

Aptitude avec réserves

Sort des préconisations et réserves impliquant la mutation d'un salarié en application d'une clause de mobilité

(Cass. soc., n° 14-29.89 du 26 avr. 2017)

Dans un arrêt rendu le 11 mai 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme la possibilité, pour un employeur, de mettre en œuvre une clause de mobilité pour un salarié déclaré apte avec réserves.

En l'espèce, un salarié engagé initialement en qualité de chargé de clientèle, par contrat de travail comprenant une clause de mobilité géographique, a été affecté au centre Côtes-d'Armor à Pleurtuit/Poubalay où il assurait la gestion des aires d'accueil des gens du voyage. A la suite d'un arrêt de travail, après deux avis du médecin du travail déclarant le salarié apte au poste de chargé de clientèle, mais avec certaines réserves, 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.

Le salarié a contesté son licenciement, au motif qu'il était discriminatoire, car fondé sur son état de santé, motif prohibé par la loi. Les juges du fond ont suivi l'argumentaire de l'intéressé, déclarant le licenciement nul et ordonnant sous astreinte, la réintégration du salarié dans ses fonctions.

La Haute Juridiction censure l'analyse de la Cour d'Appel de Rennes, estimant que c'est à tort qu'elle a retenu :

"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 œuvre 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".

La Cour de Cassation poursuit, dans l'attendu suivant, affirmant que :

"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 œuvre 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".

Que peut-il être retenu de cet arrêt ?

Il est constant qu'à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail, le salarié déclaré apte bénéficie d'un droit à réintégration.

Lorsque l'avis d'aptitude est assorti, comme en l'espèce, des réserves rendant impossible l'affectation à son poste initial, l'employeur est en droit de l'affecter à un autre poste, éloigné de son lieu d'exécution du travail habituel, en mettant en œuvre la clause de mobilité contractuelle.

C'est donc l'existence de la clause de mobilité contractuelle qui permet à l'employeur de proposer au salarié un poste éloigné de 200 km de son poste initial, afin de se mettre en conformité avec les réserves du médecin du travail.

Le refus par le salarié dudit poste est fautif et justifie son licenciement.

En dépit de cette analyse classique, dans l'affaire commentée, la Cour d'appel de Rennes a considéré que le licenciement de l'intéressé était discriminatoire, car, d'après-elle, fondé sur l'état de santé du salarié.

Elle a notamment estimé que l'employeur était tenu de réintégrer le salarié à son poste initial, ou en cas d'impossibilité de le faire, comme dans le cas commenté, de contester l'avis d'aptitude avec réserves délivré par le médecin du travail.

La Cour de cassation censure cette analyse, en mettant en avant l'idée que :

- la proposition d'un poste de travail éloigné, en application d'une clause de mobilité contractuelle, **ne constitue pas une modification du contrat de travail**,
- par conséquent, le salarié est tenu de l'accepter car d'une part, elle résulte des dispositions contractuelles préalablement acceptées, et que d'autre part, elle est compatible avec son état de santé,
- que le refus de cette proposition de poste conforme, à la fois, aux préconisations du médecin du travail et aux clauses contractuelles, serait fautif,

et justifie le licenciement de l'intéressé.

L'analyse serait, bien entendu, différente en l'absence de clause de mobilité ; en effet, dans cette dernière hypothèse, la proposition d'un poste aussi éloigné constituerait une modification du contrat de travail, que le salarié serait en droit de refuser. ■