Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 10 SEPTEMBRE 2025

(N°2025/ , 2 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 22/00979 - N° Portalis 35L7-V-B7G-CFAA7

Décision déférée à la Cour : Jugement du 25 Octobre 2021 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 20/08626

APPELANTE

Madame [P] [O] épouse [C]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représentée par Me Marie-ange KEREL, avocat au barreau de PARIS, toque : B0492

INTIMEE

S.A.S. AMULANCES 75

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Bruno REGNIER, avocat au barreau de PARIS, toque : L0050

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 28 Avril 2025, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Marie-José BOU, Présidente de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Marie-José BOU, Présidente de chambre et de la formation

Monsieur Didier LE CORRE, Président de chambre

Monsieur Stéphane THERME, Conseiller

Greffier, lors des débats : Mme Gisèle MBOLLO

ARRET :

- Contradictoire

- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, initialement prévue le 11 juin 2025 et prorogée à ce jour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Marie-José BOU, Présidente de chambre et par Gisèle MBOLLO, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

La société Ambulances 75, ci-après la société, a engagé [P] [O] épouse [C] par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 9 mars 2017 en qualité d'ambulancière DEA/régulatrice. Le contrat prévoyait une période d'essai de deux mois devant expirer le 8 mai 2017.

Le 31 mars 2017, la salariée a été victime d'un accident de trajet qui a été pris en charge par la Caisse primaire d'assurance maladie du Val-de-Marne, ci-après la CPAM, au titre de la législation sur les accidents de travail selon une décision du 3 mai 2017. La salariée a été placée en arrêt de travail prolongé à compter du 31 mars 2017.

Le 6 mars 2018, la [Adresse 5] a reconnu à Mme [O] épouse [C] la qualité de travailleur handicapé pour la période du 6 mars 2018 au 27 août 2027.

La salariée a passé un examen de pré-reprise le 16 octobre 2019 à l'issue duquel le médecin du travail a indiqué qu' 'une reprise de ce métier est difficilement envisageable, un reclassement sera probablement demandé (ex régulation) car le problème sera les charges lourdes et la manipulation d'humains'. Lors de la visite de reprise du 25 octobre 2019, le médecin du travail a conclu comme suit :

' - Inapte à son poste

- manutention devenue impossible

- marche limitée

- difficultés avec les escaliers

- bilan de compétences '

- pourrait conduire une voiture automatique '

- formation pour un travail administratif ''.

Le 29 octobre 2019, la CPAM a délivré à Mme [O] épouse [C] une attestation d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La société a fait parvenir à la salariée un reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi datés du 25 novembre 2019, ce dernier document indiquant comme motif de rupture : 'inaptitude'.

La convention collective applicable était celle des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Le 18 novembre 2020, Mme [O] épouse [C] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris en contestation de la rupture de son contrat de travail, réintégration et diverses indemnités.

Par jugement du 25 octobre 2021, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, le conseil de prud'hommes a rendu la décision suivante :

'- Déboute Mme [P] [D] épouse [C] de ses demandes, et laisse à sa charge les dépens ;

- Déboute la société Ambulance 75 de sa demande reconventionnelle.'.

Mme [O] épouse [C] a relevé appel de ce jugement dont elle a reçu notification le 17 décembre 2021 par déclaration transmise par voie électronique le 10 janvier 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions communiquées par voie électronique le 3 septembre 2024, auxquelles la cour se réfère expressément pour l'exposé des moyens, Mme [O] épouse [C] demande à la cour de :

« - infirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a débouté Madame [O] [C] de toutes ses demandes.

