

## - Inaptitude et handicap : une obligation de recherche de reclassement « renforcée » ?

[Inaptitude et handicap une obligation de recherche de reclassement « renforcée » ?](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • Rappel de la sanction au manquement de l'obligation de reclassement : licenciement sans cause réelle et sérieuse

La décision, son analyse et sa portée • Sanction du refus de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié inapte en situation de handicap de conserver son emploi : licenciement nul

La décision, son analyse et sa portée • Vers un renforcement de l'obligation de reclassement pour le salarié en situation de handicap

L'employeur dont le salarié reconnu travailleur handicapé a été déclaré inapte doit prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver son emploi, conformément aux dispositions de l'article L. 5213-6 du Code du travail, en sus de l'obligation de recherche de reclassement. À défaut, le licenciement peut être constitutif d'une discrimination et donc déclaré nul.

Phillipe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Julie Layat

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-21.993, arrêt n° 410 FS-P+B]

### Les faits

Un salarié qui occupait un poste d'agent d'entretien a été placé en arrêt de travail, le 15 juin 2010, suite à un accident dont le caractère professionnel a été ultérieurement reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie. Le 24 décembre 2020, il a été reconnu travailleur en situation de handicap.

À l'issue d'une seconde visite médicale, le médecin du travail a coché la case « inapte » tout en précisant « *apte à un travail ne nécessitant pas du tout l'usage du bras droit (pas de geste répétitifs liés au nettoyage, pas de port de charges, pas de manutention)* ».

Après avoir été informé de l'impossibilité de le reclasser au sein du groupe, le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

### Les demandes et argumentations

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de la rupture de son contrat de travail et de diverses demandes.

Le Conseil de prud'hommes a considéré que le licenciement n'était pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel saisie de ce litige a rappelé que l'article L. 1133-3 du Code du travail prévoit que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatées par le médecin du travail en raison de l'état de santé et du handicap ne constituent pas une différence de traitement lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées et que l'article L. 5213-6 du même code prévoit que le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées permettant au travailleur handicapé de conserver son emploi constitue une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

La cour d'appel relève que, nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, l'employeur ne justifie d'aucune étude de poste ou d'aménagement du poste de travail du travailleur déclaré inapte, qu'il n'a pas consulté l'organisme susceptible de l'aider à trouver une solution de reclassement et que, de manière générale, il n'a pas sérieusement exécuté son obligation de reclassement. Il en résulte, selon la cour d'appel, que le salarié a été victime de discrimination liée à son état de santé et à son handicap. En conséquence, le licenciement a été déclaré nul, en application de l'article L. 1132-4 du Code du travail.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation en faisant notamment valoir que le licenciement du salarié régulièrement déclaré inapte à son poste de travail n'est pas prononcé à raison de l'état de santé du salarié et que le seul manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour seule conséquence de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. La cour d'appel aurait ainsi violé les dispositions des articles L. 1132-1, L. 1133-1, L. 1132-4, L. 5213-6 et L. 1226-10 du Code du travail.

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi en cassation au motif 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 ».*

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle le manquement à l'obligation de reclassement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse, tout en prononçant la nullité du licenciement pour manquement à l'obligation de prendre des mesures appropriées pour le salarié en situation de handicap, conduisant ainsi à une obligation de reclassement renforcée.

#### • Rappel de la sanction au manquement de l'obligation de reclassement : licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur est tenu de procéder à des recherches de reclassement. Ces recherches doivent prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'employeur doit, si besoin, mettre en œuvre des mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants.

En cas d'inaptitude professionnelle, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise. Toutefois, en cas de refus de

réintégration par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1 du Code du travail.

Ces dernières dispositions prévoient la sanction d'un licenciement nul notamment dans le cas d'un licenciement discriminatoire, c'est-à-dire l'octroi d'une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Pour autant, il ne s'agit pas d'un licenciement nul. En effet, il est rappelé que les cas de nullité du licenciement sont strictement encadrés par la loi, qui définit les situations dans lesquelles le juge peut prononcer une nullité. Ainsi, même si le montant des dommages et intérêts est identique à ceux alloués en cas de licenciement nul, il s'agit bien d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En matière d'inaptitude non professionnelle, la logique est la même, en cas de manquement à l'obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, à défaut d'être compris dans les cas de nullité prévue par la loi. Néanmoins, dans cette hypothèse, le montant des dommages et intérêts est fixé, en l'absence de disposition contraire ou spécifique, par référence au barème établi à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

Ainsi, la violation de l'obligation de reclassement ne peut s'analyser en une discrimination fondée sur l'état de santé.

