

## Délibération n° 2006-323 du 18 décembre 2006

### ***Emploi privé - Etat de santé - Licenciement - Inaptitude***

*La réclamante a été licenciée au motif d'un « degré d'acuité visuelle insuffisant et défaillant ».*

*L'enquête menée par la haute autorité a révélé que cette dernière n'avait pas été considérée comme inapte par la médecine du travail et qu'aucun aménagement de poste ne lui avait été proposé.*

*En conséquence, le Collège considère que la réclamante est victime d'une discrimination en raison de son état de santé sur le fondement de l'article L. 122-45 du code du travail.*

*La haute autorité présentera des observations en ce sens devant le conseil des prud'hommes.*

Le Collège :

Vu le code travail, et notamment les articles L 122-24-4, L. 122-45, L.241-10-1,

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- Par courrier du 25 janvier 2006, la réclamante a saisi la haute autorité car elle estime avoir été victime d'une discrimination en raison de son état de santé.

2- La réclamante a été embauchée le 11 mars 2002, en qualité de chargée de paye. Elle a été licenciée brutalement le 18 janvier 2006, au motif d'un « degré d'acuité visuelle défaillant et insuffisant ».

3- Dans le courrier de licenciement, remis en mains propres, l'employeur évoque la détérioration rapide de la vue de la réclamante, la souffrance alléguée par cette dernière, sa demande de réaffectation et les propositions de reclassement refusées par l'intéressée.

4- Selon la réclamante, sa myopie n'aurait jamais posé de problème significatif pendant les quatre années passées dans l'entreprise et contrairement à ce que prétend son employeur, elle n'aurait pas été considérée comme inapte par le médecin du travail et aucune proposition de reclassement ne lui aurait été faite. En outre, l'entretien préalable à licenciement n'aurait jamais eu lieu.

**5-** La réclamante a saisi le conseil des prud'hommes, le 26 janvier 2006. La conciliation n'ayant pas abouti, l'affaire est portée devant le bureau de jugement dont l'audience est prévue le 1<sup>er</sup> février 2007.

**6-** L'article L.122-45 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

**7-** Or, aux termes de son enquête, la haute autorité constate que l'employeur ne produit aucun avis du médecin du travail mentionnant une inaptitude partielle ou totale de la réclamante, ou préconisant un aménagement ou un changement de poste, comme celui-ci en a le pouvoir, conformément aux articles L122-24-24 et L 241-10-1 du code du travail.

**8-** L'employeur ne transmet, par ailleurs, aucune proposition de reclassement faite à la réclamante, ni aucun refus de cette dernière.

**9-**En conséquence, le Collège considère que la réclamante est victime d'une discrimination en raison de son état de santé sur le fondement de l'article L 122-45 du code du travail.

**10-**La haute autorité présentera ses observations en ce sens devant le conseil des prud'hommes.

Le Président

Louis SCHWEITZER