Et statuant à nouveau,

- fixer le dernier salaire que Mme [P] [O] [C] aurait dû percevoir si le contrat s'était poursuivi, à la somme de 2.580 € bruts par mois ;

- condamner la société Ambulances 75 à payer à Mme [P] [O] [C] la somme de 8.256 euros à titre d'indemnité compensatrice des congés payés acquis sur la période de suspension du contrat de travail du 31 mars 2017 au 25 novembre 2019 ;

- juger qu'en l'absence de notification des motifs de la rupture de la période d'essai, celle-ci se trouve nécessairement motivée par la seule inaptitude médicale tirée de l'état de santé et du handicap de la salariée ;

- juger que la rupture est ainsi fondée sur un motif discriminatoire ;

- déclarer nulle la rupture du contrat de travail de Mme [O] [C] ;

- ordonner la réintégration de Mme [O] [C] dans les effectifs de l'entreprise dans le respect des préconisations du médecin du travail, sur les activités résiduelles ;

- condamner la société Ambulances 75 à payer à Mme [O] [C] une indemnité d'éviction égale aux salaires qui auraient été perçus durant la période couverte par la nullité du 25 octobre 2019 jusqu'à la réintégration effective de la salariée dans les effectifs de l'entreprise, soit 2.580 euros par mois, outre l'indemnité compensatrice de congés payés afférents à cette somme ;

- condamner la Société Ambulances 75 à payer à Mme [O] [C] la somme 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour comportement discriminatoire.

A titre subsidiaire,

- dire et juger le licenciement de Mme [O] [C] dépourvue de cause réelle et sérieuse.

Ce faisant,

- condamner la Société Ambulances 75 à payer à Mme [O] [C] :

- au titre de l'indemnité compensatrice de préavis 7.740,00 euros ;

- au titre des congés payés afférents 774,00 euros ;

- au titre de l'indemnité spéciale de licenciement 3.493,76 euros ;

- au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 30.960,00 euros ;

- débouter la société Ambulances 75 de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions comme étant mal fondées ;

- condamner la société Ambulances 75 à payer à Madame [P] [O] [C], la somme de 2.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamner la société Ambulances 75 aux entiers dépens d'appel.'.

Aux termes de ses dernières conclusions communiquées par voie électronique le 12 novembre 2024, auxquelles la cour se réfère expressément pour l'exposé des moyens, la société demande à la cour de :

'A titre principal,

- juger l'absence d'une quelconque discrimination à l'encontre de Mme [C] ;

- juger l'absence d'obligation d'emploi de la société Ambulances 75

- juger impossible le reclassement de Mme [C] ;

- juger l'origine de l'inaptitude de Mme [C] non-professionnelle ;

- juger bien-fondé le licenciement de Mme [C] ;

- fixer le salaire de référence à 1.813,50 euros bruts par mois, tous éléments de rémunération inclus ;

- confirmer le jugement rendu le 25 octobre 2021 par le Conseil de Prud'hommes de Paris, en ce qu'il a débouté Mme [O] [C] de toutes ses demandes ;

A titre subsidiaire, si la Cour jugeait le licenciement de Madame [C] sans cause réelle et sérieuse :

- fixer l'indemnité maximale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à 906,75 euros;

- débouter Mme [C] de ses demandes d'indemnités compensatrice de préavis, compensatrice de congés payés et spéciale de licenciement ;

A titre infiniment subsidiaire, si la Cour jugeait nul le licenciement de Mme [C] :

- juger impossible la réintégration de Mme [C] au sein de la société Ambulances 75 ;

- fixer l'indemnité maximale pour licenciement nul à 10.881 euros ;

- débouter Mme [C] de sa demande d'indemnité pour préjudice distinct ;

- réduire à de plus justes proportions l'indemnité compensatrice de congés payés, ne pouvant excéder 1.813,50 euros en application de l'article L. 3141-5-1 du code du travail ;

En tout état de cause,

- débouter Mme [C] de ses demandes au titre des frais irrépétibles ;

- infirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a débouté la société Ambulances 75 de sa demande formulée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Et statuant à nouveau

- condamner Mme [C] à verser à la société Ambulances 75 la somme de 2.500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens.'.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 25 février 2025.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la rupture du contrat de travail

