



**AVIS DE Mme ROQUES,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 282 du 19 mars 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-19.813

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix en Provence du 26 mai 2023

SA Réseau Transport d'Electricité (RTE)

C/

M. [O] [I]

1. Faits et procédure

Reconnu travailleur handicapé depuis 2014, M. [O] [I] (le salarié) a été embauché, le 1^{er} décembre 2017, en qualité de technicien de maintenance données par la société Réseau Transport Electricité (ci-après la société RTE ou l'employeur).

La relation de travail était soumise au Statut national des Industries Electriques et Gazières (IEG)¹ qui prévoit, en son article 4, que l'embauche au cadre statutaire des agents impose l'accomplissement d'un stage statutaire d'une certaine durée.

¹ décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières

Avant cette embauche, le salarié avait été examiné par le médecin du travail qui l'avait déclaré apte au poste envisagé, sous réserve d'aménagements.

A la demande de l'employeur, le salarié a été vu par le médecin du travail en mars puis en août 2018.

Au terme de la seconde visite, ayant eu lieu le 21 août, le médecin du travail, a rendu un avis d'inaptitude totale au poste de travail, précisant que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Le 3 septembre, l'employeur a adressé au salarié un courrier de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Le même jour, ce dernier a saisi le conseil des prud'hommes de Marseille aux fins de contestation de l'avis médical ainsi rendu.

Le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 19 septembre 2018.

Le 27 mai 2019, après qu'une expertise médicale a été ordonnée, le conseil des prud'hommes a annulé l'avis du médecin du travail du 21 août 2018, dit le salarié inapte à son poste mais apte à un poste administratif ou technique avec certaines réserves.

Le salarié a saisi, de nouveau, le conseil des prud'hommes pour contester son licenciement.

Par jugement en date du 18 janvier 2021, cette juridiction a notamment :

- ordonné la réintégration du salarié,
- dit que la rupture de son contrat de travail n'était pas discriminatoire,
- condamné l'employeur à lui verser une somme de 46.369,12 euros au titre des salaires dus du 27 mai 2019 à la date de prononcé du jugement, outre 1.000 euros au titre de ses frais irrépétibles.

Dans un arrêt rendu le 26 mai 2023, la cour d'appel d'Aix en Provence a :

- confirmé le jugement en ce qu'il a ordonné la réintégration du salarié et condamné l'employeur au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- infirmé la décision pour le surplus et, statuant à nouveau, a, entre autres :
 - dit que le salarié avait été victime d'une discrimination en raison de son handicap,
 - dit que la rupture de son contrat était nulle,
 - ordonné la réintégration du salarié sur le poste sur lequel il a été déclaré inapte et dit que l'employeur devra soit reprendre la procédure de licenciement, soit « *exécuter son obligation de reclassement dans le cadre de l'avis médical [...] entériné par le conseil des prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019* »,

- condamné l'employeur à régler au salarié 5.000 euros de dommages et intérêts au titre de la discrimination et 146.781,20 euros au titre du rappel de salaires arrêté au mois de février 2023.

C'est l'arrêt attaqué par la société RTE.

Elle conteste, dans un premier moyen, certains des motifs de l'arrêt qui ont, selon elle, fondé la décision de la cour d'appel ayant retenu l'existence d'une discrimination en raison du handicap.

Dans un second moyen, elle soutient que la cour d'appel ne pouvait valablement estimer que le licenciement était nul en raison de l'existence d'un recours contre l'avis médical ayant déclaré le salarié inapte.

En réplique, le salarié conclut au rejet du pourvoi.

2. Discussion et avis

Je partage l'avis de Mme le rapporteur Pecqueur s'agissant du **premier moyen** qui critique, pour partie, des motifs qui ne servent pas de fondement aux dispositions relatives au licenciement et à ses conséquences pécuniaires et qui porte, pour une autre part, sur des motifs surabondants.

En effet, la société RTE y développe, dans deux premières branches, des arguments relatifs à la consultation du CHSCT.

