



RAPPORT DE Mme PECQUEUR, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDIAIRE

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]

Avis 1014 : le présent rapport contient des propositions de rejet partiel de chacun des moyens selon les éléments présentés au §2.

1 - Rappel des faits et de la procédure

La société Réseau de transport d'électricité a engagé M. [I], reconnu travailleur handicapé depuis le 1^{er} avril 2014, en qualité de «technicien maintenance de données» le 1^{er} décembre 2017. Préalablement, le médecin du travail avait déclaré l'intéressé apte au poste, avec aménagement du poste de travail selon le document de proposition par un avis du 7 novembre 2017.

La relation de travail était soumise au statut national des industries électriques et gazières et notamment à l'article 4 qui prévoit que l'embauche au cadre statutaire

des agents est soumise à un stage statutaire d'une durée d'un an, lequel est assimilée à une période d'essai.

A l'issue d'un examen médical en date du 21 août 2018, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude précisant que « l'état de santé du salarié fai[sai]t obstacle à tout reclassement dans un emploi » en application de l'article L. 1226-2-1 du code du travail.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de l'avis médical.

L'employeur a rompu le stage statutaire le 19 septembre 2018.

Par ordonnance du 27 mai 2019, le conseil de prud'hommes de Marseilles a, après avoir ordonné une expertise médical par ordonnance du 15 novembre 2018, annulé l'avis du 21 août 2018 en ce qu'il précisait que l'état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi et dit que le salarié était inapte à son poste mais serait apte à un poste administratif ou technique comportant une faible autonomie avec un traitement séquentiel des oéprations et des tâches d'une complexité modérée, avec un soutien constant.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 18 janvier 2021, le conseil de prud'hommes a, notamment, ordonné la réintégration du salarié à un poste adapté aux préconisations formulées par le médecin inspecteur du travail dans son rapport d'expertise du 29 mars 2019, dit et jugé que la rupture du stage statutaire de Monsieur [I] intervenue n'était pas discriminatoire et condamné l'employeur à verser au salarié une somme à titre de rappel de salaire du 27 mai 2019 à la date du prononcé du jugement, soit le 18 janvier 2021.

Par arrêt du 26 mai 2023, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a, notamment, confirmé le jugement en ce qu'il a ordonné la réintégration du salarié et rejeté la demande de publication de la décision et l'infirmité pour le surplus, a dit le salarié victime d'une discrimination à raison de son handicap, dit la rupture du stage statutaire, intervenue le 19 septembre 2018, nulle, ordonné la réintégration du salarié sur le poste de technicien maintenance données pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin-inspecteur du travail suivant avis du 29 mars 2019, entériné par le conseil de prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019, et dit que l'employeur doit reprendre la procédure de licenciement et exécuter son obligation de reclassement dans le cadre de l'avis du médecin- inspecteur du travail du 29 mars 2019, entériné par le conseil de prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019, condamné l'employeur à payer au salarié des sommes à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination, et de rappel de salaire, arrêté au mois de février 2023 inclus.

Le pourvoi :

Déclaration de pourvoi du salarié : 11 août 2023

Mémoire ampliatif : 11 décembre 2023 (art. 700 : euros)

Mémoire en défense : 12 février 2024 (art. 700 : euros)

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

L'employeur fait grief à l'arrêt de **dire que le salarié a été victime d'une discrimination à raison de son handicap, que la rupture du stage statutaire est nulle** et d'ordonner la réintégration du salarié à un poste adapté aux préconisations formulées par le médecin inspecteur du travail dans son rapport d'expertise du 29 mars 2019, soit au poste de technicien maintenance données, pour lequel il avait été déclaré inapte par le médecin-inspecteur du travail suivant avis du 29 mars 2019, entériné par le conseil de prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019, de dire que l'employeur devait reprendre la procédure de licenciement et exécuter son obligation de reclassement dans le cadre de l'avis du médecin-inspecteur du travail du 29 mars 2019, entériné par le conseil de prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019 et de le condamner à lui payer des sommes à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination et de rappel de salaire, par un **premier moyen**, articulé en **trois branches**, par lesquelles il est soutenu :

