

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 26 avril 2017

N° de pourvoi: 14-29089

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00695

Publié au bulletin

Cassation

M. Frouin (président), président

SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail, en leur rédaction applicable en la cause ;

Attendu qu'en application de ces textes, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 3 mai 2010 en qualité de chargé de clientèle par la société Saur selon contrat de travail comprenant une clause de mobilité géographique, l'intéressé étant affecté au centre Côtes d'Armor à Pleurtuit/ Poubalay où il assurait la gestion des aires d'accueil des gens du voyage ; qu'à la suite d'un arrêt de travail à compter du 11 juillet 2011, après deux avis du médecin du travail déclarant le salarié apte au poste de chargé de clientèle, le premier avis du 28 septembre 2011 précisant « mais sans contact avec les gens du voyage », le second avis du 20 octobre

2011 mentionnant « mais sans relation avec les populations des aires du voyage », la société, après avoir proposé à l'intéressé un poste correspondant à son emploi à Pont-l'Abbé (Finistère) ayant reçu l'avis favorable du médecin du travail, l'a licencié par lettre du 9 janvier 2012 pour motif réel et sérieux en raison de son refus de la mutation proposée ;

Attendu que pour dire nul le licenciement, ordonner sous astreinte la réintégration du salarié dans ses fonctions et condamner la société au paiement de diverses sommes, l'arrêt retient qu'il résulte des termes mêmes de la lettre de convocation à l'entretien préalable et de la lettre de licenciement que c'est l'état de santé du salarié qui a entraîné à terme, au moins indirectement, la mesure de licenciement sanctionnant le refus du salarié à accepter un poste distant de plus de 200 kilomètres par voie routière, que dans ces conditions, face à cet avis d'aptitude même avec réserve, l'employeur, qui a choisi de ne pas mettre en oeuvre le recours organisé par l'article L. 4624-1 du code du travail, ne pouvait pas prendre argument de l'impossibilité dans laquelle il se trouvait à adapter le poste occupé jusqu'alors par le salarié pour aboutir au licenciement discriminatoire de l'intéressé, peu important en la matière la clause de mobilité géographique figurant au contrat, tout comme le fait que le médecin du travail ait émis, sur demande de l'employeur, un avis favorable à la proposition de poste de chargé de clientèle à Pont-l'Abbé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié occupait les fonctions de chargé de clientèle affecté à la gestion des aires d'accueil des gens du voyage à Pleurtuit et Ploubalay et que l'avis émis par le médecin du travail le déclarait apte à son poste sans relation avec les populations des aires du voyage, en sorte que la proposition de mutation du salarié par la mise en oeuvre de la clause de mobilité figurant au contrat de travail sur un poste de chargé de clientèle compatible avec l'avis d'aptitude ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé et que le licenciement prononcé, fondé sur le refus par le salarié de cette mutation n'était pas discriminatoire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 octobre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu 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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour la société Saur.

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR dit nul le licenciement du salarié, ordonné sous astreinte de 300 euros par jour passé un délai d'un mois suivant la notification de l'arrêt sa réintégration dans ses fonctions, condamné l'employeur à payer au salarié une indemnité sur la base de 1. 800 euros mensuel depuis le 11 février 2012, outre prime de vacances et augmentation générale, ainsi qu'une somme de 2. 000 euros à titre de dommages et intérêts et 3. 000 euros au titre des frais irrépétibles exposés tant en première instance qu'en cause d'appel ;