La salariée soutient à titre principal que la rupture est nulle à raison d'une discrimination fondée sur l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap. Elle fait valoir que la rupture de l'essai est libre mais que si elle survient du fait de l'inaptitude médicalement constatée, l'employeur doit procéder à une notification écrite évoquant sa volonté de mettre fin à l'essai, l'inaptitude ainsi que l'impossibilité ou le refus de reclassement et qu'il n'en a pas été ainsi, ce qui laisse présumer de façon irréfragable que la rupture a été dictée par la seule inaptitude tenant à l'état de santé et au handicap, la salariée se prévalant aussi de l'article L. 1226-12 du code du travail. Elle ajoute que l'employeur devait effectuer des recherches de reclassement ou d'aménagement et qu'il n'a pas envisagé de telles possibilités. Elle argue de l'attestation d'obligation d'emploi délivrée et invoque que le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour conserver le travailleur handicapé dans l'emploi constitue une discrimination. A titre subsidiaire, elle demande de juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La société répond que l'inaptitude n'a pas une origine professionnelle et que sa décision de rompre le contrat résulte de l'inaptitude de la salariée et de l'impossibilité de la reclasser. Elle invoque l'avis du médecin du travail du 25 octobre 2019 non contesté et l'absence de possibilité de reclassement en son sein malgré ses recherches. Elle conteste le caractère discriminatoire de sa décision de rupture, se prévalant de l'article L. 1133-3 du code du travail, arguant que la salariée se contente d'alléguer une discrimination sans apporter d'élément de nature à laisser supposer son existence et qu'elle-même rapporte la preuve du bien-fondé de la rupture. Elle prétend que la salariée ne démontre pas lui avoir transmis avant son licenciement sa reconnaissance de travailleur handicapé et l'attestation d'obligation d'emploi, outre qu'elle conteste avoir été soumise à cette obligation.

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa version en vigueur, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

L'article L. 1132-4 du même code dans sa version en vigueur énonce que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Aux termes de l'article L. 1133-2 du code du travail, 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.

L'article L. 5213-6 du même code dans sa version en vigueur prévoit 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 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. L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. 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.

Conformément à l'article L. 1134-1 du même code, lorsque survient un litige en matière de discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. 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.

Selon l'article L.1231-1, alinéa 2 du code du travail, les dispositions du titre III du livre II de la première partie du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties dispose d'un droit de résiliation unilatérale sans avoir à alléguer de motif, sauf abus. L'employeur peut mettre fin à la période d'essai sans motif et sans formalité.

La suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou accident du travail entraîne en principe la suspension de la période d'essai et la prorogation de son terme.

Cependant les dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail s'appliquent à la période d'essai.

En outre, comme l'invoque la salariée, il a été jugé que les dispositions des articles L. 122-32-5, L. 122-32-6 et L. 122-32-7 de l'ancien code du travail (relatifs à l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, à la nécessité pour l'employeur, en cas d'impossibilité de proposer un autre emploi, de faire connaître par écrit les motifs s'opposant au reclassement, à la possibilité pour l'employeur de ne prononcer le licenciement que s'il justifie de l'impossibilité de reclassement ou du refus du salarié de l'emploi proposé et à la nécessité de respecter dans ce cas les procédures prévues en cas de résiliation du contrat à durée indéterminée) sont applicables au cas du salarié victime d'un accident du travail pendant la période d'essai (Soc., 25 février 1997, pourvoi n° 93-40.185, Bulletin 1997, V, n° 80).

Les mêmes obligations de fond et de procédure existant en matière d'inaptitude d'origine non professionnelle en vertu des dispositions des articles L. 1226-2 et suivants du code du travail, elles sont applicables au cas d'un salarié victime d'un accident ne constituant pas un accident du travail et déclaré inapte pendant l'essai. L'article L. 1226-2-1 énonce que s'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre. L'article L. 1232-6, compris dans ce chapitre, prévoit que la lettre de notification du licenciement comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Il s'ensuit que dans un tel cas, comme s'en prévaut la salariée, l'employeur doit procéder à une notification écrite de la rupture décidée à son initiative visant l'inaptitude et l'impossibilité ou le refus de reclassement.

