
Décision du Défenseur des droits MLD-2014-223

RÉSUMÉ ANONYMISÉ DE LA DÉCISION

Décision relative à une rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai en raison du handicap (recommandation)

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème : Emploi privé – Rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai

Critère : Handicap

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à la rupture du contrat de travail d'un salarié au cours de la période d'essai qu'il estime en lien avec son handicap.

Le réclamant, reconnu travailleur handicapé en tant que non-voyant, effectue, dans le cadre d'une convention de stage, une formation de praticien bien-être au sein d'un Centre Aquatique.

Suite à une évaluation positive de son stage, il est embauché, dans le cadre d'un CDI, par le Centre Aquatique, en qualité de praticien SPA. Son contrat de travail est assorti d'une période d'essai de deux mois, renouvelable une fois.

Finalement, la fin de sa période d'essai lui est notifiée par le Directeur de l'établissement.

Le réclamant explique que suite à un changement de direction, son employeur lui a demandé de ne pas faire entrer son chien-guide au sein du Centre Aquatique, alors que jusqu'alors, la présence de ce dernier n'avait jamais posé difficulté.

Le réclamant produit au soutien de sa réclamation des échanges avec son employeur et des attestations de collègues.

Au vu de ces éléments, le Défenseur des droits a décidé d'engager une instruction.

Interrogée sur le motif de la rupture du contrat de travail du réclamant au cours de la période d'essai, la société mise en cause n'a pas apporté d'éléments permettant de justifier par des éléments objectifs cette décision.

En conséquence et au vu des éléments recueillis lors de son enquête, le Défenseur des droits :

Constate qu'en ne faisant pas passer au réclamant de visite médicale d'embauche, la société mise en cause a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Constate qu'en refusant au réclamant d'être accompagné de son chien guide sur son lieu de travail, la société a manqué à son obligation d'aménager son poste de travail, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail ;

Constate que la rupture du contrat de travail du réclamant au cours de la période d'essai constitue une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Recommande à la société mise en cause de se rapprocher du réclamant afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

Paris, le 8 janvier 2015

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-223

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à la rupture de son contrat de travail au cours de la période d'essai qu'il estime discriminatoire car en lien avec son handicap,

Recommande à la société mise en cause de se rapprocher de Monsieur X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente,

À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente.

Jacques TOUBON

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011
relative au Défenseur des droits**

1. Le 26 novembre 2012, le Défenseur des droits a été saisi par Monsieur X d'une réclamation relative à la rupture de son contrat de travail au cours de la période d'essai qu'il estime discriminatoire car en lien avec son handicap.

