



TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude doit être combinée à l'obligation spécifique au travailleur handicapé d'adaptation du poste de travail

(Cass. soc., 3 juin 2020, n°18-21.993)

Lorsqu'un travailleur handicapé est déclaré inapte, l'exigence générale de recherche d'un reclassement doit être combinée à l'obligation spécifique au travailleur handicapé d'adaptation du poste de travail posée par l'article L. 5123-6 du Code du travail. L'employeur doit prendre les « mesures appropriées » pour permettre au salarié handicapé de conserver son emploi ; à défaut, le licenciement est nul en tant que constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap.

Les faits

En l'espèce, un salarié, engagé en qualité d'agent d'entretien par une entreprise de propreté, est victime d'un accident du travail en juin 2010. En décembre 2010, il est reconnu travailleur handicapé. Il est ensuite licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel a suivi le raisonnement du salarié et a déclaré nul son licenciement. Elle relève non seulement le fait que l'employeur n'avait pas exécuté sérieusement et loyalement son obligation de reclassement à l'échelle du groupe, mais également que celui-ci avait été 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 l'emploi du travailleur handicapé. L'employeur n'ayant accompli aucune démarche ni justifié d'aucune étude de poste ou d'aménagement de celui-ci, les juges du fond ont retenu la nullité du licenciement sur le fondement de l'article L. 5123-6 du Code du travail précité.

C'est dans ce contexte que l'employeur décide de former un pourvoi en cassation.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation estime que l'employeur n'a pas exécuté sérieusement et loyalement son obligation de reclassement. En effet, il ne justifie pas d'études de postes ni de recherche d'aménagement du poste du salarié et n'a pas non plus consulté le SAMETH, alors qu'il y a été invité à deux reprises par le salarié.

Elle décide 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. 5123-6 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 œuvre 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 ».**

Si la saisine du SAMETH ne constitue pas une obligation, juridiquement elle constitue une mesure, parmi d'autres (études de postes et recherches d'aménagement de poste), au sens de l'article L. 5123-6 du Code du travail, permettant « aux travailleurs handicapés [...] 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 ». ■