En l'espèce, le contrat de travail comportait une période d'essai de deux mois devant expirer le 8 mai 2017. Le 31 mars 2017, la salariée a été victime d'un accident de trajet et placée en arrêt de travail, lequel a été prolongé jusqu'au 25 novembre 2019. Le 25 octobre 2019, elle a fait l'objet d'une visite de reprise à l'issue de laquelle elle a été déclarée inapte. La visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. La suspension du contrat de travail du 31 mars 2017 au 24 octobre 2019 a entraîné la suspension de la période d'essai de deux mois qui avait couru à compter du 9 mars 2017 de sorte que la rupture du contrat de travail, qui est intervenue le 25 novembre 2019 selon les documents de fin de contrat, a eu lieu pendant la période d'essai.

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Au cas présent, selon la déclaration faite par l'employeur, la salariée a été victime d'un accident de trajet en conduisant une motocyclette pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Par lettre du 3 mai 2017, la CPAM a notifié à l'employeur sa prise en charge, précisant qu' 'au regard des dispositions posées par l'article L. 411-2 du CSS, le fait accidentel est intervenu sur le trajet protégé et est par conséquent considéré comme un accident du travail.'.

Il en résulte et il n'est d'ailleurs pas contesté que la salariée a subi un accident de trajet. Si la CPAM l'a considéré comme accident du travail en vertu des règles propres au droit de la sécurité sociale, un tel accident n'est pas un accident du travail au sens des articles L. 1226-10 et suivants du code du travail. Or, il résulte des pièces et des propres explications de la salariée que l'inaptitude a pour origine cet accident de trajet. Mme [O] épouse [C] ne peut dès lors prétendre à l'application des dispositions des articles L. 1226-10 et suivants précités.

Ces points étant posés, au soutien de la discrimination qu'elle invoque, la salariée présente les éléments suivants :

- après les conclusions de la visite de reprise, l'employeur lui a fait parvenir des documents de fin de contrat, dont l'attestation Pôle emploi mentionnant une rupture pour inaptitude, sans lui notifier d'écrit énonçant sa volonté de rupture, le motif lié à son inaptitude et les recherches infructueuses ayant abouti à une impossibilité de reclassement, ce qui équivaut à une absence de motif et laisse présumer de manière irréfragable, puisqu'elle n'a jamais repris son poste après l'accident, que la rupture a été dictée par la seule inaptitude tenant à l'état de santé et au handicap : sont établis l'absence d'un écrit de l'employeur notifiant la rupture en raison de l'inaptitude et de l'impossibilité de reclassement, la seule transmission à la salariée de documents de fin de contrat, dont l'attestation Pôle emploi indiquant comme motif de rupture 'licenciement pour autre motif (précisez) inaptitude', le fait que la salariée n'avait jamais repris son poste depuis l'accident et que l'inaptitude est liée à son état de santé et aux limitations de ses activités du fait d'une altération de ses fonctions physiques ;

- l'avis d'inaptitude ne dispensait pas l'employeur de l'obligation de reclassement et s'il lui interdisait certains gestes comme la manutention, il proposait des mesures en vue d'un reclassement dont n'a pas tenu compte l'employeur, lequel n'a pas recherché un reclassement faute notamment d'avoir interrogé le médecin du travail sur les activités résiduelles et les solutions préconisées s'il ne s'estimait pas suffisamment renseigné et faute d'avoir envisagé un repositionnement sur sa deuxième fonction contractuelle de régulatrice : il est établi qu'à l'issue de la visite de pré-reprise, un reclassement sur les fonctions de régulation était envisagé par le médecin du travail et que l'avis d'inaptitude ne dispensait pas l'employeur de son obligation de reclassement et évoquait sous forme interrogative des indications relatives au reclassement ;

- elle devait bénéficier en sa qualité de travailleur handicapé de formations adaptées à ses besoins et le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour la conserver dans l'emploi est discriminatoire : il est établi que la qualité de travailleur handicapé a été reconnue à la salariée le 6 mars 2018, qu'elle n'a pas bénéficié ensuite de formations et que l'employeur ne l'a pas conservée dans l'emploi ;

- alors qu'elle était bénéficiaire d'une obligation d'emploi, l'employeur a mis fin à son contrat : il est établi que le 29 octobre 2019, la CPAM a délivré à Mme [O] épouse [C] une attestation d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et que l'employeur a mis fin à son contrat de travail environ un mois après.