1°/ que *la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT) n'est pas obligatoire s'agissant de mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, et notamment l'aménagement des postes de travail, lorsque lesdites mesures sont des mesures individuelles concernant la situation d'un salarié spécifique de l'entreprise ; qu'en déduisant une discrimination à raison du handicap de ce qu'il n'était pas justifié de la consultation du CHSCT au visa de l'article L.4612-11 du code du travail, alors applicable à la relation de travail, quand une telle consultation n'était pas obligatoire, la cour d'appel a violé par fausse application l'article précité, dans sa version applicable au litige, ensemble les articles L.1226-2, L.1132-1 et L.1133-3 du code du travail ;*

2°/ que *l'avis d'inaptitude précisant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement libère l'employeur de son obligation de reclassement et le dispense de toute consultation des représentants du personnel pour mettre un terme à la relation de travail ; que la cour d'appel a constaté que l'avis d'inaptitude du 21 août 2018 précisait que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » en application de l'article L. 1226-2-1 du code du travail ; qu'en énonçant, pour retenir l'existence d'une discrimination à raison du handicap, que la SA RTE ne justifiait pas des conditions de la consultation des représentants du personnel dans le cadre de l'article L.1226-2 du code du travail au moment de la rupture du stage statutaire de M. [I], la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1226-2, L.1226-2-1, L.1132-1 et L.1133 3 du code du travail ;*

3°/ que *l'existence d'une discrimination à raison du handicap ne peut être déduite de circonstances postérieures à la rupture du contrat de travail ; qu'en déduisant*

l'existence d'une discrimination de l'énonciation selon laquelle la société RTE ne justifiait pas de l'impossibilité persistante de procéder au reclassement de M.[I] dans le cadre des limites de l'aptitude relevée par le médecin-inspecteur du travail, prononcée le 29 mars 2019, quand le contrat de travail de M. [I] avait été rompu le 19 septembre 2018 au visa d'un avis d'incapacité exclusif de toute obligation de reclassement rendu le 21 août 2018, la cour d'appel a violé les articles L.1226-2, L.1132-1 et L.1133-3 du code du travail.

Proposition de rejet non spécialement motivé partiel des deux moyens :

► *Sur le premier moyen en ce qu'il fait grief à l'arrêt de dire la rupture du stage statutaire nulle, d'ordonner la réintégration du salarié à un poste adapté aux préconisations formulées par le médecin inspecteur du travail dans son rapport d'expertise du 29 mars 2019, soit au poste de technicien maintenance données, pour lequel il avait été déclaré inapte par le médecin-inspecteur du travail suivant avis du 29 mars 2019, entériné par le conseil de prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019, de dire que l'employeur devait reprendre la procédure de licenciement et exécuter son obligation de reclassement dans le cadre de l'avis du médecin-inspecteur du travail du 29 mars 2019, entériné par le conseil de prud'hommes par ordonnance du 27 mai 2019 et de le condamner à lui payer une somme à titre de rappel de salaire :*

Le moyen, qui critique en ses deux premières branches des motifs qui n'ont pas été énoncés au soutien des chefs de dispositif susmentionnés, est inopérant. La troisième branche sera examinée au 4 - du présent rapport.

Sur le premier moyen, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de dire que le salarié a été victime d'une discrimination à raison de son handicap et de le condamner à lui payer des sommes à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination : le moyen, qui critique des motifs surabondants, est inopérant.

L'article L.1134-1 du code du travail énonce que « lorsque survient un litige en raison

d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, [...] le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte,

telle que définie à l'article 1^{er} 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 ».

Le mécanisme de preuve partagée a été précisé par la jurisprudence de notre chambre (Soc., 26 avril 2000, pourvoi n° 98-42.643, Bull. 2000, V, n° 151; Soc. 29 juin

2011, n° 10-14.067 et n° 10-15.792, Bull. 2011, V, n° 166).

Il appartient donc au juge du fond :

1 - d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié ;

2 - d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ;

3 - dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'appréciation par les juges du fond de la matérialité des éléments de fait fondant la demande au titre de la discrimination est souveraine (Soc., 23 novembre 2016, pourvoi n° 15-17.496 ; Soc., 9 février 2022, pourvoi n° 20-14.880).