AUX MOTIFS QUE, Sur le licenciement ; d'une part que les dispositions des articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du Code du travail applicables uniquement en cas d'inaptitude ne peuvent pas être mises en oeuvre lorsque le salarié a été, comme en l'espèce, déclaré apte à la reprise de son emploi, et ce même avec des réserves ; que dès lors, le salarié déclaré apte par le médecin du travail doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à l'issue des périodes de suspension ; que, d'autre part, que selon l'article L. 1132-1 du même Code, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de sanction ou de licenciement en raison de son état de santé ; que si, aux termes de l'article L. 1133-3, 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, il résulte de ce dernier texte qu'il ne s'applique qu'en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du Code du travail, à l'exclusion de toute déclaration d'aptitude, même avec réserve, comme en l'espèce ; qu'après s'être dans un premier temps orienté vers des mesures qu'il qualifiait lui-même de « reclassement » à travers divers courriers adressés au salarié et à la médecine du travail, l'employeur s'est prévalu du fait qu'il lui suffisait de proposer au salarié un emploi similaire à l'emploi qu'il avait précédemment occupé, et qu'il pouvait légitimement mettre en oeuvre la clause de mobilité contractuellement prévue, ce dont il résultait que la situation d'espèce ne relevait d'aucune modification du contrat de travail à l'égard d'un salarié retrouvant un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ; que, cependant, il résulte des termes mêmes du courrier de convocation à entretien préalable (visant « suite aux deux visites médicales que vous avez passées avec la médecine du travail relevant une aptitude avec réserves, et suite à notre impossibilité à vous proposer un autre poste que celui de chargé de clientèle 3ème niveau ») et de la lettre de licenciement (« l'avis d'aptitude avec réserves ne vous a pas permis de reprendre votre poste de chargé clientèle sur les aires d'accueil des gens du voyage de Pleurtuit et Ploubalay ») que c'est l'état de santé du salarié (dont il résulte au surplus des pièces du dossier qu'il trouve en fait son origine dans l'exercice de ses fonctions) qui a entraîné à

terme, au moins indirectement, la mesure de licenciement sanctionnant le refus du salarié à accepter un poste distant de plus de 200 km par voie routière ; que, dans ces conditions, face à cet avis d'aptitude même avec réserve, l'employeur, qui a choisi de ne pas mettre en oeuvre le recours organisé par l'article L. 4624- I du Code du travail, ne pouvait pas prendre argument de l'impossibilité dans laquelle il se trouvait à adapter le poste occupé jusqu'alors par le salarié pour aboutir au licenciement discriminatoire de Monsieur X..., peu important en la matière la clause de mobilité géographique figurant au contrat (« Pour des raisons touchant à l'organisation, au bon fonctionnement de l'entreprise ou à des opportunités de carrière, la société se réserve la possibilité de changer votre lieu de travail sans que cela constitue une modification du présent contrat. Cette mobilité pourra s'exercer vers tout établissement de la société existant à ce jour, créé ou intégré postérieurement et situé dans les régions administratives de Bretagne et Pays de Loire et départements limitrophes »), tout comme le fait que le médecin du travail ait émis, sur demande de l'employeur, un avis favorable à la proposition de poste de chargé de clientèle à Pont-l'Abbé « tout à fait compatible avec l'avis d'aptitude émis par mes soins en octobre 2011 » ; qu'en conséquence, le licenciement doit être déclaré nul et la réintégration sous astreinte du salarié dans les conditions fixées comme suit au dispositif doit être ordonnée ; qu'il sera de la même façon fait droit à la demande de condamnation de la société à payer au salarié une indemnité sur la base de 1. 800 euros mensuels depuis le 11 février 2012, outre prime de vacances et augmentation générale ; Sur les dommages-intérêts ; que Monsieur X... sollicite, pour le cas où le licenciement est déclaré nul, que le jugement soit confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à lui payer la somme de 5. 400 euros à titre de dommages-intérêts, faisant valoir que cette somme l'indemniserait « des préjudices causés pendant sa période d'éviction et notamment la perte de revenus » ; que si le salarié ne peut en l'espèce prétendre à l'obtention supplémentaire de dommages-intérêts au titre de la perte de revenus qui est déjà compensée par l'« indemnité sur la base de 1. 800 euros mensuels » qui lui a été accordée, son licenciement discriminatoire a cependant nécessairement causé à Monsieur X... un préjudice moral qui sera intégralement réparé par l'allocation d'une somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts ;