Les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte liée à l'état de santé et au handicap mais non pas à une perte d'autonomie, l'incapacité de Mme [O] épouse [C] à effectuer seule des actes de la vie courante sans l'assistance d'un tiers n'étant pas établie par les pièces qu'elle produit.

Il incombe donc à la société de prouver que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La société ne démontre, ni n'explicite les raisons pour lesquelles elle n'a pas notifié à Mme [O] épouse [C] une lettre de rupture faisant état de son inaptitude et de l'impossibilité de la reclasser mais lui a seulement adressé les documents de fin de contrat précités, ce qui caractérise une rupture à l'initiative de l'employeur ne respectant pas les règles applicables. Cependant, le non-respect de l'obligation de notifier la rupture par une lettre précisant les motifs de celle-ci, qui a pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, ne laisse pas supposer en lui-même une discrimination. Dès lors, il convient d'examiner les réponses et preuves apportées par la société concernant les autres éléments de fait établis.

La société se prévaut de l'avis d'inaptitude rendu concernant Mme [O] épouse [C] et de sa non contestation. Il résulte des conclusions de cet avis que la salariée a été déclarée inapte à son poste après étude de celui-ci et des conditions de travail et après échange avec l'employeur conformément aux dispositions de l'article L. 4624-4 du code du travail, ce dont il suit que le médecin du travail a constaté qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation dudit poste occupé n'était possible et que l'état de santé de la salariée justifiait un changement de poste. Mme [O] épouse [C] avait un poste d'ambulancière DEA/régulatrice de sorte que comme s'en prévaut la société, l'inaptitude porte sur ce poste. Et il est acquis que cet avis n'a fait l'objet d'aucune contestation de la part de la salariée.

La société admet que l'avis d'inaptitude ne la dispensait pas de son obligation de reclassement mais argue d'une impossibilité de reclassement.

En application de l'article L. 1226-2 du code du travail, l'employeur doit proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié au sein de l'entreprise, étant précisé qu'en l'espèce, l'existence d'un groupe n'est pas invoquée. La proposition doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles, dont ceux pourvus par contrat à durée déterminée, et l'employeur ne peut imposer à un autre salarié la modification de son contrat afin de libérer son poste, ni n'est tenu de créer un nouveau poste.

En l'espèce, la société produit son registre du personnel pour la période du 8 novembre 2016 au 1er février 2021 en faisant valoir qu'elle n'avait que 7 à 8 salariés, lesquels occupaient des postes d'ambulanciers, auxiliaires ambulanciers et secouristes nécessitant tous de la manutention de patients, que tous les postes étaient pourvus et qu'aucune création de poste administratif n'était envisagée. L'analyse du registre communiqué confirme le faible effectif de l'entreprise à l'époque litigieuse même s'il était légèrement supérieur (l'entreprise comptant 14 salariés) à celui allégué et le fait que les seuls postes qui existaient dans l'entreprise étaient des postes d'ambulanciers, d'auxiliaires ambulanciers et de secouristes impliquant des manutentions devenues impossibles pour la salariée. S'il résulte du contrat de travail de Mme [O] épouse [C] et des propres explications de l'employeur que les ambulanciers, dont cette dernière, participaient à hauteur de quelques heures par semaine aux fonctions de régulation exercées au siège social consistant notamment à coordonner les mouvements de véhicules, la société n'avait pas à créer un poste administratif pour la salariée inapte. La société démontre qu'elle n'avait pas de poste disponible et compatible avec les indications du médecin du travail de sorte que l'impossibilité de reclassement est établie.