Notre chambre contrôle que le juge du fond a examiné tous les éléments allégués par le salarié (Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-20.110 ; Soc., 12 avril 2018, pourvoi n° 16-25.503 ; Soc., 20 juin 2018, pourvoi n° 16-25.511).

En l'espèce, la cour d'appel, qui a retenu que l'employeur ne justifiait ni d'avoir pris les dispositions nécessaires pour assurer l'effectivité de la mise en place du matériel indispensable au salarié dans l'exécution de ses tâches préconisées par le médecin du travail à l'issue de la visite médicale d'embauche, ni de la mise en place des actions proposées par le médecin du travail le 30 janvier 2018 et l'ergothérapeute le 14 février 2018, ni du bien fondé de l'annulation de toutes les formations auxquelles le salarié était inscrit, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

Le moyen, qui critique des motifs surabondants n'est pas fondé.

L'employeur fait à l'arrêt le **même grief** par un **second moyen**, articulé en quatre branches, par lesquelles il est soutenu :

1°/ que la contestation d'un avis médical d'inaptitude n'emporte pas suspension de la procédure de licenciement initiée, ni prohibition pour l'employeur de prononcer le licenciement sur le fondement de l'avis contesté, le bien-fondé de la rupture s'appréciant à la date de son prononcé ; qu'en faisant grief à l'employeur de ne pas avoir justifié des raisons objectives l'ayant 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, la cour d'appel a statué par une motivation inopérante et violé les articles L.1226-2, L.1226-2-1 et L.1235-3 du code du travail ;

2°/ qu'en retenant que la rupture du contrat de travail du salarié reposait sur un élément concret et objectif qui s'imposait à l'employeur et non sur le handicap du salarié, tout en considérant nulle cette rupture au motif que le salarié avait contesté l'avis d'inaptitude, la cour d'appel a statué par une motivation inopérante et violé les articles L.1226-2, L.1226-2-1, L.1132-1, L.1133-3 et L.1235-3 du code du travail ;

3°/ que l'avis d'inaptitude précisant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement, libère l'employeur de son obligation de reclassement et de celle d'un maintien dans un emploi que le salarié ne peut plus occuper ; que la cour d'appel a constaté que l'avis d'inaptitude du 21 août 2018 précisait que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » en application de l'article L. 1226-2-1 du code du travail ; qu'en énonçant, pour retenir la nullité de la rupture du contrat de travail, que SA RTE ne justifiait pas avoir pris toutes les mesures possibles pour maintenir son salarié dans un emploi au sein de l'entreprise malgré la situation de handicap de celui-ci, la cour d'appel a statué par une motivation inopérante et violé les articles L.1226-2, L.1226-2-1, L.1132-1 et L.1133-3 du code du travail ;

4°/ qu'en cas d'annulation ultérieure d'un avis médical pour inaptitude d'un salarié, le licenciement prononcé par l'employeur sur la base de cet avis n'est pas nul mais sans cause réelle et sérieuse ; qu'en disant que la rupture du contrat de travail de M. [I] était nulle, quand elle avait été prononcé sur le fondement d'un avis d'inaptitude ultérieurement annulé, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L.1226-2, L.1226 2-1 et du code du travail.

Proposition de rejet non spécialement motivé partiel du second moyen, en ce qu'il vise en ce qu'il fait grief à l'arrêt de dire que le salarié a été victime d'une discrimination à raison de son handicap et de condamner l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts de ce chef : le moyen, qui critique des motifs qui n'ont pas été énoncés au soutien du chef de dispositif susmentionné, est inopérant.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Licenciement pour inaptitude en raison de la mention expresse dans l'avis d'inaptitude de ce que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout maintien dans un emploi et discrimination en raison du handicap.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Effet de la mention expresse de la dispense de reclassement sur les obligations de l'employeur en cas de licenciement pour inaptitude.