Or, l'absence d'une telle consultation n'a été évoquée par la cour d'appel que lorsqu'elle s'est prononcée sur l'existence d'une discrimination et n'a pas été reprise dans les développements relatifs au licenciement.

Ces griefs ne peuvent donc, s'ils étaient pertinents, entraîner la cassation que des dispositions relatives au constat d'une discrimination.

Par ailleurs, ces motifs ne servent pas de fondement à la décision de la cour de retenir l'existence d'une discrimination en raison du handicap du salarié.

En effet, cette dernière a relevé que la société RTE ne justifiait pas avoir mis en oeuvre les actions proposées par les professionnels pour adapter le poste au handicap du salarié et qu'elle ne fournissait aucun élément objectif pouvant justifier qu'elle avait annulé toutes les formations auxquelles ce dernier s'était inscrit.

Les deux premières branches du moyen portent donc sur des motifs surabondants.

Sont également surabondants, selon moi, les motifs relatifs à « *l'impossibilité persistante de procéder au reclassement* » du salarié, qui sont critiqués dans la troisième branche de ce moyen puisque les deux éléments relevés par la cour, qui viennent d'être détaillés, suffisent à caractériser une discrimination.

Pour toutes ces raisons, **je suis d'avis de rejeter le premier moyen.**

Le second moyen, même s'il vise également les dispositions relatives à la discrimination, critique la motivation de la cour d'appel qui a considéré que le licenciement était nul car discriminatoire.

En substance, l'employeur conteste le fait qu'il ne pouvait, selon elle, poursuivre la procédure de licenciement du fait de la contestation de l'avis d'inaptitude par le salarié.

Il soutient également que, si le licenciement doit être invalidé, à raison de l'annulation ultérieure de l'avis d'inaptitude, il ne peut être nul mais seulement privé de cause réelle et sérieuse.

Ce moyen pose donc **les questions de l'attitude que doit adopter l'employeur en cas de contestation d'un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail et des conséquences de l'annulation d'un tel avis.**

Il convient de relever que ces deux questions ne sont pas inédites car la chambre a eu l'occasion de les trancher, avant ou après que les textes régissant l'inaptitude du salarié ont été modifiés.

sur l'attitude que peut adopter l'employeur en cas de contestation d'un avis d'inaptitude

Le salarié sollicitait, à titre principal, la nullité de son licenciement car il constituait, selon lui, une mesure discriminatoire.

Il soutenait, en effet, que son employeur ne l'avait licencié qu'en raison de son handicap.

Dans sa motivation sur cette demande, la cour d'appel a, notamment, retenu ce qui suit :

« Cependant, et comme le conclut Monsieur [I], alors que ce dernier a saisi, dès le 3 septembre 2018, la formation de référés du conseil de prud'hommes d'une contestation de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail le 21 août 2018, la SA RTE ne justifie pas des raisons objectives qui l'ont 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. »

Ainsi, selon elle, le fait de ne pas avoir attendu l'issue de la contestation de l'avis du médecin du travail peut caractériser une discrimination et donc un motif de nullité du licenciement.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, le contentieux relatif aux avis du médecin du travail ne relevait pas de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

Un recours contre l'avis d'un médecin du travail pouvait être formé devant l'inspection du travail puis, en cas de recours contentieux, les juridictions administratives étaient compétentes.

Sous l'empire des textes alors applicables, la chambre avait énoncé à plusieurs reprises que :

*« Attendu, cependant, d'abord, que le licenciement d'un salarié en raison de son inaptitude à tout emploi dans l'entreprise régulièrement constatée par le médecin du travail n'est pas subordonné à la décision préalable de l'inspecteur du travail ;
Attendu, ensuite, que lorsque l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, décide de ne pas reconnaître l'inaptitude, ou que, sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, le licenciement n'est pas nul mais devient privé de cause ; que le salarié a droit non à sa réintégration dans l'entreprise mais à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail ; »²*

Ainsi, en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur pouvait engager la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Mais, il le faisait à ses risques et périls car, si cet avis était finalement annulé et remplacé par une décision d'aptitude, même avec des réserves, le licenciement était privé de cause réelle et sérieuse.

