14 octobre 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 25-13.602

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00829

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Discrimination entre salariés - Discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap - Discrimination fondée sur le handicap - Existence - Caractérisation - Détermination - Office du juge - Cas - Portée

Il résulte des articles 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- 2 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. Viole la loi une cour d'appel qui retient une discrimination en raison du handicap alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait pas demandé la saisine du Sameth et qu'aucune demande de mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables n'avait été faite à l'employeur, ce dont il résultait que le salarié ne présentait pas d'élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison du handicap

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 14 octobre 2026

Cassation

M. FLORES, président

Arrêt n° 829 FS-B

Pourvoi n° B 25-13.602

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 OCTOBRE 2026

La société Polyclinique des longues allées, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° B 25-13.602 contre l'arrêt rendu le 14 février 2025 par la cour d'appel d'Orléans (chambre sociale A, section 2), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [Z] [G], domiciliée [Adresse 2],

2°/ à France travail, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ménard, conseillère, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Polyclinique des longues allées, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [G], et l'avis de Mme Adam, avocate générale référendaire, après débats en l'audience publique du 15 septembre 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Ménard, conseillère rapporteure, Mme Capitaine, conseillère doyenne, Mmes Lacquemant, Palle, Filliol, M. Gebler, conseillers, Mme Pecqueur, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Adam, avocate générale référendaire, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Orléans, 14 février 2025), Mme [G] a été engagée en qualité d'employée des services hospitaliers par la société Polyclinique des longues allées le 1er mars 2011.

2. En arrêt de travail à partir du 26 septembre 2019, la salariée a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail le 27 juillet 2020, apte à un autre poste « plutôt sédentaire et administratif ».

3. Convoquée à un entretien préalable qui s'est déroulé le 31 août 2020, elle a adressé à son employeur le lendemain la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé pour la période du 9 mai 2016 au 8 mai 2021.

4. Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 3 septembre 2020 et a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment la nullité du licenciement pour discrimination en raison du handicap.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée est nul, de le condamner à lui payer une indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents et des dommages et intérêts pour licenciement nul, alors « qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur de saisir le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) dans le cadre de son obligation de reclassement du salarié en situation de handicap ayant déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail ; que seul le "refus" par l'employeur de prendre des mesures d'adaptation préconisées par le médecin du travail ou encore de saisir le Sameth lorsque cela lui est expressément demandé par le salarié peut, lorsque ce refus est injustifié, constituer une discrimination en application des articles L. 5213-6 et L. 1133-3 du code du travail ; que lorsqu'aucune mesure spécifique n'a été préconisée par le médecin du travail ou sollicitée par le salarié, aucun refus ne peut être imputé à l'employeur ; qu'au cas présent, il ressort des constatations factuelles de la cour d'appel, d'une part, que Mme [G] n'avait informé son employeur de sa situation de handicap que postérieurement à la tenue de l'entretien préalable au licenciement et, d'autre part, que Mme [G] n'avait pas sollicité la saisine du Sameth ni même aucune mesure spécifique dans le cadre de son reclassement ; qu'en affirmant néanmoins que "l'employeur n'était toutefois pas dispensé de prendre en compte ce nouvel élément sur le statut de travailleur handicapé dans sa recherche de reclassement" pour en déduire que le licenciement était discriminatoire, cependant qu'il résultait de ses propres constatations qu'aucun refus de l'employeur de prendre des mesures appropriées à la situation de handicap de la salariée n'était établi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 5213-6 et L. 1133-3 du code du travail, ensemble les articles L. 1132-1, L. 1134-1, L. 1226-2 et L. 1226-2-1, L. 1232-1, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du même code. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1134-1 et L. 5213-6 du code du travail, le second dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 :

6. Il résulte de ces textes 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. 1226-2 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 ?uvre.

7. Pour retenir une discrimination en raison de l'état de santé et du handicap, l'arrêt retient que le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) n'a pas été saisi dans le cadre de la recherche de reclassement de la salariée, que l'employeur ne justifie pas de démarches supplémentaires de reclassement entreprises postérieurement à l'information de l'existence du statut de travailleur handicapé et qu'il existe des entrées et des sorties de personnel « chargé d'accueil et d'admission » dans la période contemporaine à l'inaptitude et à la recherche de reclassement de la salariée, ce dont il déduit que cette dernière présente des éléments de fait qui pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination.

8. L'arrêt ajoute que si la salariée n'a pas demandé la saisine du Sameth et qu'aucun texte n'impose à l'employeur de le faire spontanément, ce dernier n'était toutefois pas dispensé de prendre en compte ce nouvel élément résultant du statut de travailleur handicapé dans sa recherche de reclassement, et qu'il ne démontre pas que le fait d'être handicapée n'a compté en rien dans le fait de ne pas proposer à la salariée l'un des postes d'agent d'admission hospitalier disponibles, conforme aux préconisations du médecin du travail sans qu'il soit opposé la nécessité du recours préalable à une formation initiale qui ferait défaut ou le caractère disproportionné des aménagements à prévoir.

9. Il en déduit qu'il n'est pas établi que l'employeur ait entrepris des recherches loyales en vue de proposer à la salariée un autre emploi approprié à ses capacités, au besoin par la mise en ?uvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes ou aménagement du temps de travail et que ce manquement de l'employeur à son obligation de reclassement soit étranger à l'état de santé et au handicap de la salariée.

10. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée n'avait pas demandé la saisine du Sameth et qu'aucune demande de mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables n'avait été faite à l'employeur, ce dont il résultait que la salariée ne présentait pas d'élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison du handicap, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

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

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 février 2025, entre les parties, par la cour d'appel

d'Orléans ;

Remet, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Bourges ;

Condamne Mme [G] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le quatorze octobre deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'orléans
14 février 2025 (n°23/01204)

Textes **appliqués**

Articles L. 1134-1 et L. 5213-6 du code du travail, le second dans sa redaction anterieure a la loi n° 2023-1196 du 18 decembre 2023.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 2 avril 2025, pourvoi n° 24-11.728, publié (cassation partielle).

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 14-10-2026
- Cour d'appel d'Orléans 14-02-2025