

Délibération n°2006-214 du 9 octobre 2006

Handicap - Défaut de mesures appropriées

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par une salariée d'une réclamation, en date du 22 décembre 2005, relative à la dégradation de ses conditions de travail en raison de son handicap.

Suite à l'instruction menée par la HALDE, l'employeur s'est engagé à mener toutes les démarches nécessaires et à prendre en considération les attentes de la salariée en vue d'un reclassement et d'une adaptation de son poste de travail.

Dans ces conditions, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, décide d'inviter le Président de la haute autorité à prendre acte des engagements de la Direction des Ressources Humaines de l'employeur et de solliciter un compte-rendu de l'évolution du suivi de la salariée dans un délai de trois mois, à compter de la notification de la présente délibération. Il rappelle au mis en cause l'obligation qui lui incombe de mettre en place les mesures appropriées, telles que prévues par les dispositions de l'article L 323-9-1 du code du travail.

Le Collège :

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005,

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 22 décembre 2005 par une salariée, d'une réclamation relative à la dégradation de ses conditions de travail en raison de son handicap visuel.

Par décision du 7 juin 2005, la COTOREP lui a reconnu un taux d'incapacité de 90%.

La réclamante est employée dans un collège privé en qualité de cuisinière depuis le 1^{er} octobre 1997.

Le collège a cédé la gestion de la cuisine à une entreprise privée. La salariée a ainsi intégré l'entreprise mise en cause, le 1^{er} janvier 2004, dans le cadre d'un transfert de son contrat de travail.

Depuis ce changement d'employeur, la salariée dit devoir travailler seule et ne plus être aidée, comme ce fut le cas avec l'ancienne équipe. Selon la réclamante, son handicap a commencé à être perçu comme gênant. On exigerait d'elle plus qu'elle ne peut accomplir et ses supérieurs hiérarchiques lui auraient fait comprendre qu'il n'y avait aucune adaptation possible pour son poste et aucun autre poste à lui proposer.

La réclamante a ensuite été arrêtée, pour cause de maladie, du 26 janvier au 28 mai 2004. Durant la période du 29 mai au 4 octobre 2004, la réclamante, absente pour congés en juillet et août, n'a été effectivement présente qu'aux mois de juin et septembre.

Le 4 octobre 2004, la réclamante a rencontré le médecin du travail, qui a alors rendu un avis d'inaptitude temporaire, précisant « A revoir à la reprise du travail ». A compter du 5 octobre 2004, la réclamante était en arrêt de travail de longue durée. Depuis lors, la réclamante n'a pu reprendre le travail.

L'instruction menée par la haute autorité a démontré que l'employeur n'avait pas été informé par la salariée de son statut de personne handicapée.

La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise mise en cause, par courrier du 29 juin 2006, a toutefois informé la haute autorité qu'il avait été effectivement constaté, lors de ses présences, que la réclamante rencontrait, du fait de sa pathologie, des difficultés dans l'exercice de ses fonctions au sein du service restauration.

Le mis en cause s'est alors engagé à revoir l'affectation de la salariée, mais celle-ci étant en arrêt maladie, aucune visite de reprise n'a été pratiquée et aucune mesure de reclassement n'a pu être préconisée.

Néanmoins, l'employeur s'est engagé en cas d'inaptitude déclarée par le médecin du travail, lors de la visite de reprise, à entreprendre des démarches de recherche de reclassement au sein de son Groupe.

Par ailleurs, il a précisé que ces démarches seront menées par les responsables ressources humaines régionaux en concertation, tant avec le médecin du travail (sur les mesures à mettre en œuvre afin de préserver l'emploi et parvenir à un reclassement), qu'avec la réclamante dont les attentes seront prises en compte afin de diriger utilement les recherches de reclassement.

En outre, l'employeur s'est engagé à assurer un accompagnement particulier de la réclamante.

L'employeur a précisé, enfin, que ce n'est qu'en cas d'impossibilité de parvenir à un reclassement entrant dans le champ des contraintes médicales émises et des attentes éventuelles de la salariée que, conformément aux dispositions légales applicables, il serait amené à envisager la rupture de son contrat de travail pour inaptitude physique.

Dans ces conditions et conformément à l'article 11 de la loi portant création de la haute autorité, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, décide d'inviter le Président de la haute autorité à prendre acte des engagements de la direction des ressources humaines de l'entreprise mise en cause.

Par ailleurs, le Collège de la haute autorité rappelle au mis en cause l'obligation qui lui incombe de mettre en place les mesures appropriées, telles que prévues par les dispositions de l'article L 323-9-1 du code du travail.

Le Collège de la haute autorité demande à la société mise en cause, dans le délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération, de rendre compte des mesures prises.

Le Président

Louis SCHWEITZER