I. FAITS :

2. Monsieur X bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en tant que non-voyant. Le 4 août 2011, la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département A renouvelle sa RQTH pour la période du 1^{er} février 2011 au 31 janvier 2016.
3. Monsieur X s'inscrit dans un centre de formation et de rééducation professionnelle (CFRP), établissement médico-social, en vue d'effectuer une formation qualifiante. Dans ce cadre, une convention de stage est conclue entre le CFRP Z et le Centre Aquatique de Y. Monsieur X y effectue une formation de praticien bien-être du 23 janvier au 17 février 2012.
4. Le 17 février 2012, Madame B, tutrice de Monsieur X et coordinatrice du SPA du Centre Aquatique de Y, évalue ce dernier en émettant des commentaires positifs : « Jérôme est une perle rare ! Si tous les stagiaires pouvaient être comme lui ! Je n'ai qu'une seule remarque à faire, pourquoi les stages ne durent-ils pas plus longtemps ?! Cela a vraiment été un honneur pour nous de travailler aux côtés de Jérôme (...) ».
5. Son stage est renouvelé du 31 mai au 4 juillet 2012 et, de nouveau, Madame B l'évalue positivement.
6. Par contrat à durée indéterminée en date du 16 juillet 2012, il est recruté par la société C, spécialisée dans l'enseignement, à compter du 3 septembre 2012 et dans le cadre d'un temps partiel, en qualité de praticien SPA. Son contrat de travail est assorti d'une période d'essai de deux mois, renouvelable une fois.
7. Par lettre recommandée et lettre remise en main propre en date du 24 octobre 2012, Monsieur D, Responsable de l'établissement de Y, lui notifie la fin de sa période d'essai à compter du 2 novembre 2012.
8. Par courrier du 29 octobre 2012, Monsieur X conteste auprès de Monsieur D la rupture de son contrat de travail et le motif qui lui a été avancé oralement, à savoir la présence de son chien guide au sein du SPA qui n'avait jusqu'alors jamais posé de difficulté.
9. Par courrier du 26 novembre 2012, Monsieur D lui confirme la fin de sa période d'essai.
10. Monsieur X précise qu'un changement de direction a eu lieu au sein du SPA entre la fin de ses stages et la conclusion de son CDI, ce qui explique, selon lui, le refus soudain qui lui a été opposé.
11. Au soutien de sa réclamation, Monsieur X produit un courrier électronique du 5 octobre 2012 dans lequel Monsieur D demande à Madame B de faire rédiger au réclamant un courrier dans lequel il s'engage à ne pas faire entrer son chien guide dans l'enceinte du Centre Aquatique.
12. Monsieur X verse également l'extrait d'un courrier de son ancienne équipe adressé le 25 octobre 2012 à la direction du Centre Aquatique dans lequel ses collègues dénoncent la rupture de son contrat de travail, saluent la qualité de son travail et soulignent que la présence de son chien guide n'a jamais posé de difficulté au sein du Centre.

II. PROCÉDURE MISE EN ŒUVRE PAR LE DÉFENSEUR DES DROITS :

13. S'estimant en présence d'élément de faits laissant présumer l'existence d'une discrimination, le Défenseur des droits a interrogé, par courrier, Monsieur D sur les faits de discrimination allégués.
14. En l'absence de réponse, une lettre de relance lui a été adressée puis, une lettre de mise en demeure.
15. En réponse, la société C a indiqué que Monsieur D avait quitté l'entreprise et qu'une réponse serait adressée au Défenseur des droits.
16. En l'absence de réponse, une lettre de relance a été adressée à Monsieur F, directeur de la société C.
17. La société C y a répondu par l'intermédiaire de Monsieur G, directeur des ressources humaines.
18. Par lettre recommandée du 27 août 2014 dont la société a accusé réception le 2 septembre 2014, le Défenseur des droits a adressé à cette dernière une note récapitulative afin de lui faire part de son analyse juridique du dossier et solliciter ses explications sur l'ensemble des éléments recueillis.
19. En l'absence de réponse, par lettre recommandée du 4 décembre 2014 dont la société a accusé réception le 8 décembre 2014, le Défenseur des droits lui a adressé une lettre de relance avec un délai de réponse fixé au 15 décembre 2014.
20. La société C n'y a pas répondu.

III. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

Sur le principe général de non-discrimination :

21. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son handicap.
22. Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
23. L'article L. 1134-1 dudit code définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (...). Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

Sur l'application du principe général de non-discrimination au cours de la période d'essai :

24. L'article L. 1221-10 du code du travail dispose : « *La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* ».
25. Le principe est donc celui de la liberté de la rupture du contrat de travail. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire ne doit pas dégénérer en abus de la part de l'employeur (Cass.

soc., 20 janvier 2010, n°08-44465), l'abus étant notamment caractérisé quand la rupture intervient pour un motif inhérent à la personne du salarié et étranger à ses capacités professionnelles.

26. En ce sens, la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que les dispositions relatives au principe de non-discrimination étaient applicables à la période d'essai (Cass. soc., 16 février 2005, n°02-43402).

Sur les dispositions spécifiques applicables aux travailleurs handicapés :

27. 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 est venue renforcer les dispositions applicables aux travailleurs handicapés.

