

Délibération n°2007-130 du 24 mai 2007

Etat de santé/Handicap – Emploi (secteur public) – Médiation

Le réclamant a saisi la haute autorité d'une réclamation relative à son déroulement de carrière en raison de son état de santé et de son handicap.

Le Collège considère que le lien entre l'état de santé du réclamant et les agressions antérieures n'influe pas sur l'obligation qui pèse sur l'employeur de prendre les mesures appropriées afin de permettre au travailleur handicapé d'être maintenu dans un emploi correspondant à sa qualification, en vertu de l'article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. En conséquence, le Collège de la haute autorité considère que, dans le cas d'espèce, l'enquête a permis de mettre en évidence une discrimination fondée sur le handicap en l'absence de proposition concrète faite au réclamant par le mis en cause, contrairement à l'avis de la médecine du travail. Le Collège de la haute autorité invite le Président à donner mandat au centre de médiation et d'arbitrage afin de désigner un médiateur.

Le Collège :

Vu la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu l'article 24 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu l'article L. 323-9-1 du code du travail ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

1. Le réclamant a saisi la haute autorité, par courrier du 15 mai 2006, d'une réclamation relative à son évolution de carrière au sein d'une entreprise publique en raison de son état de santé.
2. Le réclamant a été embauché au sein de cette entreprise en 1988 en qualité d'élève exploitation.
3. Dans le cadre de son travail, le réclamant a été victime de plusieurs agressions en 1996 et 1997 qui l'ont affecté psychologiquement. En 1998, il a informé son employeur qu'il venait de découvrir qu'il souffrait également de diabète. A compter de cette date, le réclamant considère qu'il aurait été victime de discrimination.

4. Ainsi, en juin 1998, le réclamant aurait été retiré du tableau d'avancement en raison de son état de santé. Le réclamant avance que des personnes ayant moins d'ancienneté que lui auraient été nommées agents de maîtrise. Il subirait, à ce titre, une perte de salaire de 600 euros.
5. En raison de son état pathologique, le réclamant a bénéficié d'un arrêt maladie du 8 novembre 2002 au 27 avril 2003. Le 28 avril 2003, il a repris son emploi en mi-temps thérapeutique mais, le 29 juillet 2003, la médecine du travail a déclaré son inaptitude provisoire.
6. En conséquence, il a été affecté à la mission qualité à partir d'août 2003. Puis, en février 2004, il aurait été évincé de son poste de tuteur de la mission qualité et affecté à un emploi logistique.
7. Le réclamant avance que son employeur n'aurait pas pris en compte les recommandations de la médecine du travail, dont le compte-rendu de la visite médicale du 22 mars 2004 mentionne qu'il ne doit plus travailler dans le même environnement. Cet avis médical a été réitéré le 9 septembre 2004, le 8 février 2005 et le 26 janvier 2006.
8. L'employeur n'ayant fait aucune proposition de nouvelle affectation au salarié, il a été déclaré inapte définitivement à son emploi statutaire le 9 septembre 2004.
9. Depuis cette date, le réclamant est affecté au poste d'agent de courrier auprès du pôle administratif. Aucune proposition de reclassement ne lui ayant été faite, il est toujours maintenu dans l'environnement du métro.
10. Le 8 juin 2005, la COTOREP a reconnu la qualité de travailleur handicapé catégorie B au réclamant, du 2 décembre 2004 au 2 décembre 2009. L'employeur n'aurait pas tenu compte de cette reconnaissance.
11. Du 18 octobre 2005 au 15 janvier 2006, le réclamant a bénéficié d'un nouvel arrêt de travail. Lors de sa reprise, le 16 janvier 2006, il a fait l'objet d'une mesure de mi temps thérapeutique pour une durée d'un an, dans l'attente d'un reclassement sur un poste hors environnement.
12. Depuis avril 2002, il a alerté sa direction à de nombreuses reprises. En outre, l'inspection du travail a demandé, le 6 octobre et le 15 novembre 2005 à l'employeur de prendre en compte les décisions médicales rendues depuis le 22 mars 2004. En août 2006, le ministère des transports alertait également l'employeur sur sa situation.
13. N'ayant obtenu aucune réponse, le réclamant a saisi le Conseil de prud'hommes en juillet 2004. L'audience du 12 octobre 2004 n'a pas permis la conciliation des parties. Lors du bureau de jugement du 7 février 2006, le Conseil de prud'hommes a sursis à statuer dans l'attente d'une décision du tribunal des affaires de sécurité sociale, que le réclamant a également saisi en novembre 2005, aux fins de demander la prise en charge de ses rechutes depuis 2002 et de faire reconnaître son handicap.
14. L'employeur considère que le salarié n'a subi aucune discrimination à raison de son état de santé.

15. En premier lieu, le mis en cause avance que des propositions de reclassement seraient à l'étude mais qu'elles seraient demeurées vaines, aucun poste correspondant au profil du réclamant n'étant disponible. Toutefois, la haute autorité relève que l'employeur ne fournit aucun élément permettant de prouver que des recherches en ce sens ont bien été effectuées.
16. Ensuite, le mis en cause précise que le réclamant aurait suivi, en 2005, une formation bureautique et qu'il aurait eu des entretiens avec son responsable en ressources humaines pour favoriser son reclassement. En outre, 15 agents de l'entreprise publique déclarés définitivement inaptés antérieurement au réclamant sont toujours en attente de reclassement.
17. Par ailleurs, l'avancement du réclamant serait conforme à la réglementation en vigueur au sein de l'entreprise et même favorable. Ainsi, en 1999, il aurait bénéficié d'un avancement alors qu'il ne remplissait que les conditions minimales prévues par les textes. L'impossibilité d'un nouvel avancement avant le 1^{er} octobre 2007 résulterait de l'instruction générale n°468A.
18. Enfin, le mis en cause fait valoir que la médecine du travail et la caisse nationale d'assurance maladie excluraient tout lien entre l'état de santé du réclamant et ses agressions antérieures.
19. Toutefois, la haute autorité considère que le lien entre l'état de santé du réclamant et les agressions antérieures dont il a été victime sont sans incidence sur l'obligation qui pèse sur l'employeur de prendre les mesures appropriées afin de permettre au travailleur handicapé d'être maintenu dans un emploi correspondant à sa qualification, en vertu de l'article L. 323-9-1 du code du travail.
20. En conséquence, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité considère que, dans le cas d'espèce, l'enquête menée par la haute autorité a permis de mettre en évidence une discrimination fondée sur le handicap en l'absence de proposition concrète de reclassement faite au réclamant par le mis en cause, et ce contrairement à l'avis de la médecine du travail.
21. Le réclamant et le mis en cause, par courrier du 27 mars 2007, ont donné leur accord pour la mise en place d'une médiation.
22. Le Collège de la haute autorité invite son Président à donner mandat au centre de médiation et d'arbitrage afin de désigner un médiateur.

Le Président

Louis SCHWEITZER