

STATUTS PARTICULIERS – Travailleurs handicapés – Travail en atelier protégé – Période d’essai – Interruption – Autorisation préalable de la COTOREP.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 juin 2004
Association des paralysés de France contre B.

Attendu que M. B., travailleur handicapé classé catégorie B pour une durée de cinq ans, a été orienté en atelier protégé par la COTOREP avec une période d’essai de trois mois et engagé par l’Association des paralysés de France gérant un atelier à Dijon ; que le contrat de travail à durée indéterminée signé le 24 janvier 2000 prévoyait une période d’essai de trois mois éventuellement renouvelable, au cours de laquelle chacune des parties pourrait rompre le contrat sans indemnité ; qu’il était stipulé que le contrat aurait automatiquement pour terme la fin du placement à l’atelier protégé décidée par la COTOREP et ce, sans préavis ni indemnité ; que le 13 mars 2000 l’association a mis fin à la période d’essai au motif que la qualité du travail était très insuffisante et la production très basse ; que le salarié a saisi la juridiction prud’homale d’une demande de dommages-intérêts pour rupture abusive de la période d’essai ;

Attendu qu’il est fait grief à l’arrêt attaqué (Dijon, 23 avril 2002) d’avoir condamné l’Association des paralysés de France au paiement d’une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1°) qu’en vertu des articles R. 323-63-3 et R. 323-63-4 du Code du travail, la COTOREP peut décider de l’orientation d’un travailleur handicapé en atelier protégé, pour une période d’essai durant laquelle doivent être recherchées les tâches dans lesquelles le travailleur atteindra le meilleur rendement, et à l’issue de laquelle la même commission se prononce sur le sort du salarié ; qu’en décidant qu’il résultait de ces dispositions que l’atelier – employeur – et le salarié ne pouvaient avant cette dernière décision de la COTOREP rompre le contrat de travail en application d’une période d’essai contractuelle, la Cour d’appel a violé les articles L. 323-30, L. 323-32 alinéa 1, R. 323-63-3 et R. 323-63-4 du Code du travail ;

2°) que la liberté d’entreprise et le pouvoir de direction reconnus à l’employeur, impliquent à son endroit, dans le respect de la réglementation applicable, la faculté d’embauche et de rupture du contrat de travail ; qu’en interdisant à un atelier protégé, unité économique de production “spécialisée” dans le travail des personnes handicapées, de prévoir une période d’essai contractuelle pendant laquelle le contrat

pouvait être rompu, et en décidant que la COTOREP était seule décisionnaire des embauches de cet atelier, la cour d’appel a violé le principe à valeur constitutionnelle de la liberté d’entreprendre, ensemble l’article L. 323-30 du Code du travail et les textes réglementaires pris pour son application ;

3°) qu’à supposer qu’une atteinte au principe de la liberté d’entreprendre soit admise, encore faut-il qu’elle soit proportionnée et adaptée à l’objectif poursuivi - en l’occurrence la protection des travailleurs handicapés ; qu’en ne s’interrogeant pas sur l’opportunité de contraindre un atelier protégé à maintenir pendant la période d’adaptation fixée par la COTOREP, le contrat de travail d’un travailleur handicapé qui ne convient pas, cependant que l’atelier de par ses obligations légales de composition de ses effectifs, remplacera nécessairement ce travailleur handicapé par un autre travailleur également handicapé, si bien que l’intérêt est toujours protégé, et cependant encore que la légalité de la rupture du contrat de travail peut être soumise à la condition qu’ont été recherchées par l’employeur les tâches dans lesquelles le travailleur pouvait compte tenu de son handicap atteindre le meilleur rendement, objectif annoncé de la période dite “d’essai” fixée par la COTOREP, la Cour d’appel n’a pas légalement justifié sa décision au regard du principe à valeur constitutionnelle de la liberté d’entreprendre, de l’article L. 323-30 du Code du travail et des textes réglementaires pris pour son application ;

Mais attendu que la période de trois ou six mois instituée par les articles L. 323-30 et R. 323-63-3 et suivants du Code du travail qui doit être mise à profit par l’atelier protégé pour rechercher les tâches dans lesquelles le salarié peut, compte tenu de son handicap, atteindre le meilleur rendement, est une période d’adaptation à laquelle il ne peut être mis un terme que sur décision de la COTOREP ; que le moyen n’est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Sargos, prés. - Trédez, rapp. - Allix, av. gén. - SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note.

Le particularisme des dispositions applicables à la relation de travail entre un travailleur handicapé et l’atelier protégé l’employant est souligné par l’arrêt ci-dessus (P.Ménétrier “L’emploi des travailleurs handicapés” RPDS 1999 p. 7 ; M. Borgetto, R. Lafore, *Droit de l’aide et de l’action sociales*, quatrième ed., 2002, Montchrestien, § 365).

C'est une nouvelle fois la période d'essai qui se trouve placée sous le regard du juge judiciaire (CA Agen 5 nov. 2002 [la décision explicite de renouvellement de l'essai par la COTOREP s'impose à l'employeur] et Cass. Soc. 24 sept. 2003 [la saisine de la COTOREP à l'issue de l'essai n'incombe pas spécialement au salarié] Dr. Ouv. 2004 p. 39). Cet arrêt de principe subordonne la résiliation du contrat pendant l'essai à la *décision* préalable – en réalité il serait probablement plus exact d'utiliser le terme d'*autorisation* ou d'*agrément* car malgré le rôle prégnant de la COTOREP c'est bien l'atelier qui est l'employeur – de l'organisme administratif.

On notera incidemment les arguments développés dans le pourvoi par l'atelier protégé, organisés autour de la sacralisation du pouvoir de l'employeur, et qui confirment l'urgence d'une réforme de ce secteur.

Des renseignements sur le handicap et l'emploi sont disponibles sur le site www.themas.org.