28. Ainsi, l'article L. 5213-6 du code du travail dispose : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés au 1° [travailleurs reconnus handicapés] (...) de l'article L. 5212-13 (...) 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. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en place ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination ».

29. En vertu de cet article, pèse sur l'employeur une obligation d'aménager le poste de travail des travailleurs handicapés afin de favoriser leur maintien dans l'emploi. Ces aménagements n'ont pas pour but de favoriser un individu par rapport à un autre mais de compenser l'inégalité induite par le handicap. Il s'agit donc de mesures individualisées, adaptées à une personne en particulier, en fonction de la nature de son handicap, son degré d'autonomie et le poste de travail occupé.

Sur l'absence de visite médicale avant l'embauche et le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat :

30. Conformément à l'article R. 4624-10 du code du travail, « le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail ».
31. L'examen d'embauche a notamment pour finalité de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter et, le cas échéant, de proposer les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.
32. La Cour de cassation précise que l'organisation de la visite médicale d'embauche ressort de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur et la carence ou le retard dans l'organisation de celle-ci cause nécessairement au salarié un préjudice (Cass. soc., 5 octobre 2010, n° 09-40913 ; Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 11-11709).
33. Pour les salariés qui bénéficient d'une surveillance médicale renforcée et notamment les travailleurs handicapés, la visite médicale doit être réalisée avant l'embauche (article R. 4624-18 4° du code du travail).

34. Constitue un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, le fait « *de ne pas avoir demandé au médecin du travail ses suggestions pour aménager le poste de travail que six mois après le commencement d'exécution du contrat alors que l'employeur est tenu de faire passer une visite médicale avant l'embauche d'un travailleur handicapé* » (Cass. soc., 25 janvier 2012, n°09-72671).
35. Des éléments recueillis auprès de Monsieur X, il ressort qu'il n'a pas bénéficié de visite médicale d'embauche avant son recrutement, en dépit de son statut de travailleur handicapé. Cela aurait pourtant permis au médecin du travail de se prononcer sur la nécessité de la présence de son chien guide dans l'exercice de ses fonctions. Dans l'hypothèse où le médecin aurait indiqué que la présence de son chien guide n'était pas nécessaire, cela aurait permis à l'employeur d'objectiver le refus d'aménager le poste de travail de Monsieur X.
36. Dès lors, il semble que la société C ait, ce faisant, manqué à son obligation de sécurité de résultat et qu'un tel manquement participe à l'absence de justification d'aménagement du poste de travail du réclamant.

Sur l'absence d'aménagement du poste de travail de Monsieur X et la rupture de son contrat de travail au cours de la période d'essai :

37. Dans son courrier de réponse, la société C reconnaît que la rupture du contrat de travail de Monsieur X au cours de la période d'essai est fondée sur le fait que ce dernier souhaitait travailler en présence de son chien guide. Selon elle, une telle décision n'est pas discriminatoire car elle ne repose pas sur le handicap du réclamant mais est dictée par des nécessités d'hygiène (notamment parasites dont les animaux peuvent être porteurs) et de sécurité (réactions du chien face au public, éventuelles allergies ou peur des animaux de la part de la clientèle).
38. Toutefois, la société C n'apporte aucun élément permettant de confirmer ses déclarations.
39. En revanche, les éléments versés par Monsieur X laissent apparaître que le comportement de son chien guide n'avait jamais posé de difficulté en termes d'hygiène ou de sécurité au sein du SPA et que la clientèle ne s'en était jamais plainte.
40. Surtout, la présence d'un chien guide peut constituer l'un des aménagements nécessaires à l'exercice des fonctions du travailleur handicapé, l'article 88 de la loi n°87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social autorisant la présence de chiens guides dans les lieux ouverts au public ainsi qu'à ceux permettant une activité professionnelle.
41. Dès lors, la société C n'apporte pas la preuve que la présence du chien guide de Monsieur X au sein du SPA constituait une charge disproportionnée permettant de lui refuser l'aménagement de son poste de travail auquel il a droit en tant que travailleur handicapé.
42. Un cas similaire rendu par la justice canadienne mérite d'être cité. Dans un arrêt du 25 juillet 2013 (n°455-53-00009-113), le tribunal des droits de la personne de la province de QUÉBEC a condamné un centre de soins qui avait refusé à une massothérapeute non-voyante l'utilisation de son chien guide sur son lieu de travail, en raison notamment des allergies aux poils d'un employé, des odeurs et du manque d'espace disponible. Le tribunal a considéré que l'employeur avait porté atteinte aux droits de la demanderesse, à sa dignité et à son droit d'être traitée en pleine égalité, en lui refusant d'être accompagnée d'un chien guide sur son lieu de travail. S'agissant des craintes que l'employeur avait manifesté quant au comportement inadéquat du chien guide, aux allergies ou à la peur de l'animal de certaines personnes, le tribunal a fait valoir que la

