

Texte intégral

Cassation
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00282
Formation de diffusion : FS B
numéros de diffusion : 282

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 mars 2025

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 282 FS-B

Pourvoi n° M 23-19.813

Aide juridictionnelle totale en défense

au profit de M. [I].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle

près la Cour de cassation

en date du 25 octobre 2023.

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 19 MARS 2025

La société Réseau de transport d'électricité, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° M 23-19.813 contre l'arrêt rendu le 26 mai 2023 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-1), dans le litige l'opposant à M. [O] [I], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pecqueur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la société Réseau de transport d'électricité, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [I], et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 11 février 2025 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Pecqueur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, Mmes Degouys, Lacquemant, Nirdé-Dorail, Palle, Ménard, Filliol, conseillers, Mme Valéry, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Jouanneau, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 26 mai 2023), M. [I], reconnu travailleur handicapé depuis le 1er avril 2014, a été engagé en qualité de « technicien maintenance données » par la société Réseau de transport d'électricité (RTE) le 1er décembre 2017. Préalablement, le médecin du travail avait déclaré l'intéressé apte au poste, avec aménagement selon le document de proposition par un avis du 7 novembre 2017.

2. La relation de travail était soumise au statut national du personnel des industries électriques et gazières et notamment à l'article 4 qui prévoit que l'embauche au cadre statutaire des agents est soumise à un stage d'une durée d'un an.

3. A l'issue d'un examen médical en date du 21 août 2018, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude précisant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

4. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de l'avis médical.

5. L'employeur a rompu le stage statutaire le 19 septembre 2018 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

6. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

7. Par ordonnance du 27 mai 2019, le conseil de prud'hommes a, après avoir ordonné une expertise médicale, annulé l'avis du 21 août 2018 en ce qu'il précisait que l'état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi et dit que le salarié était inapte à son poste mais serait apte à un poste administratif ou technique comportant une faible autonomie avec un traitement séquentiel des opérations et des tâches d'une complexité modérée, avec un soutien constant.

Examen des moyens

Sur le premier moyen et sur le second moyen, pris en ses deuxième et quatrième branches, en ce qu'ils font grief à l'arrêt de dire que le salarié a été victime d'une discrimination à raison de son handicap et de le condamner à lui payer des sommes à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination

8. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le second moyen, pris en ses première et troisième branches

Enoncé du moyen

9. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la rupture du stage statutaire est nulle et d'ordonner la réintégration du salarié à un poste adapté aux préconisations formulées par le médecin-inspecteur du travail dans son rapport d'expertise du 29 mars 2019, soit au poste de technicien maintenance données, pour lequel il avait été déclaré inapte par le médecin-inspecteur du travail suivant avis du 29 mars 2019, entériné par le conseil de prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019, de dire que l'employeur devait reprendre la procédure de licenciement et exécuter son obligation de reclassement dans le cadre de l'avis du médecin-inspecteur du travail du 29 mars 2019, entériné par le conseil de prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019 et de le condamner à lui payer des sommes à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination et de rappel de salaire, alors :

« 1°/ que la contestation d'un avis médical d'inaptitude n'emporte pas suspension de la procédure de licenciement initiée, ni prohibition pour l'employeur de prononcer le licenciement sur le fondement de l'avis contesté, le bien-fondé de la rupture s'appréciant à la date de son prononcé ; qu'en faisant grief à l'employeur de ne pas avoir justifié des raisons objectives l'ayant décidée à poursuivre la procédure de rupture du contrat de travail et à le rompre, le 19 septembre 2018, sur le fondement de l'avis du médecin du travail qu'elle savait contesté en justice, la cour d'appel a statué par une motivation inopérante et violé les articles L. 1226-2, L. 1226-2-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

3°/ que l'avis d'inaptitude précisant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement, libère l'employeur de son obligation de reclassement et de celle d'un maintien dans un emploi que le salarié ne peut plus occuper ; que la cour d'appel a constaté que l'avis d'inaptitude du 21 août 2018 précisait que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi" en application de l'article L. 1226-2-1 du code du travail ; qu'en énonçant, pour retenir la nullité de la rupture du contrat de travail, que la société RTE ne justifiait pas avoir pris toutes les mesures possibles pour maintenir son salarié dans un emploi au sein de l'entreprise malgré la situation de handicap de celui-ci, la cour d'appel a statué par une motivation inopérante et violé les articles L. 1226-2, L. 1226-2-1, L. 1132-1 et L. 1133-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1133-3, L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail, le deuxième, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et le troisième, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

10. Selon le premier de ces textes, 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.

11. Selon le second, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

12. Selon le troisième, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

13. En application de ces dispositions, la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié régulièrement constatée par le médecin du travail n'est pas subordonnée à la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre l'avis de ce médecin.

14. Pour déclarer nulle la rupture, l'arrêt retient que l'employeur ne justifie pas des raisons objectives qui l'ont décidé à poursuivre la procédure de rupture du contrat de travail et à le rompre, le 19 septembre 2018, sur le fondement de l'avis du médecin du travail qu'il savait contesté en justice et que de ce fait, il ne justifie pas avoir pris toutes les mesures possibles pour maintenir son salarié dans un emploi au sein de l'entreprise malgré la situation de handicap de celui-ci.

15. L'arrêt en déduit que la rupture est discriminatoire.

16. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le médecin du travail avait expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement

dans un emploi, ce dont il résultait qu'à la date à laquelle le licenciement avait été prononcé, l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer des mesures de maintien dans un emploi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

17. Le second moyen, pris en ses première et troisième branches, ne formulant aucune critique contre les motifs de l'arrêt fondant la décision disant que le salarié avait été victime d'une discrimination à raison de son handicap et condamnant l'employeur à lui payer une somme en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination, la cassation ne peut s'étendre à ces dispositions de l'arrêt que le moyen n'est pas susceptible d'atteindre.

18. La cassation du chef de dispositif déclarant nulle la rupture du stage statutaire et des chefs de dispositif qui en sont la conséquence n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant la société Réseau de transport d'électricité aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celle-ci.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il dit que M. [I] a été victime d'une discrimination à raison de son handicap, condamne la société Réseau de transport d'électricité à lui payer la somme de 5 000 euros et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 26 mai 2023, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne M. [I] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf mars deux mille vingt-cinq.

Décision attaquée : Cour d'appel Aix-en-Provence 9A 2023-05-26
(Cassation)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.