ALORS D'UNE PART QUE lorsque le médecin du travail a émis des réserves sur un avis d'aptitude, l'employeur est tenu de prendre en considération les mesures individuelles qui lui sont proposées ; qu'il doit au besoin se rapprocher du médecin du travail pour vérifier si la mesure qu'il envisage de prendre est conforme aux souhaits médicaux ; qu'ayant retenu qu'à l'issue de la visite de reprise du 28 septembre 2011, le médecin du travail avait déclaré le salarié « apte au poste de chargé de clientèle, mais sans contact avec les gens du voyage », ce qui avait conduit l'employeur à placer le salarié en situation d'absences autorisées, puis que par un second avis d'aptitude du 20 octobre 2011, le médecin du travail avait déclaré le salarié « apte au poste de chargé de clientèle mais sans relation avec les populations des aires d'accueil », ce qui avait conduit l'employeur, le 3 novembre 2011, à lui proposer un nouveau poste de chargé de clientèle, 3ème niveau, groupe 3, sous-groupe 3, sur le territoire de la Commune de Pont-l'Abbé, poste correspondant très précisément à l'emploi qu'il occupait précédemment et parfaitement conforme aux prescriptions du médecin du travail, cette proposition ayant reçu l'avis favorable de ce médecin par lettre du 23 novembre 2011 en réponse à la lettre de l'employeur du 17 novembre 2011 la lui soumettant, la Cour d'appel qui, pour déclarer nul comme discriminatoire le licenciement du salarié motivé par son refus de la mutation sur ce poste qui s'analysait, compte tenu de la clause de mobilité géographique figurant dans son contrat de travail, comme un simple changement de ses conditions de travail, retient qu'il résulte des termes mêmes du courrier de convocation à l'entretien préalable et de la lettre

de licenciement que c'est l'état de santé du salarié qui a entraîné à terme, au moins indirectement, la mesure de licenciement et que l'employeur ne pouvait prendre argument de l'impossibilité dans laquelle il se trouvait à adapter le poste occupé jusqu'alors par le salarié pour prononcer son licenciement et ce, peu important non seulement la clause de mobilité géographique figurant au contrat mais aussi le fait que le médecin du travail ait émis, sur demande de l'employeur, un avis favorable à la proposition de poste de chargé de clientèle à Pont-l'Abbé « tout à fait compatible avec l'avis d'aptitude émis par mes soins en octobre 2011 », a violé les articles L. 1132-1 et 1132-4 du Code du travail, ensemble l'article L. 4624-1 dudit Code ;

ALORS D'AUTRE PART QUE lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, et que le juge considère que ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination, l'employeur peut prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la société employeur avait fait valoir que c'est exclusivement pour satisfaire à son obligation de respecter les préconisations du médecin du travail contenues dans ses avis d'aptitude avec réserve des 28 septembre et 20 octobre 2011 qu'elle avait dû, dans le respect de la clause de mobilité contenue dans le contrat du travail du salarié, décider sa mutation sur un nouveau poste de chargé de clientèle parfaitement conforme aux préconisations du médecin du travail ainsi que ce dernier devait le déclarer par lettre du 23 novembre 2011 en réponse à la lettre de l'employeur du 17 novembre 2011 lui soumettant ce poste pour avis ; que la société employeur en déduisait que sa décision de muter le salarié et partant son licenciement exclusivement motivé par le refus du salarié, étaient justifiés par des éléments parfaitement objectifs étrangers à toute discrimination directe ou indirecte à raison de l'état de santé du salarié ; qu'en retenant qu'il résulte des termes mêmes du courrier de convocation à entretien préalable et de la lettre de licenciement que c'est l'état de santé du salarié qui a entraîné à terme, au moins indirectement, la mesure de licenciement, et que l'employeur « ne pouvait pas prendre argument de l'impossibilité dans laquelle il se trouvait à adapter le poste occupé jusqu'alors par le salarié » « peu important » non seulement la clause de mobilité géographique figurant au contrat mais aussi le fait que le médecin du travail ait émis, sur demande de l'employeur, un avis favorable à la proposition de poste de chargé de clientèle à Pont-l'Abbé « tout à fait compatible avec l'avis d'aptitude émis par mes soins en octobre 2011 », cependant qu'au contraire de telles circonstances avérées, étaient de nature à démontrer que la décision de mutation du salarié et son licenciement exclusivement motivé par le refus du salarié étaient justifiés par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination directe ou indirecte en raison de l'état de santé du salarié, la Cour d'appel a violé les articles L. 1134-1, L. 1132-1 et 1132-4 du Code du travail, ensemble l'article L. 4624-1 dudit Code ;

