

3 juin 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-21.993

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00410

## Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maladie - Accident du travail ou maladie professionnelle - Inaptitude au travail - Obligation de reclassement - Obligation de l'employeur - Mise en oeuvre - Modalités - Détermination - Applications diverses - Travailleurs handicapés

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 oeuvre 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

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Mise en oeuvre des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail - Employeur - Refus - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Discrimination entre salariés - Discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap - Cas - Mise en oeuvre des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail - Employeur - Refus - Portée

## Texte de la décision

Entête

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

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

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 ;

## Moyens

Sur le moyen unique :

## Exposé du litige

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 ;

## Moyens

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 propreté 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 ;

## Motivation

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 oeuvre 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 ;

## Dispositif

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.

## Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société ISS propreté.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR annulé le licenciement de M. G... en raison de la discrimination liée à son état de santé et son handicap et d'AVOIR en conséquence condamné la société ISS Propreté à verser à M.G... diverses sommes à titre d'indemnité de préavis et congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour licenciement nul, outre 1200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

AUX MOTIFS QUE « les éléments chronologiques pertinents sont les suivants:

- 24/12/2010 reconnaissance de travailleur handicapé
- 15/6/2012 consolidation de l'état de santé suite à l'accident du travail -18/3/2014 lettre du médecin du travail à l'employeur préconisant une reprise à mi-temps thérapeutique sans distances importantes à parcourir ni port ou manipulation de charges lourdes
- 4/9/2014 lettre de M.G... à la SASU ISS PROPLETE lui suggérant de consulter le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)
- 3/3/2015 lettre de M.G... à la SASU ISS PROPLETE l'informant qu'il souhaite reprendre le travail
- 20/3/2015 première visite de reprise
- 24/3/2015 lettre de la SASU ISS PROPLETE à M.G... sollicitant son degré de mobilité ainsi que des informations sur son niveau de formation et ses diplômes pour faciliter son reclassement
- 30/3/2015 réponse de M.G... l'informant qu'il n'a aucun diplôme ni formation et qu'il ne souhaite pas un emploi au-delà de la communauté urbaine de Lille
- 7/4/2015 second avis d'inaptitude
- 8/4/2015 lettre de la SASU ISS PROPLETE interrogeant le médecin du travail sur le point de savoir quelles tâches pourraient être confiées à M.G..., s'il doit être reclassé sur un poste sédentaire et si compte tenu des activités du groupe il peut y être reclassé sans dommage pour sa santé -13 avril 2015 réponse du médecin du travail faisant savoir qu'il se borne à citer les contre-indications et qu'il n'a pas à formaliser de proposition de reclassement
- 8/6/2015 convocation à l'entretien préalable à l'éventuel licenciement
- 2/6/2015 consultation des délégués du personnel
- 4/6/2015 lettre de la SASU ISS PROPLETE à M.G... l'informant des raisons rendant impossible son reclassement
- 26/6/2015 licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Il ressort des justificatifs produits aux débats que les possibilités de reclasser M.G... n'étaient pas nulles mais fortement limitées en raison de sa quasi impossibilité de mouvoir son bras droit constatée dans les divers avis médicaux. Pour autant, l'employeur, aux effectifs nombreux n'étant pas tous affectés au nettoyage, avait l'obligation de procéder à une recherche sérieuse de reclassement pour ce salarié dont il connaissait le statut de travailleur handicapé.

A la lecture de l'extrait K bis produit aux débats il appert et il n'est pas contesté que la SASU ISS PROPLETE est membre d'un groupe de sociétés dirigées par ISS HOLDING et qu'elle comportait au moment du licenciement plusieurs activités de service aux entreprises détaillées dans sa lettre au médecin du travail le 8/4/2015 sous les rubriques: nettoyage, manutention, maintenance et autres opérations en milieu industriel, désinfection, dératissage, désinsectisation, lesquelles permettaient la permutation de tout ou partie des personnels.

La SASU ISS PROPLETE justifie de courriels adressés entre le 23 et le 30 avril 2015 par une dénommée W... E..., stagiaire ressources humaines au sein de la division propreté de la direction régionale Nord Est à Nancy, aux autres directions

régionales mais il n'en résulte pas la preuve que des recherches de reclassement aient été effectuées au sein du groupe parmi les activités autorisant la permutation des personnels dans les autres domaines d'activité que le nettoyage. La Cour constate par ailleurs que l'employeur ne produit pas toutes les réponses des agences contactées par la stagiaire et qu'il ne justifie pas d'études de postes ou de recherches d'aménagement du poste de travail de M.G... conformes aux préconisations médicales.

Il sera ajouté que les courriels stéréotypés et de pure forme adressés aux agences, dont il n'est pas justifié qu'il s'agissait des seules agences susceptibles d'être interrogées, n'ont donné lieu à aucune exploitation sérieuse et à aucune demande d'informations complémentaires ce qui ne permet pas de retenir une réelle volonté de l'employeur de conserver M. G... parmi ses effectifs.

Il appert en outre qu'invité à deux reprises par le salarié à consulter le SAMETH, service chargé de prévenir la perte d'emploi des travailleurs handicapés, afin de trouver une solution permettant le maintien de son emploi l'employeur n'a pas accompli une telle démarche et qu'il a ainsi fait perdre à M.G... une chance de conserver son emploi.

S'il est exact qu'aucune disposition légale n'obligeait la SASU ISS PROPLETE à prendre l'attache dudit service son refus d'y procéder malgré les demandes pressantes du salarié révèle une exécution défailante de l'obligation de reclassement dans la mesure où il a négligé un moyen parmi d'autres d'y parvenir.

Il sera ajouté que l'article L 1133-3 du code du travail 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 différence de traitement lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées, l'article L 5213-6 dudit code prévoyant 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.

En l'espèce, force est de constater 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, en application des textes susvisés, que M.G... a été victime de discrimination liée à son état de santé et à son handicap.

Le licenciement sera donc annulé en application de l'article L1132-4 du code du travail.

Les conséquences financières

Il appert qu'à l'occasion de la rupture le salarié a perçu une indemnité compensatrice de préavis sur la base de 2 mois de salaires alors que son licenciement étant nul il avait droit à doublement dans la limite de 3 mois en sa qualité de travailleur handicapé. Le jugement entrepris, lui ayant alloué la somme de 1616,40 euros et les congés payés afférents, sera donc confirmé.

En réparation de son préjudice du fait de son licenciement nul il sera tenu compte de son âge (57 ans), de son ancienneté dans l'entreprise (17 ans), de ses rémunérations de référence non discutées, de ses qualifications, de ses difficultés à retrouver un emploi et du préjudice moral causé par la perte de celui-ci. Il justifie être actuellement bénéficiaire d'une rente mensuelle d'invalidité de 942 euros. La Cour dispose, vu les justificatifs versés aux débats, d'éléments suffisants pour chiffrer l'indemnisation à la somme de 22 000 euros. »

1/ ALORS 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 PROPLETE 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/ ALORS 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/ ALORS 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/ ALORS 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/ ALORS 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 Propreté 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.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel de Douai B3  
29 juin 2018 (n°16/04441)

## **Textes appliqués**

Articles L. [5213-6](#), L. [5213-10](#) et L. [1133-3](#) du code du travail.

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 03-06-2020
- Cour d'appel de Douai B3 29-06-2018