

## Délibération n°2006-226 du 23 octobre 2006

### **Emploi privé- Travailleur handicapé – Invalidité – Suspension du contrat de travail – Obligation de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre d'exercer un emploi – Refus – Discrimination à raison du handicap.**

*Le réclamant a saisi la haute autorité concernant le maintien de la suspension de son contrat de travail par son employeur suite à une mise en invalidité en 1995. Ce maintien dure depuis 11 ans. Le réclamant allègue avoir sollicité une visite de reprise en 1994 et 1995, ce que réfute son employeur. En 2005, l'employeur est informé par le Président du tribunal du contentieux de l'incapacité, saisi par le réclamant, de la volonté de ce dernier de retravailler. Le Président suggère à l'employeur d'envisager une reprise de travail à temps partiel. L'employeur ne prend aucune initiative.*

*L'article L. 323-9-1 du code du travail, créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'exercer son emploi. Le refus de prendre ces mesures constitue une discrimination en application de l'alinéa 2 de l'article précité. La fin de la suspension du contrat n'a lieu qu'après une visite de reprise, et ce malgré les suggestions du Président du tribunal, l'employeur a manqué à l'obligation qui lui incombe depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, de prendre les mesures appropriées en vue de permettre au réclamant d'exercer son emploi. ce refus constitue une discrimination fondée sur le handicap.*

Le Collège :

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 le 29 avril 2005 d'une réclamation de Monsieur D. relative au litige qui l'oppose à son employeur.

Le réclamant est salarié de cette entreprise depuis 1972. De 1991 à 1994, il a été en arrêt maladie.

Le 2 août 1994, il a été reconnu « invalide de 1<sup>ère</sup> catégorie » par la Caisse régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France. Cette décision a pris effet le 10 octobre 1994.

Le 14 octobre 1994, le directeur du personnel a informé le réclamant de la décision de l'organisme de maintenir la suspension de son contrat de travail.

Monsieur D. indique qu'il a manifesté sa volonté de retravailler dès novembre 1994 (demande réitérée le 1<sup>er</sup> février 1995) et qu'il n'a jamais obtenu de réponse de son employeur, ni même une convocation pour une visite médicale.

Monsieur D. estime que le maintien de la suspension de son contrat de travail (suite à sa mise en invalidité) pendant une si longue période (11 ans) et malgré une demande de reprise de travail a pour conséquence de l'empêcher d'exercer un emploi.

Il ressort de l'instruction que l'employeur conteste avoir reçu les courriers de Monsieur D. de novembre 1994 et février 1995 demandant à reprendre le travail. L'employeur indique n'avoir engagé aucune démarche vis-à-vis du réclamant au motif que ce dernier n'a pas sollicité récemment sa réintégration.

Le 18 mai 2005, Monsieur D. a adressé un courrier au Président du tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI) afin de l'alerter sur sa situation et de son souhait de retravailler.

Le 27 mai 2005, le Président du TCI suggérait à l'employeur, au regard de la situation de Monsieur D., « *d'envisager une reprise de travail à temps partiel avec accord du médecin du travail* ».

Le 8 juin 2005, l'employeur répondait au Président du TCI, indiquant prendre acte de la volonté de Monsieur D. de retrouver un emploi.

Le Président du TCI adressait un nouveau courrier à l'employeur en date du 30 juin 2005 auquel il joignait une nouvelle réclamation de Monsieur D. ainsi que copie des deux courriers adressés par Monsieur D. en novembre 1994 et février 1995 demandant la reprise du travail.

L'article L. 323-9-1 du code du travail, introduit par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, dispose qu'afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 323-3, les employeurs prennent en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés (dont font notamment partie les titulaires d'une pension d'invalidité), d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserves que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ce même article dispose dans son alinéa 2 que le refus de prendre les mesures appropriées au sens du premier alinéa de l'article précité peut être constitutif d'une discrimination.

En l'espèce, l'examen du courrier adressé par le président du TCI au directeur de l'entreprise, le 27 mai 2005, met clairement en évidence la volonté de Monsieur D. de retravailler, et les conséquences engendrées par le maintien de la suspension de son contrat de travail.

L'employeur n'a pris aucune initiative, et ce malgré l'invitation du président du TCI d'envisager une visite de reprise auprès du médecin du travail.

Or, seul l'examen pratiqué par le médecin du travail dont doit bénéficier le salarié à l'issue des périodes de suspension lors de la reprise du travail, en application des al. 1 à 3 de l'article R. 241-51, met fin à la période de suspension<sup>1</sup>.

En s'abstenant de solliciter une visite de reprise, celui-ci a manqué à son obligation de prendre les mesures appropriées dans une situation concrète en vue de permettre à Monsieur D. d'exercer son emploi.

L'absence de démarches engagées par l'employeur en vue de permettre à Monsieur D. d'exercer son emploi constitue donc, en application de l'alinéa 2 de l'article L. 323-9-1 du code du travail, une discrimination fondée sur son handicap.

La discrimination au sens de l'article L. 323-9-1, est ainsi constituée à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005.

Le Collège recommande à l'entreprise de prendre les mesures appropriées afin de permettre à Monsieur D. d'exercer son emploi conformément à l'article L. 323-9-1 du code du travail, en sollicitant une visite de reprise auprès du médecin du travail.

Le Collège demande à l'entreprise de tenir informée la haute autorité des conclusions du médecin, dès l'issue de la visite de reprise.

Le Collège recommande par ailleurs à l'entreprise, sauf dans l'hypothèse où Monsieur D. serait déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise, de prendre les mesures appropriées afin qu'il conserve un emploi correspondant à sa qualification et d'en rendre compte dans un délai de 3 mois, à compter de la notification de la présente délibération.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER

---

<sup>1</sup> Soc. 12 nov 1997.