Il s'en déduit que la société prouve que sa décision de rupture était au fond objective, nécessaire et appropriée ainsi que justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, à savoir l'inaptitude médicalement constatée et l'impossibilité de reclassement.

Comme le fait valoir la société, rien n'établit que la salariée lui a fourni préalablement à la rupture de son contrat en date du 25 novembre 2019 l'information de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé qui date elle-même du 6 mars 2018, ni non plus celle portant sur l'attestation d'obligation d'emploi des travailleurs handicapées. La salariée ne saurait désormais se prévaloir de cette reconnaissance pour reprocher a posteriori à son employeur le non-respect des mesures prévues à l'article L. 5213-6 précitées en faveur notamment des personnes reconnues handicapées et la société prouve ainsi que ses agissements à ce titre sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée au handicap, à savoir son ignorance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de la salariée.

Comme le fait aussi valoir la société, en vertu de l'article L. 5212-1 du code du travail dans sa version en vigueur, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique à tout employeur occupant au moins 20 salariés. Or la société démontre par son registre du personnel que tel n'était pas son cas et prouve ainsi que ses agissements à ce titre sont

justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée au handicap, à savoir sa non soumission à cette obligation.

Il résulte des énonciations précédentes que l'absence de notification d'un écrit énonçant la volonté de rupture de l'employeur et les motifs de cette dernière, soit l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement dans l'entreprise, ne laisse pas supposer en elle-même une discrimination et que la société prouve pour le reste que ses agissements concernant Mme [O] épouse [C] étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à l'état de santé ou au handicap. L'existence d'une discrimination n'est pas établie de sorte que Mme [O] épouse [C] est déboutée de sa demande de nullité de la rupture, le jugement étant confirmé de ce chef. Elle est également déboutée de ses demandes subséquentes de réintégration et d'indemnité d'éviction ainsi que de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination, le jugement étant également confirmé sur ces points.

Mais, comme indiqué ci-dessus, l'employeur devait respecter la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du livre II du code du travail et notamment notifier une lettre de rupture comportant l'énoncé du ou des motifs invoqués par lui. En l'absence d'une telle lettre, la rupture est irrégulière et abusive comme s'en prévaut l'appelante et caractérise un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le jugement est infirmé en ce sens.

Sur les conséquences financières

Mme [O] épouse [C] réclame :

- une indemnité spéciale de licenciement :

L'appelante fonde sa demande sur l'article L. 1226-14 du code du travail, ce à quoi la société rétorque que l'inaptitude n'a pas d'origine professionnelle.

Il a été retenu que Mme [O] épouse [C] ne peut prétendre à l'application des dispositions des articles L. 1226-10 et suivants du code du travail relatives à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Elle doit être déboutée de sa demande d'indemnité spéciale de licenciement fondée sur l'article L. 1226-14 de ce code, le jugement étant confirmé à ce titre.

- une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents :

L'appelante fonde sa demande sur les articles L. 1226-14 et L. 5213-9 du code du travail.

Comme le fait valoir la société, l'inaptitude n'a pas d'origine professionnelle de sorte que l'appelante ne peut revendiquer le bénéfice de l'article L. 1226-14 du code du travail, et de plus, l'article L. 5213-9 du même code, qui a pour but de doubler la durée du délai-congé en faveur des salariés handicapés, n'est pas applicable à l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14. Mme [O] épouse [C] est déboutée de ses demandes d'indemnité compensatrice et des congés payés afférents fondées sur ces dispositions, le jugement étant confirmé.

- une indemnité compensatrice des congés payés acquis du 31 mars 2017 au 25 novembre 2019 :

La salariée invoque que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident de trajet sont au même titre que l'accident du travail assimilées à des périodes de travail effectif pour l'ouverture du droit à congés payés annuels dans la limite d'un an. Elle se fonde aussi sur l'article L.3141-5 du code du travail dans sa version en vigueur depuis le 24 avril 2024. Elle en déduit être fondée à solliciter le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés pour la période

du 31 mars 2017 au 25 novembre 2019 d'un montant total de 8 256 euros.

