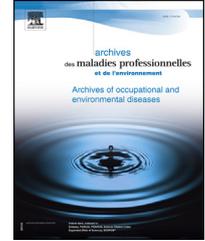




Disponible en ligne sur

ScienceDirect
www.sciencedirect.com

Elsevier Masson France

EM|consulte
www.em-consulte.com

ENVIRONNEMENT JURIDIQUE

Face à une inaptitude médicale d'un travailleur handicapé, une discrimination peut être retenue si l'employeur refuse de prendre des mesures d'aménagements raisonnables



When a disabled worker is medically unfit, discrimination may be considered if the employer refuses to take reasonable accommodation measures

S. Fantoni Quinton

Université de Lille, 1, avenue Oscar-Lambret, 59037 Lille, France

Reçu le 13 juin 2024 ; accepté le 13 juin 2024

Dans un tout récent arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, par un arrêt d'importance en formation plénière, publié au bulletin ainsi qu'au rapport de la cour [1], la cour de cassation décide pour la première fois que le refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, le cas échéant sollicitées par le salarié ou préconisées par le médecin du travail ou le comité social et économique (CSE), pour permettre au travailleur handicapé de conserver son emploi peut laisser supposer l'existence d'une discrimination en raison du handicap, prévue à l'article L. 1134-1 du Code du travail [2]. Dès lors, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement peut être nul (conformément à l'article L. 5213-6 du Code du travail [3]).

Il faut se rappeler que les conséquences de la nullité sont que le salarié peut être réintégré dans l'entreprise et percevoir une indemnité correspondant aux salaires dont il a été privé au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture et sa réintégration (ou la fin du litige), qui ne peut être, quelle que soit l'ancienneté, inférieure à 6 mois de salaire (et sans plafond prévu par les textes).

Adresse e-mail : fanquin@wanadoo.fr

<https://doi.org/10.1016/j.admp.2024.102769>
1775-8785/© 2024 Publié par Elsevier Masson SAS.

Dans cette affaire, une salariée, engagée en tant qu'agent de nettoyage, a été victime d'un accident du travail en décembre 2008. Suite à un arrêt de travail qui a duré plusieurs années, la salariée est déclarée à l'issue de sa visite médicale de reprise inapte à son poste ; le médecin du travail ayant rendu l'avis suivant : « *Inapte au poste, apte à un autre (...)* À la suite du premier examen du ..., Mme ... est inapte au poste d'agent de service. Elle pourrait occuper un poste à temps partiel en télétravail, sans sollicitation du membre supérieur droit, sans station debout, sans marche, sans travail en antéflexion du tronc, sans travail à genou ou accroupi, sans port de charge. ».

Elle est, 3 mois plus tard, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Depuis 2009, la salariée est par ailleurs, et c'est fondamental dans cette histoire, reconnue en qualité de travailleur handicapé (TH) par la CDAPH.

La Cour d'appel juge nul le licenciement de la salariée car constitutif d'une discrimination en raison du handicap. Selon les juges du fond, l'entreprise, qui emploie plus de 5000 salariés, n'a pas respecté l'obligation que l'article L. 5213-6 du Code du travail met à sa charge, puisqu'elle n'a pas pris en compte le statut de travailleur handicapé de la salariée, et ne lui a proposé aucune mesure particulière dans le cadre de la recherche 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 par le Code du travail (art. 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 [4] (Soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-21.993, publié).

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel car, en matière de discrimination en raison du handicap, la seule omission de prendre en compte la qualité de travailleur handicapé ne constitue pas, à elle seule, un élément laissant supposer une discrimination ; dans le cadre d'une action au titre d'une discrimination en raison du handicap exercée par la salariée licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, charge aux juges du fond ainsi saisis, précise la Cour de cassation, d'appliquer le régime d'aménagement de la charge de la preuve posé à l'article L. 1134-1 du Code du travail.

Dès lors, le juge, saisi d'une action au titre de la discrimination en raison du handicap, doit rechercher :

- en 1^{er} lieu : si le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, tels que le refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, le cas échéant sollicitées par le salarié ou préconisées par le médecin du travail ou le CSE ; ou son refus d'accéder à la demande du salarié de saisir un organisme d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés pour la recherche de telles mesures ;

- en 2^e lieu : si l'employeur démontre que son refus de prendre ces mesures est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap, tenant à l'impossibilité matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées ou au caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à leur mise en œuvre.

Par conséquent, en statuant de la sorte par des motifs qui ne font ressortir qu'une omission de prendre en compte le statut de travailleur handicapé de la salariée et de lui proposer des mesures particulières, la Cour d'appel n'a pas respecté le régime probatoire de la discrimination. Il s'agit là sans doute d'une décision équilibrée de la Cour de cassation afin de ne pas déduire trop systématiquement l'existence d'une discrimination.

Dans sa notice au rapport relative à cet arrêt du 15 mai 2024 soumis à une large publication, la Cour de cassation précise que : « Le débat judiciaire doit donc porter en premier lieu sur l'existence de mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, de façon à ce que le litige sur l'existence d'une possible discrimination en raison du handicap puisse se nouer » (La cour entend donc par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue).

En conclusion, l'arrêt retient que la société, qui emploie plus de 5000 salariés, n'a pas respecté l'obligation que l'article L. 5213-6 du Code du travail met à sa charge, puisqu'elle n'a pas pris en compte le statut de travailleur handicapé de la salariée, et ne lui a proposé aucune mesure particulière dans le cadre de la recherche de reclassement.

Donc, clairement, le simple fait de ne pas prendre en compte le statut de TH n'est pas constitutif d'une discrimination en soit. En revanche, un effort particulier est demandé à l'employeur dans la démarche de reclassement, face à une inaptitude médicale d'un TH car il encourt sinon de graves sanctions pour discrimination (surtout si sa structure est d'une taille telle que les efforts consentis pèseront moins). Nul doute désormais que les employeurs devront être, plus que jamais, particulièrement attentifs au reclassement pour les TH car il leur faudra éventuellement soutenir le caractère déraisonnable de l'effort de reclassement afin de justifier son impossibilité !

Dès lors, les médecins du travail seront évidemment sollicités sur ce champ...

Déclaration de liens d'intérêts

L'auteur déclare ne pas avoir de liens d'intérêts.

Références

- [1] Cass. soc., n° 22-11.652 du 15 mai 2024.
 [2] Article 1134-1 du Code du travail : Lorsque survient un litige (...) le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir

ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

[3] Article L. 5213-6 du Code du travail : 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, . . . , qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 du Code du travail.

[4] Article L. 1133-3 du Code du travail : 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.