Selon l'article L. 1226-2-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment que s'il justifie :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2,
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions,

- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La chambre sociale a jugé, s'agissant de ces nouvelles dispositions, que lorsque le médecin du travail a expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi :

- que l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement (Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 21-19.232 ; Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 23-13.522, publiés),
- que l'employeur n'est pas tenu de consulter les institutions représentatives du personnel (Soc., 16 novembre 2022, pourvoi n° 21-17.255, publié)

4-2 Contestation de l'avis d'inaptitude et licenciement

Sous l'empire des textes antérieurs à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la chambre sociale a jugé que le licenciement d'un salarié en raison de son inaptitude physique régulièrement constatée par le médecin du travail n'est pas subordonné à l'issue préalable du recours exercé contre l'avis du médecin. (Soc., 19 février 1992, pourvoi n° 88-40.670, Bulletin 1992 V N° 99)

Cette solution est constante. (Soc., 8 avril 2004, pourvoi n° 01-45.693, Bull., 2004, V, n° 118 ; Soc., 31 mars 2016, pourvoi n° 14-28.249).

La chambre sociale jugeait également sur le fondement des anciens textes que le licenciement prononcé sur le fondement d'un avis d'inaptitude régulièrement émis, et ultérieurement annulé à l'occasion d'un recours n'était pas nul, mais perdait son fondement juridique de sorte qu'il était sans cause réelle et sérieuse. (Soc, 8 avril 2004, précité, Soc., 31 mars 2016, précité)

Le rapport annuel de la Cour de cassation précise, à propos de l'arrêt du 8 avril 2004 :

« Dès lors qu'un recours est exercé contre l'avis du médecin du travail prononçant l'inaptitude physique du salarié, le licenciement prononcé pour inaptitude médicale l'est aux risques et périls de l'employeur. Il est en effet difficile d'admettre que le recours reste sans effet dans le cas d'une annulation de l'avis d'inaptitude. Mais pouvait-on en déduire, comme l'on fait les juges du fond, que le licenciement prononcé sur le fondement d'une inaptitude physique qui est annulée constitue un licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié, ce qui le rend nul en application de l'article 122-45 du code du travail ?

Ce n'est pas la solution qui a été retenue par la chambre sociale car l'employeur en l'espèce n'a commis aucun manquement à ses obligations en prononçant le licenciement de la salariée au vu du simple avis d'inaptitude médicale, d'autant que l'article L. 122-24-4 (ou l'article L. 122-32-5) du code du travail lui donne un mois pour reclasser le salarié ou le licencier.

La chambre sociale a donc décidé que le licenciement n'est pas nul mais devient privé de cause (...).la gravité qui à la nullité d'un acte ne permet pas de l'étendre au delà des cas qui sont expressément prévus, ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 12 janvier 2002 concernant la loi s'attache de modernisation sociale.»

La chambre sociale ne s'est pas prononcée sur le maintien de cette jurisprudence postérieurement à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et aux ordonnances de 2017, qui ont modifié la procédure de constatation de l'inaptitude et les obligations de l'employeur en matière de reclassement et de licenciement pour inaptitude.

4-3 Discrimination à raison du handicap

Il résulte des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en raison de son handicap est nul.

Selon l'article L. 1133-3 du même code, 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.

La chambre sociale a jugé que le refus de prendre des mesures appropriées au maintien du salarié dans l'emploi par l'employeur à l'occasion de la recherche de reclassement pouvait s'analyser en une discrimination, emportant nullité du licenciement.

Soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-21.993 (sommaire) :

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.**

Elle a ensuite précisé le régime probatoire du refus de prendre des mesures appropriées au maintien du salarié dans l'emploi :

Soc., 15 mai 2024, pourvoi n° 22-11.652, publié, (Sommaire) :

Il résulte des articles 2, 5 et 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, signée à New-York le 30 mars 2007, des articles 2, § 2, et 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, ensemble des articles L. 1133-3, L. 1133-4, L. 1134-1 et L. 5213-6 du code du travail, 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.»

La notice au rapport explique ainsi :

« À la différence des autres hypothèses de discrimination où la Cour de cassation n'a pas admis l'existence d'une obligation d'accommodements raisonnables, il s'agit, par des mesures positives de l'employeur, de permettre à des personnes qui, en raison de leur handicap, ont des difficultés à acquérir, exercer ou conserver leur emploi, d'accéder ou de rester dans l'entreprise. Ainsi, le chapitre III du titre III du Livre Ier du code du travail relatif aux différences de traitement autorisées précise à l'article L. 1133-4 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 » (...)