La société rétorque que le rappel de congés payés en cas d'arrêt de travail est limité à un an et que la demande est fondée sur un salaire de référence erroné. Elle demande à la cour, en cas de nullité du licenciement, de réduire l'indemnité à une somme ne pouvant excéder 1 813,50 euros.

L'article L. 3141-5 du code du travail dans sa version applicable jusqu'au 24 avril 2024 dispose : Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Il a été jugé que pour l'ouverture du droit au congé annuel payé, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail (Soc., 3 juillet 2012, pourvoi n° 08-44.834, Bull. 2012, V, n° 204).

L'article L. 3141-5 du code du travail dans sa version issue de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 en vigueur depuis le 24 avril 2024 dispose :

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

L'article L. 3141-5-1créé par la même loi précise que par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 (origine non professionnelle) est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10.

L'article 37 II de la loi précitée prévoit que sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

La demande d'indemnité compensatrice de congés payés de la salariée porte sur une partie de 2017, l'année 2018 et une partie de 2019, pendant toute la période de suspension de son contrat de travail.

L'absence de la salariée avait pour cause un accident de trajet de sorte que son absence est assimilée pour l'ouverture du droit à congé à une absence pour cause d'accident du travail.

La demande étant relative à une période antérieure au 24 avril 2024, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale selon laquelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application de ces dispositions et de juger que la salariée peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail (Soc 13 septembre 2023, pourvoi n°22-17638).

Du fait de la rupture du contrat de travail, elle est donc fondée à réclamer une indemnité compensatrice de congés payés pour toute la durée de la suspension du contrat de travail, laquelle a pris fin lors de la visite de reprise du 25 octobre 2019 comme précédemment indiqué.

Les parties sont opposées sur le montant de la rémunération à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité, l'appelante revendiquant un salaire mensuel de 2 580 euros tandis que la société invoque un salaire mensuel de 1 813,50 euros.

L'indemnité compensatrice de congés payés se calcule comme l'indemnité de congés payés, laquelle est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Au cas présent, selon son contrat de travail, le salaire de Mme [O] épouse [C] a été fixé à 1 577,57 euros par mois pour une durée de travail de 151,67 heures mais avec la précision que des heures supplémentaires pourraient être demandées à la salariée. Celle-ci produit une lettre datée du 23 mai 2017, à l'entête de la société Ambulances 75 et portant une signature au nom de M. [Z], estimant le salaire qu'elle aurait perçu pour 169 heures par mois à 2 580 euros brut comportant un salaire de base de 1 802,66 euros brut, les indemnités de repas et la prime de régulation. Elle fournit aussi une attestation de salaire datée du 1er juin 2017, remplie par M. [Z] et portant sa signature, qui mentionne dans la partie relative au salaire de référence un salaire brut perdu de 2 500 euros.

La société communique une attestation de M. [Z] niant être l'auteur et le signataire de la lettre du 23 mai 2017. La signature apposée sous le nom de M. [Z] sur cette lettre ne correspond pas à celle de M. [Z] figurant sur sa carte d'identité annexée à son attestation, sur l'attestation de salaire précitée et sur le contrat de travail. Elle diffère aussi de celle de Mme [Z] reproduite dans les conclusions de la société et figurant sur d'autres pièces versées aux débats. La lettre du 23 mai 2017 ne saurait donc être retenue comme probante.