La Cour de cassation confirme, dans cet arrêt, le caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement. Toutefois, la nullité du licenciement n'est pas totalement écartée.

- **Sanction du refus de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié inapte en situation de handicap de conserver son emploi : licenciement nul**

Le premier alinéa de l'article L. 5213-6 du Code du travail dispose que : « *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 permettre aux travailleurs mentionnés aux 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup> et 9<sup>o</sup> à 11<sup>o</sup> de l'article L. 5212-13 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.* »

Selon le dernier alinéa de ce même article, le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 du Code du travail, alinéa repris dans l'arrêt commenté.

Or, l'article L. 1133-3 prévoit que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Le renvoi par l'alinéa 2 de l'article L. 5213-6, qui fixe le principe de discrimination en cas de refus par l'employeur de prendre des mesures appropriées, à l'article L. 1133-33, qui définit ce qui n'est pas de la discrimination, peut surprendre. Le fondement de l'article L. 1133-4 du Code du travail selon lequel : « *Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination* » aurait peut être été plus approprié. En tout état de cause, il est intéressant de noter que cette dernière disposition relève du chapitre III du titre relatif aux discriminations, et intitulé « *Différences de traitement autorisées* » et non du chapitre II intitulé « *Principe de non discrimination* ».

La discrimination résulte ainsi non pas de l'existence d'un traitement différencié en raison d'un motif illicite mais de l'absence de traitement différencié du fait du handicap.

Il est également intéressant de noter que la Cour de cassation rejette le pourvoi mais ne reprend pas le fondement utilisé par la cour d'appel pour juger le licenciement nul en application de l'article L. 1132-4 du Code du travail, le motif de discrimination étant, outre le handicap, l'état de santé.

Pour la Haute Cour, la nullité repose exclusivement sur la discrimination en raison du handicap que constitue le

licenciement.

Ainsi, l'article L. 1235-3-1 du Code du travail qui prévoit la réintégration ou l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de six mois de salaire s'appliquent dans ce cas particulier.

- **Vers un renforcement de l'obligation de reclassement pour le salarié en situation de handicap**

Outre les préconisations du médecin du travail qui doivent guider les recherches de reclassement, l'employeur d'un salarié en situation de handicap déclaré inapte doit prendre des mesures appropriées au regard du handicap du salarié et du poste occupé pour permettre un maintien dans l'emploi.

Dans l'arrêt commenté, il est reproché à l'employeur de ne pas justifier d'étude de poste, ni de recherche d'aménagement du poste. Or, il convient de rappeler que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail seulement lorsqu'il a accompli les diligences suivantes :

- un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ; une étude de ce poste ;
- une étude des conditions de travail dans l'établissement et la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Les mesures appropriées visées à l'article L. 5213-6 du Code du travail devraient donc en toute logique être identifiées avec l'aide du médecin du travail, mais pas seulement. En effet, l'employeur devra aussi consulter les organismes compétents. Dans l'arrêt commenté, il est relevé que l'employeur n'avait pas consulté le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié, ce dont il se déduisait que l'employeur avait refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver son emploi.

Toutefois, l'employeur doit prendre les mesures appropriées 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 peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ainsi, si des mesures sont identifiées aux termes des recherches menées par l'employeur, ce dernier pourra justifier leur non mise œuvre par l'importance des dépenses induites.

L'employeur devra donc faire preuve de vigilance, lorsque le salarié est en situation de handicap, connue, afin d'adapter ses recherches de reclassement en sensibilisant le médecin du travail sur ce sujet et en prenant contact avec des organismes compétents pouvant apporter l'expertise nécessaire. À défaut, le licenciement s'analyse comme une mesure discriminatoire.

#### TEXTE DE L'ARRÊT

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 12 rue Fructidor, [...], ayant un établissement parc d'activité de la Rocad e, avenue François Mitterrand, [...], 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 :

- à Z..., domicilié bâtiment D2, 20 rue Jean-Baptise Lebas, [...],
- à pôle emploi des Hauts-de-France, dont le siège est 28-30 rue Elysée reclus, [...],

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 Z..., 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, X..., Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilbert, conseillers, MM. Y..., 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 Z... a été engagé le 28 avril 1998 par la société ISS propreté en qualité d'agent d'entretien au sein de l'agence Nord pas de Calais ; 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 :

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 A..., figuraient des courriels adressés à d'autres sociétés du groupe telles que les sociétés ISS logistique et production et Channel passangers 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 ;

qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que Z... 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 ;

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 Z... 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 ;

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 ;

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 proprement dite 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 proprement dite aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société ISS proprement dite et la condamne à payer à Z... 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

