licenciement nul alors, selon le moyen :

1°/ qu'interdiction est faite au juge de dénaturer les documents de la cause ; que parmi les courriels adressés entre le 23 et le 30 avril 2015 par Mme W... E..., figuraient des courriels adressés à d'autres sociétés du groupe telles que les sociétés ISS logistique et production et Channel Passengers Services, sans que la recherche de reclassement sollicitée par ISS propreté n'ait été restreinte à une activité de nettoyage ; qu'en affirmant que la société ISS propreté justifiait par ces courriels avoir adressé une demande de reclassement aux autres agences régionales de la société mais pas avoir recherché le reclassement du salarié au sein du groupe parmi les activités autorisant la permutation des personnels dans les autres domaines d'activité que le nettoyage, la cour d'appel a dénaturé lesdits courriels, en violation du principe susvisé ;

2°/ qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que M. G... avait, par courrier du 30 mars 2015, déclaré s'opposer à un reclassement au-delà de la commune urbaine de Lille ; que dès lors en reprochant à la société d'avoir adressé à ses agences régionales un courrier stéréotypé de pure forme, de ne pas justifier avoir adressé ce courrier à toutes ses agences régionales, et

de ne pas produire toutes les réponses de celles-ci, lorsqu'en l'état de la volonté clairement manifestée de l'intéressé de n'être reclassé que dans le périmètre de la communauté urbaine de Lille, il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir recherché le reclassement du salarié sur tout le territoire national, cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations en violation de l'article L.1226-10 du code du travail ;

3°/ que l'obligation de reclassement s'effectue conformément aux préconisations du médecin du travail et en concertation avec ce dernier ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que postérieurement à l'avis d'inaptitude, par courrier du 8 avril 2015, la société avait sollicité le médecin du travail aux fins notamment de savoir « quel type de tâches M. G... pourrait éventuellement effectuer sans que cela ne soit préjudiciable à sa santé » et en particulier si celui-ci devait « impérativement être reclassé sur un poste sédentaire », la société se tenant à la disposition du médecin du travail pour toute visite à l'agence afin d'envisager toute possibilité de reclassement, et que ce dernier avait, par courrier du 13 avril 2015, refusé de lui apporter la moindre réponse en se retranchant derrière son avis d'inaptitude ; que dès lors en reprochant à la société de ne pas justifier d'études de postes ou de recherches d'aménagement du poste de travail du salarié conformes aux préconisations du médecin du travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations desquelles il résultait l'impossibilité pour l'employeur d'envisager un aménagement du poste compte tenu du refus du médecin du travail de coopérer avec elle, en violation de l'article L.1226-10 du code du travail ;

4°/ qu'aucune disposition n'impose à l'employeur qui envisage le licenciement pour inaptitude d'un salarié handicapé de saisir le SAMETH dans le cadre de son obligation de reclassement ; qu'en jugeant en l'espèce que le défaut de saisine de cet organisme en dépit de la demande du salarié caractérisait un manquement de la société à son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L.1226-10 du code du travail ;

5°/ que le licenciement du salarié déclaré régulièrement inapte à son poste de travail n'est pas prononcé à raison de l'état de santé du salarié ; que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour seule conséquence de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que dès lors en jugeant que l'inexécution par la société ISS propriété de son obligation de reclassement avait fait du salarié une victime de discrimination liée à son état de santé et à son handicap rendant son licenciement nul, la cour d'appel a violé les articles L.1132-1, L.1133-1, L.1132-4, L.5213-6 et L.1226-10 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a estimé, par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, hors toute dénaturation, **que l'employeur n'avait pas exécuté sérieusement et loyalement son obligation de reclassement** ;

Attendu, ensuite, que si le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour conséquence de priver de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'article L.5213-6 du code du travail dispose qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi

correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, que ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L.5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur, et que le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur, nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, ne justifiait pas d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié, et qu'il n'avait pas consulté le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié, a pu en déduire qu'il avait refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver un emploi, ce dont il résultait que le licenciement constitutif d'une discrimination à raison d'un handicap était nul ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société ISS propreté aux dépens

En application de l'article 700 du code de procédure civile, **rejette** la demande formée par la société ISS propreté et la condamne à payer à M. G... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois juin deux mille vingt.

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00410

Analyse

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai, du 29 juin 2018