



Cour de cassation, Chambre sociale, 15 mai 2024, n° 22-11.652

Chronologie de l'affaire

CA Paris 9 décembre 2021	>	CASS Cassation 15 mai 2024
-----------------------------	---	---

Sur la décision

Référence : Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-11.652, Publié au bulletin

Juridiction : Cour de cassation

Numéro(s) de pourvoi : 22-11.652

Importance : Publié au bulletin

Décision précédente : Cour d'appel de Paris, 8 décembre 2021, N° 19/00010

Dispositif : Cassation

Date de dernière mise à jour : 15 mai 2024

Identifiant européen : ECLI:FR:CCASS:2024:SO00508

[Lire la décision sur le site de la juridiction](#)

Texte intégral

SOC.	La société Entreprise [U] [W], société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° V 22-11.652 contre l'arrêt rendu le 9 décembre 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige l'opposant à Mme [K] [H], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.
CH9	
COUR DE CASSATION	
Audience publique du 15 mai 2024	La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, quatre moyens de cassation.
Cassation partielle	Le dossier a été communiqué au procureur général.
M. SOMMER, président	
Arrêt n° 508 FP-B+R	
Pourvoi n° V 22-11.652	
R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E	
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS	Sur le rapport de M ^{me} Salomon, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Entreprise [U] [W], et l'avis de M ^{me} Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 4 avril 2024 où étaient présents M. Sommer, président, M ^{me} Salomon, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M ^{mes} Capitaine, Monge, Mariette, MM. Rinuy, Pietton, M ^{mes} Cavrois, Ott, MM. Rouchayrole, Barincou, M ^{me} Lacquemant, conseillers, M ^{mes} Ala, Chamley-Coulet, Valéry, Prieur, conseillers référendaires, M ^{me} Wurtz, avocat général, et M ^{me} Piquot, greffier de chambre,
ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 MAI 2024	

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et 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 (Paris, 9 décembre 2021), Mme [H] a été engagée en qualité d'agent de nettoyage par la société Entreprise [U] [W] (la société [W]), suivant contrat de travail du 12 mars 2001. La salariée a travaillé ensuite pour le compte de la société MBS à compter du 5 juillet 2008 avec reprise d'ancienneté au 12 mars 2001 et a été victime d'un accident du travail le 22 décembre 2008. Elle a repris le travail en mi-temps thérapeutique au sein de la société [W], selon avenant du 14 avril 2010, le médecin du travail la déclarant apte à reprendre le travail à temps plein le 8 octobre 2010.

2. La salariée a été placée en arrêt de travail du 26 octobre 2010 au 25 août 2015, date de la première visite médicale de reprise. A l'issue de la seconde visite le 10 septembre 2015, le médecin du travail a rendu l'avis suivant : « inapte au poste, apte à un autre (...) A la suite du premier examen du 25/08/2015, Mme [H] 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. »

3. Par lettre du 9 novembre 2015, l'employeur lui a notifié son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

4. Parallèlement, la salariée a été reconnue en qualité de travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) le 1er avril 2010, pour la période du 26 octobre 2009 au 25 octobre 2014, cette reconnaissance étant renouvelée le 10 décembre 2013 pour la période du 26 octobre 2014 au 30 avril 2017.

5. A la suite d'une fusion, la société Entreprise [U] [W] a absorbé la société MBS à compter du 28 novembre 2012.

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen

6. 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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer nul le licenciement de la salariée et de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors « que seul le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé de conserver un emploi caractérise une discrimination à raison du handicap et rend nul le licenciement consécutif ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à relever que la société n'avait pas pris en compte le statut de travailleur handicapé de Mme [H], et ne lui avait proposé aucune mesure particulière dans le cadre de la recherche de reclassement, ce statut n'étant même pas évoqué lors de la consultation des délégués du personnel le 15 octobre 2015 ; qu'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, et non un refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre à la salariée de conserver un emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 5213-6 et L. 1133-3 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 5213-6 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, L. 1133-3, L. 1133-4 et L. 1134-1 du même code, ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, les articles 2, 5 et 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées signée à New York le 30 mars 2007 et les articles 2§2 et 5 de la directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 :

8. Aux termes de l'article L. 5213-6 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, 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° à 4° et 9° à 11° 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.

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.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

9. L'article L. 1133-3 de ce code prévoit que les différences de traitement fondées sur l'incapacité 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.

10. L'article L. 1133-4 du même code précise que 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.

11. Selon l'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, signée à New York le 30 mars 2007, on entend par « discrimination fondée sur le handicap » toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable.

On entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.

12. Selon l'article 5, afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés.

Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention.

13. Selon l'article 27 de cette Convention les États Parties garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail des personnes handicapées, y compris pour celles qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

h) Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en oeuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures;

i) Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées.

14. Selon l'article 5 de la directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée par l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.

15. Il résulte de l'article 2§2 de cette directive qu'une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que, dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auxquels s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

16. Dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, l'article L. 1134-1 du code du travail prévoyait que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

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.

17. La Cour de cassation juge 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 incapacité 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 (Soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-21.993, publié).

18. Il en résulte que le juge, saisi d'une action au titre de la discrimination en raison du handicap, doit, en premier lieu, rechercher 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 comité social et économique en application des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 2312-9 du code du travail, 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. Il appartient, en second lieu, au juge de rechercher 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 oeuvre.

19. Pour juger le licenciement nul comme constitutif d'une discrimination en raison du handicap, 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.

20. En statuant ainsi, alors qu'il appartenait au juge de faire application des dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail telles que précisées au paragraphe 18 du présent arrêt, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le troisième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

21. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, des congés payés afférents et d'indemnité de licenciement, alors « que selon l'article L. 1226-6 du code du travail, les dispositions relatives à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un

accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur, peu important que le nouvel employeur ait, postérieurement, absorbé le premier ; qu'en l'espèce, la société Entreprise [U] [W] faisait valoir que Mme [H], qu'il avait engagée en mars 2001, avait démissionné le 3 juillet 2008 de son emploi, qu'elle avait été engagée ensuite par la société MBS au service duquel l'accident du travail était intervenu en décembre 2008, son contrat de travail n'ayant été transféré à la société Entreprise [U] [W] que par avenant du 14 avril 2010 ; qu'elle contestait en conséquence l'applicabilité des dispositions relatives à l'inaptitude professionnelle en invoquant l'article L. 1226-6 du code du travail ; qu'il résulte effectivement de l'arrêt qu'au moment de l'accident du travail, le 22 décembre 2008, Mme [H] était salariée de la société MBS ; qu'en affirmant que les dispositions de l'article L. 1226-6 du code du travail ne pouvaient être opposées à Mme [H] au prétexte inopérant que la société MBS avait par la suite été absorbée par la société Entreprise [U] [W], la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1226-6 du code du travail :

22. Il résulte de ce texte que la législation protectrice des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'est pas applicable aux rapports entre un employeur et un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur.

23. Pour dire que l'inaptitude de la salariée a, ne serait-ce que partiellement, un lien avec son accident du travail du 22 décembre 2008 et condamner l'employeur au paiement de diverses sommes au titre des indemnités de rupture, l'arrêt retient qu'au moment de l'accident du travail, l'intéressée était salariée de la société MBS depuis le 5 juillet 2008 et jusqu'au 13 avril 2010, avant que son contrat de travail ne soit transféré à nouveau à la société [W] par avenant du 14 avril 2010. Il ajoute qu'à la suite de la dissolution de la société MBS et de la transmission universelle de son patrimoine à la société [W] à compter du 28 novembre 2012, seule la société [W] subsiste en ayant absorbé la société MBS.

24. Il en déduit que les dispositions de l'article L. 1226-6 du code du travail ne peuvent être opposées par la société [W] à la salariée, celle-ci ayant subi son accident du travail au sein de la société MBS absorbée par la société [W] et celle-ci ne pouvant donc soutenir avoir la qualité d'autre employeur à l'égard de la salariée.

25. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail avec la société MBS avait pris fin le 13 avril 2010, de sorte qu'à la date de la fusion-absorption de la société MBS par la société [W] le 28 novembre 2012, la société MBS n'était plus tenue d'aucune obligation au titre de l'article L. 1226-

14 du code du travail et que la transmission universelle du patrimoine ne pouvait en conséquence faire échec à l'application de l'article L. 1226-6 précité, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

26. La cassation prononcée n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit le licenciement de Mme [H] nul et condamne la société Entreprise [U] [W] à lui payer les sommes de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, 4 632 euros à titre d'indemnité de

préavis et 463,20 euros au titre des congés payés afférents, 7 255,14 euros à titre d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 9 décembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Paris;

Remet, 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 de Paris autrement composée;

Condamne Mme [H] aux dépens;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Entreprise [U] [W];

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 quinze mai deux mille vingt-quatre.