Cette solution préservait les droits des salariés, tout en permettant à l'employeur de ne pas rester dans l'expectative, alors qu'une procédure de contestation de l'avis médical pouvait être assez longue et qu'en vertu des dispositions des articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail, il disposait d'un délai d'un mois pour reclasser le salarié ou le licencier.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, et des réformes qui lui ont succédé, les contestations des avis du médecin du travail relèvent de la compétence des conseils des prud'hommes qui doivent statuer selon une procédure d'urgence.

Ils étaient initialement saisis en référé et pouvaient ordonner une expertise médicale.

Puis, l'article L. 4624-7 du code du travail, dans sa version applicable au litige, prévoyait dans ses trois premiers paragraphes que :

² Voir, en ce sens, Soc., 8 avril 2004, pourvoi n° 01-45.693, Bull., 2004, V, n° 118, Soc., 9 février 2005, pourvoi n° 03-44.486, Bull. 2005, V, n° 50 ou Soc., 26 novembre 2008, pourvoi n° 07-43.598, Bull. 2008, V, n° 233

« I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.

II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

III.-La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés. »

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le conseil des prud'hommes est saisi et statue « selon la procédure accélérée au fond ».

Ces nouvelles dispositions permettent donc à celui qui conteste l'avis du médecin du travail d'obtenir assez rapidement une décision, et une décision au fond dans les dernières versions du texte.

Mais, en cas de recours à une expertise, cette décision n'interviendra pas dans un bref délai.

En outre, cette décision peut être frappée d'appel.

Par ailleurs, les dispositions des articles L. 1226-4 et L. 1226-11 précitées sont, elles, inchangées.

En conséquence, l'employeur reste tenu par ce délai d'un mois pour reclasser ou licencier un salarié déclaré inapte par un médecin du travail.

C'est pourquoi, il me semble que la solution énoncée par la chambre sous l'empire des textes antérieurs à la loi du 8 août 2016 doit être maintenue.

En effet, comme je l'ai indiqué plus haut, le salarié ne se trouve pas privé de ses droits puisqu'il peut, dans un premier temps, contester l'avis du médecin du travail puis contester, au cours d'une seconde instance, les mesures prises par l'employeur, et notamment un éventuel licenciement prononcé sans attendre l'issue de la contestation de cet avis médical.

Et, si l'employeur a poursuivi un licenciement sur le fondement d'un avis finalement annulé et remplacé par un autre, le salarié pourra obtenir l'invalidation de cette mesure, sa réintégration, s'il le souhaite, et, en tout état de cause, la réparation des préjudices qu'il a subis.

Pour toutes ces raisons, je considère que, dans notre espèce, l'employeur pouvait poursuivre la procédure de licenciement du salarié, malgré la contestation de l'avis d'inaptitude, et que cette attitude ne peut caractériser une discrimination en raison du handicap.

Toutefois, il ne s'agit pas du seul motif que la cour d'appel a retenu pour accueillir la demande en nullité du licenciement.

sur la/les sanction(s) de l'annulation d'un avis d'inaptitude

Comme je l'ai déjà évoqué dans les développements précédents, l'annulation d'un avis d'inaptitude prive, en principe, de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé sur son fondement.

Toutefois, il s'agit de la sanction dans l'hypothèse où aucune cause de nullité du licenciement n'est invoquée.

Mais, comme le relève le salarié dans son mémoire en défense, la nullité du licenciement peut être encourue dès lors qu'il existe un ou plusieurs motifs de prononcer une telle sanction.

Tel est le cas lorsque sont invoqués et établis, par exemple, des faits de harcèlement moral ou une discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap, à l'origine de l'inaptitude du salarié.

Encore faut-il que les juges du fond caractérisent le lien entre cette cause de nullité et le constat de l'inaptitude³.

Dans notre espèce, le salarié avait, dès 2014, le statut de travailleur handicapé.