Il convient en effet de distinguer ce qui relève du droit de l'inaptitude et de l'obligation de sécurité, le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement privant seulement le licenciement de cause réelle et sérieuse, et ce qui relève du droit de la discrimination dont la sanction est la nullité du licenciement.

Si le salarié décide de fonder son action sur la discrimination, il résulte du mécanisme probatoire prévu en la matière à l'article L. 1134-1 du code du travail que, dans un premier temps, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination.

En matière de discrimination en raison du handicap, la seule qualité de travailleur handicapé ne constitue pas, à elle seule, un élément laissant supposer une discrimination. La chambre sociale décide ainsi 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 œuvre ».

Le débat judiciaire doit donc porter en premier lieu sur l'existence de mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, de façon à ce que le litige sur l'existence d'une possible discrimination en raison du handicap puisse se nouer.»

4-4 Inaptitude et manquement préalable de l'employeur à ses obligations

La chambre sociale juge que si l'inaptitude du salarié, cause alléguée de son licenciement, trouve son origine dans un fait fautif ou un manquement de l'employeur qui l'a directement provoquée, la véritable cause du licenciement n'est pas l'inaptitude, mais le manquement de l'employeur qui l'a provoquée. Le licenciement est donc :

- Soit sans cause réelle et sérieuse :

Soc., 17 octobre 2012, pourvoi n° 11-18.648

Et attendu qu'après avoir rappelé que le médecin du travail avait demandé dès le 27 mars 2008 une limitation des déplacements professionnels de M. [X], la cour d'appel, qui, ayant constaté que l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des

préconisations formulées par ce médecin, ni donné au salarié des instructions impératives relatives aux déplacements et missions journaliers, **a souverainement retenu que ces manquements ayant entraîné une aggravation de l'état de santé du salarié constatée à chaque visite ultérieure, avaient participé à l'inaptitude définitive de ce salarié à son poste, ne pouvait déclarer fondé le licenciement motivé par une inaptitude résultant de ce manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ;**

- Soit nul :

Soc, 1^{er} février 2023, pourvoi n° 21-24.652

Après avoir retenu que le harcèlement moral était établi et constaté que la salariée avait fait l'objet d'arrêts de travail à compter du mois de février 2016, puis, au terme d'un seul examen médical le 21 juin suivant en raison d'une situation de danger immédiat, avait été déclarée définitivement inapte à tout poste de l'entreprise, la cour d'appel, **qui a fait ressortir que le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement de l'intéressée était la conséquence des agissements de harcèlement moral, en sorte que le licenciement était nul, a légalement justifié sa décision.**

Les juges du fond doivent caractériser le lien de causalité entre le manquement retenu et l'inaptitude constatée :

Soc., 28 février 2024, pourvoi n° 22-18.662

Vu les articles L. 1235-5 et L. 4121-1 du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le second dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 :

8. Le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l' inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée.

9. Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l' inaptitude du salarié, constatée le 1^{er} décembre 2015 à l'issue d'un nouvel arrêt de travail du 12 décembre 2014 au 21 octobre 2015, trouve son origine dans le manquement de l'employeur qui l'a directement provoquée en laissant le salarié reprendre le travail le 1^{er} septembre 2014 sans que le médecin du travail n'ait vérifié son aptitude à reprendre son poste.

10. En se déterminant ainsi, **par des motifs insuffisants à caractériser l'existence d'un lien de causalité entre l'absence de visite de reprise lors de la reprise du travail par le salarié le 1^{er} septembre 2014 et la déclaration d' inaptitude le 1^{er} décembre 2015** alors qu'elle constatait que lors de la visite périodique du 7 octobre 2014, le salarié avait été déclaré apte à son poste par le médecin du travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

En l'espèce, la cour d'appel, après avoir constaté que la rupture du code du travail du salarié reposait sur un élément concret et objectif qui s'imposait à l'employeur et non sur le handicap du salarié, retient (arrêt p. 13) :

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

La rupture de stage statutaire intervenue le 19 septembre 2018 est donc clairement discriminatoire et, conformément à l'article L.1132-4 du code du travail, dans sa version applicable au litige, ladite rupture est nulle.»

Il appartiendra à la chambre de dire si la motivation de la cour d'appel encourt les griefs du moyens.