

Délibération n°2007-9 du 12 février 2007

Emploi public - Contrat de droit privé - Licenciement - Etat de santé - Handicap

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par courrier du 17 mars 2006, par un salarié, agent contractuel de droit privé, d'une réclamation relative à son licenciement par une entreprise publique suite à des absences liées à son état de santé. Or, l'employeur ne démontre pas que les absences du salarié constituent une désorganisation de l'entreprise pouvant justifier un licenciement. En outre, aucune mesure appropriée n'a été prise afin de permettre au salarié de conserver son emploi. Dès lors, le Collège de la haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé et le handicap en application des dispositions des articles L 122-45 et L 323-9-1 du code du travail. Le Collège de la haute autorité invite l'employeur à se rapprocher du réclamant afin de déterminer les moyens d'assurer une juste réparation de son préjudice.

Le Collège :

Vu l'article L 122-45 du code du travail,

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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par courrier du 17 mars 2006, par un salarié, d'une réclamation relative à son licenciement par son employeur.

Le réclamant a été recruté en qualité d'agent de traitement colis, sous contrat de droit privé à durée indéterminée à compter du 1^{er} novembre 1994, à la plate forme colis de Cavaillon.

Le 23 juillet 1999, alors qu'il occupait des fonctions de manutentionnaire, il est victime d'un accident de la circulation qui engendre une arthrodèse ainsi que des séquelles post-traumatiques au niveau de l'articulation tibio-tarsienne. Suite à cet accident, le réclamant se voit reconnaître par la COTOREP, le 2 novembre 2000, la qualité de travailleur handicapé de catégorie A. Il reprend le travail le 1^{er} mars 2001 pour occuper les mêmes fonctions, mais depuis le 22 septembre 2003, suite à une rechute, il est en arrêt de travail en continu.

Le 27 juin 2006, il est licencié au motif que son absence prolongée ne permet pas à La Poste d'assurer la continuité du service et nécessite qu'il soit remplacé.

Aux termes de l'article L 122-32-2 du code du travail, « *Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat (...)* ».

La jurisprudence constante de la Cour de cassation autorise le licenciement d'un salarié en arrêt maladie si celui-ci est justifié par les intérêts de l'entreprise.

La Cour de cassation estime que l'article L.122-45 du code du travail n'interdit pas que le licenciement soit motivé non par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié dont l'absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

L'état de santé n'étant pas directement visé, l'avis du médecin du travail n'a pas à être recherché.

Le juge contrôle strictement la réunion de deux éléments pour motiver un tel licenciement :
la réalité des troubles portés par l'absence prolongée ou répétée au fonctionnement de l'entreprise.
la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent.

En l'espèce, l'employeur n'a pas fourni à la haute autorité d'éléments probants justifiant la désorganisation ou la perturbation causée au sein de l'entreprise par l'absence prolongée du salarié. Dès lors, il convient de considérer que le véritable motif du licenciement du réclamant est lié à son état de santé.

Or, selon l'article L 122-45 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé.

En outre, selon l'article L 323-9-1 du code du travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés de conserver un emploi correspondant à leurs qualifications.

Or, en l'espèce, lors de sa reprise de travail le 1^{er} mars 2001, le réclamant qui justifie d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, ne s'est vu proposer aucune mesure appropriée pour lui permettre de conserver son emploi. Le réclamant a été victime d'une rechute en septembre 2003. Depuis le 22 septembre 2003 il est en arrêt de maladie. Ces arrêts ont conduit au licenciement litigieux. L'employeur ne saurait dès lors reprocher au réclamant ses absences alors que celles-ci trouvent en partie leur origine, dans le non respect de ses obligations nées de l'article L 323-9-1 du code du travail. Par ailleurs, le refus de prendre les mesures appropriées est constitutif d'une discrimination.

Afin de remédier au préjudice causé au réclamant, le Collège de la haute autorité invite l'employeur à se rapprocher du réclamant afin de déterminer les moyens d'assurer une juste réparation de son préjudice et d'en rendre compte à la haute autorité dans le délai de trois mois.

A défaut d'accord trouvé dans le délai imparti, la haute autorité se réserve la possibilité de présenter ses observations dans le cadre de l'action engagée par le réclamant devant le

Conseil des prud'hommes, en vertu de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

En outre, le Collège de la haute autorité recommande à l'employeur de mettre un terme à la pratique constatée qui vise à licencier un salarié en arrêt maladie jugé « improductif », sans que soient établis le trouble porté au fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de procéder au remplacement définitif des intéressés et lui demande de rendre compte dans un délai de trois mois des directives internes et des mesures prises à cet égard.

Le Président

Louis SCHWEITZER