Il est constant que l'employeur le savait.

Par ailleurs, avant son embauche fin 2017, le salarié avait été vu par le médecin du travail pour qu'il détermine s'il était apte au poste pour lequel il était pressenti et si des aménagements ou adaptations étaient requis.

Dans ses conclusions, le salarié soutenait, au visa notamment de l'article L. 5213-6 du code du travail, que l'employeur n'avait pas pris de « *mesures spécifiques à l'adaptation à l'emploi* », préconisées par divers professionnels, qui lui auraient permis de se maintenir dans son poste.

³ Voir, en ce sens, Soc., 4 novembre 2020, pourvoi n° 19-15.901 ainsi que les arrêts cités au rapport : Soc., 1 février 2023, pourvoi n° 21-24.652 et Soc., 28 février 2024, pourvoi n° 22-18.662

Ce texte, dans sa version applicable au litige, prévoit que :

« 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 peuvent 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. »

La chambre a déjà énoncé ce qui suit :

« Attendu, ensuite, 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. 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 ; »⁴

Puis, dans une seconde décision⁵, elle a précisé que :

« 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

⁴ Soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-21.993

⁵ Soc., 15 mai 2024, pourvoi n° 22-11.652

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. »

Comme elle le rappelle, dans sa notice explicative de cette décision, l'article L. 5213-6 est « *la transposition de l'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* ».

Elle ajoute que « *Le préambule de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 précise que : « La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. ». Il définit ensuite les mesures appropriées comme « des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement »*

Dans la première affaire, la discrimination avait été retenue, tandis que, dans la seconde, l'arrêt d'appel qui l'avait admise avait été cassé.

Cela s'explique par la caractérisation, dans le premier cas, et de l'absence de telle caractérisation, dans le second, du refus de l'employeur de prendre de telles « *mesures appropriées* ».

La chambre a précisé, dans la seconde affaire, que ce refus ne peut être établi par le simple constat que l'employeur n'a pas pris de telles mesures, alors qu'aucune préconisation de professionnels de santé n'avait été faite en ce sens et que la salariée ne fournissait « *aucune précision sur la mesure d'aménagement raisonnable qui aurait pu être prise par l'employeur.* »

Dans notre espèce, la cour d'appel a considéré que le licenciement était nul car il constituait une mesure discriminatoire.

Si le premier motif retenu ne me semble pas pertinent pour les raisons que j'ai détaillées plus haut, la cour d'appel a retenu un second motif qui est le suivant :

« [...] comme l'invoque le salarié, [...] la SA RTE ne justifie pas avoir pris toutes les mesures possibles pour maintenir le salarié dans son emploi au sein de l'entreprise malgré la situation de handicap de celui-ci. »

Cet argument avait déjà été retenu pour caractériser l'existence d'une discrimination.

La cour d'appel avait constaté que plusieurs professionnels de santé étaient intervenus soit avant la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution, et avaient formulé des préconisations précises pour adapter le poste de travail du salarié.

Elle avait, ensuite, retenu que :

- l'employeur ne justifie pas avoir mis en oeuvre les prescriptions initiales du médecin du travail et « *ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires pour assurer l'effectivité de la mise en place de ce matériel indispensable à Monsieur [I] dans l'exécution de ses tâches et notamment, après le 12 avril 2018, date prévue de l'intervention du fournisseur du matériel mais qui a été annulée par ce dernier.* »
- il « *ne justifie pas qu'[il] a bien mis en oeuvre les actions proposées par [le médecin du travail et l'ergothérapeute]* ».

Il me semble donc qu'elle a suffisamment caractérisé le refus réitéré de l'employeur de mettre en oeuvre les mesures appropriées pour maintenir le salarié dans son poste.

Et, ce refus a concouru à l'inaptitude du salarié, comme l'a retenu la cour d'appel. Je considère donc qu'elle a, par ce seul motif, justifié le caractère discriminatoire du licenciement du salarié et donc sa décision.

Pour toutes ces raisons je suis d'avis de rejeter le pourvoi.