En revanche, la société ne conteste pas que son gérant, M. [Z], est bien le signataire de l'attestation de salaire du 1er juin 2017. Mais elle soutient que ce document comporte une erreur manifeste en ce qu'il renseigne un maintien de salaire intégral, en contradiction avec la mention d'une perte de salaire. Il est exact que sur cette attestation, la case 'oui' correspondant au bénéfice du maintien de salaire a été cochée avec la précision que le maintien a été intégral alors qu'en même temps, a été indiqué le salaire brut perdu. S'il existe à l'évidence une contradiction entre l'existence d'un maintien intégral de salaire et celle d'une perte de salaire, celle-ci ne permet pas d'en déduire qu'une erreur affecte le montant du salaire mensuel indiqué qu'il ait été maintenu ou non. De plus il résulte du bulletin de paie pour la période du 9 mars 2017 au 31 mars 2017, seule période travaillée par la salariée avant son accident, que celle-ci a perçu globalement la somme de 1 808,65 euros correspondant au salaire de base et à la rémunération de 27,50 heures supplémentaires. Un tel montant correspondant à un mois incomplet corrobore que Mme [O] épouse [C] aurait perçu une rémunération brute de 2 500 euros par mois si elle avait travaillé. Le bulletin de paie d'un autre salarié produit par la société, qui plus est portant sur un mois où celui-ci a été en absence non rémunérée, est indifférent pour déterminer la rémunération à prendre en considération pour Mme [O] épouse [C]. En conséquence, il convient de tenir compte d'une rémunération de 2 500 euros par mois.

En considération de ces éléments, la société est condamnée à payer à Mme [O] épouse [C] la somme de 6 458,26 euros à titre d'indemnité compensatrice des congés payés acquis pendant la suspension du contrat de travail, étant ajouté au jugement qui n'a pas statué sur ce point faute de toute motivation s'y rapportant.

- une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

L'appelante fonde sa demande sur l'article L. 1235-3-1 du code du travail prévoyant une indemnité minimale de 6 mois. Elle sollicite une somme de 30 960 euros correspondant selon elle à 12 mois de salaire.

Si la cour juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la société lui demande de fixer l'indemnité maximale à la somme de 906,75 euros, sur la base du salaire de référence de 1 813,50 euros et des dispositions de l'article L. 1235-3 du même code.

L'appelante n'est pas fondée à revendiquer une indemnité en vertu de l'article L. 1235-3-1 précité qui ne s'applique qu'en cas de licenciement entaché d'une des nullités prévues par cet article.

Conformément à l'article L. 1235-3 du code du travail auquel se réfère la société, Mme [O] épouse [C], qui comptait une ancienneté de deux années complètes lors de la rupture, a droit à une indemnité comprise entre 3 et 3,5 mois de salaire, étant observé que la société ne démontre pas qu'elle employait habituellement moins de 11 salariés.

Au regard notamment de son âge, de sa capacité à retrouver un emploi et de l'absence de justification de la situation professionnelle de la salariée après la rupture, la société est condamnée à lui payer la somme de 7 500 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le jugement est infirmé en ce sens.

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il est ordonné à la société de rembourser à France travail les indemnités de chômage versées à Mme [O] épouse [C] du jour du licenciement au jour du jugement dans la limite d'un mois d'indemnités. Il est ajouté sur ce point au jugement.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

La société est condamnée aux dépens de première instance et d'appel et à payer à Mme [O] épouse [C] la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, la société étant déboutée de sa propre demande fondée sur ces dispositions.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Infirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté Mme [O] épouse [C] de ses demandes de nullité de la rupture, de réintégration, d'indemnité d'éviction, de dommages-intérêts pour discrimination, d'indemnité spéciale de licenciement, d'indemnité compensatrice et des congés payés afférents et sauf en ce qu'il a débouté la société Ambulances 75 de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

Statuant à nouveau dans la limite des chefs infirmés et ajoutant :

Condamne la société Ambulances 75 à payer à Mme [O] épouse [C] les sommes de :

- 6 458,26 euros à titre d'indemnité compensatrice des congés payés acquis pendant la suspension du contrat de travail,

- 7 500 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Ordonne à la société Ambulances 75 de rembourser à France travail les indemnités de chômage versées à Mme [O] épouse [C] du jour du licenciement au jour du jugement dans la limite d'un mois d'indemnités ;

Déboute les parties de toute autre demande ;

Condamne la société Ambulances 75 aux dépens de première instance et d'appel.

La Greffière La Présidente