ALORS DE TROISIEME PART QUE, lorsque le médecin du travail émet un avis d'aptitude avec réserve, l'employeur est tenu de prendre en considération les mesures individuelles qui lui sont proposées, au besoin en se rapprochant du médecin du travail pour vérifier si les mesures qu'il envisage de prendre sont conformes aux souhaits médicaux ; que ce n'est qu'en cas de difficulté ou de désaccord que l'employeur peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail ; qu'ayant retenu qu'à l'issue de la visite de reprise du 28 septembre 2011, le médecin du travail avait déclaré le salarié « apte au poste de chargé de clientèle, mais sans contact avec les gens du voyage », ce qui avait conduit l'employeur à le placer en situation d'absences autorisées, puis que par un second avis d'aptitude du 20 octobre 2011, le médecin du travail avait déclaré le salarié « apte au

poste de chargé de clientèle mais sans relation avec les populations des aires d'accueil », ce qui avait conduit l'employeur, le 3 novembre 2011, à proposer au salarié un nouveau poste de chargé de clientèle, 3ème niveau, groupe 3, sous-groupe 3, sur le territoire de la Commune de Pont-l'Abbé, poste correspondant très précisément à l'emploi qu'il occupait précédemment et parfaitement conforme aux prescriptions du médecin du travail, cette proposition ayant au demeurant été soumise par l'employeur à l'avis du médecin du travail qui, par lettre du 23 novembre 2011, l'avait déclarée « tout à fait compatible » avec ses préconisations, ce dont il ressortait que non seulement l'employeur n'avait pas refusé de prendre en compte ces préconisations du médecin du travail, mais aussi qu'il n'existait pas de difficulté ou de désaccord justifiant l'exercice d'un recours devant l'inspecteur du travail, la Cour d'appel qui retient que, face à l'avis d'aptitude avec réserve, l'employeur avait « choisi de ne pas mettre en oeuvre le recours organisé par l'article L. 4624-1 du Code du travail », a violé les dispositions de ce texte, ensemble l'article L. 1132-1 dudit Code ;

ALORS DE QUATRIEME PART QU'en affirmant péremptoirement qu'il résulte des pièces du dossier que l'état de santé du salarié trouverait en fait son origine dans l'exercice de ses fonctions, sans nullement préciser sur quel élément de preuve elle se serait fondée pour procéder à cette affirmation, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS ENFIN et en tout état de cause, QUE ne peut encourir la nullité et n'est éventuellement susceptible que d'être privé de cause réelle et sérieuse, le licenciement du salarié motivé par son refus d'occuper le poste qui lui est proposé par son employeur pour tenir compte des réserves émises par le médecin du travail dans son avis d'aptitude dès lors que non seulement le refus du salarié était lui-même motivé par une prétendue mauvaise foi de l'employeur dans la mise en oeuvre d'une clause de mobilité géographique et nullement pas l'incompatibilité du poste auquel il était ainsi affecté avec les recommandations du médecin du travail, mais aussi que ce dernier, interrogé par l'employeur, avait expressément déclaré que ce poste était tout à fait compatible avec ses préconisations ; qu'ayant retenu qu'à la suite des deux avis d'aptitude au poste de chargé de clientèle émis par le médecin du travail avec pour seule réserve que l'exercice de ce poste se fasse « sans contact avec les gens du voyage », l'employeur avait précisément offert au salarié un poste de chargé de clientèle à Pont-l'Abbé, lequel était tout à fait compatible avec cet avis d'aptitude avec réserve, le médecin du travail ayant précisément déclaré, sur demande de l'employeur, que cette proposition de poste est « tout à fait compatible avec l'avis d'aptitude émis par mes soins en octobre 2011 », la Cour d'appel qui, néanmoins, retient que le licenciement du salarié motivé par son refus d'occuper ce poste est nul comme discriminatoire, a violé les articles L. 1132-1 et 1132-4 du Code du travail, ensemble l'article L. 4624-1 dudit Code ; **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes , du 15 octobre 2014