



# 2017#18

## Clause de mobilité et santé du salarié

Pour rappel, un salarié déclaré apte par le Médecin du travail bénéficie d'un droit à réintégration et doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dans un arrêt du 26 avril 2017, la Cour de cassation vient apporter des précisions sur les possibilités dont dispose un employeur pour se conformer à un avis d'aptitude avec réserves rendu par le Médecin du travail (*Cass, soc, le 26 avril 2017 n°14-29.089*).

La Cour affirme ainsi que la mise en œuvre d'une clause de mobilité sur un poste compatible avec l'avis d'aptitude comportant des réserves, telles que l'impossibilité de réintégration sur le poste de travail initial, ne constitue pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

En l'espèce, un chargé de clientèle, dont le contrat de travail comportait une clause de mobilité géographique, assurait la gestion des aires d'accueil des gens du voyage.

Après cet arrêt maladie, le Médecin du travail rendait deux avis d'aptitude comportant la réserve suivante : « Sans contact avec la population des aires du voyage ».

Par conséquent, l'employeur avait proposé au salarié un autre poste de chargé de

clientèle, situé à plus de 200km, correspondant aux préconisations initiales du Médecin du travail et validé ultérieurement par ce dernier.

Le salarié, qui avait refusé cette mutation, avait ensuite été licencié en raison de son refus d'occuper ce poste proposé dans le cadre de sa clause de mobilité.

Si la Cour d'appel de Rennes est venue considérer que le licenciement était discriminatoire car fondé, au moins indirectement, sur l'état de santé du salarié, la Cour de cassation a jugé l'inverse.

La solution aurait été différente si l'employeur avait décidé de lui-même d'actionner la clause de mobilité du salarié, sans consulter au préalable le médecin du travail. Dans pareil cas, la Cour de cassation a déjà conclu qu'un changement d'affectation motivé par l'état de santé du salarié était une mesure discriminatoire (*Cass, soc, le 30 mars 2011 n°09-71.542*).

Il convient donc, avant de mettre en œuvre une clause de mobilité, à la suite d'un avis d'aptitude avec réserve, de saisir le médecin du travail afin qu'il se prononce favorablement sur la compatibilité du nouveau poste proposé avec l'état de santé du salarié.

Vincent MOULIN  
Avocat