fondation ayant délivré le chien guide à la salariée était disponible pour rassurer le personnel et aider l'intégration du chien guide mais que l'employeur n'avait jamais communiqué avec elle. Le tribunal a également considéré que le fait d'obliger une personne handicapée à laisser son chien guide à domicile ne pouvait constituer un accommodement ou aménagement raisonnable.

43. Cette décision est particulièrement intéressante et pourrait être transposée au cas d'espèce, l'arrêt ayant été rendu au visa de l'article 16 de la Charte des droits et libertés de la personne qui est l'équivalent canadien de l'article L. 1132-1 du code du travail.
44. En l'espèce, les éléments communiqués par Monsieur X laissent apparaître que la Direction du SPA souhaitait qu'il renonce à la présence de son chien guide, que Monsieur X a, dans un premier temps, accepté mais a rapidement rencontré des difficultés pour se déplacer dont il a d'ailleurs fait part à son employeur.
45. Dès lors, la seule proposition qui semble avoir été faite au réclamant consistait à renoncer à la présence de son chien guide, ce qui ne saurait constituer un aménagement de son poste de travail au sens des dispositions précitées.
46. Par ailleurs, dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, la société C fait également valoir, pour justifier la rupture du contrat de travail du réclamant, qu'« *il est de surcroît avéré que Monsieur X n'a pas présenté au cours de son essai les aptitudes nécessaires et le comportement professionnel requis pour occuper le poste au sein de notre établissement. Sa formation professionnelle de 'Praticien Bien-être' s'est finalement avérée insuffisante pour pratiquer de manière autonome les soins dispensés par notre SPA* ».
47. Toutefois, là encore, la société n'apporte aucun élément au soutien de ses déclarations alors que les éléments communiqués par Monsieur X (fiches d'évaluation et courrier de ses collègues adressés à la direction) permettent au contraire de constater que la qualité de son travail était saluée par tous.
48. Le Défenseur des droits constate que la société n'a pas répondu à la note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination à l'encontre de Monsieur X. Pourtant, la société a accusé réception du courrier et de la lettre de relance qui lui ont été adressés.
49. Dans un arrêt du 19 avril 2012, la Cour de justice de l'Union européenne a considéré que le silence d'un employeur ou son refus de se justifier sur les faits de discrimination allégués « *peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte* » (Aff. CJUE, 19 avril 2012, aff. C 415-10, *Galina Meister contre Speech Design Carrier Systems GmbH*).
50. Aussi, le Défenseur des droits considère-t-il que le silence de la société C à son dernier courrier s'analyse comme un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination à l'encontre de Monsieur X.
51. Dès lors, il ressort des éléments recueillis que la société C ne justifie pas par des éléments objectifs la rupture du contrat de travail de Monsieur X au cours de la période d'essai et le refus qui lui a été opposé d'être accompagné de son chien guide sur son lieu de travail.

52. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Constate qu'en présentant pas Monsieur X à la visite médicale d'embauche, la société C a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- Constate qu'en refusant à Monsieur X d'être accompagné de son chien guide sur son lieu de travail, la société C a manqué à son obligation d'aménager le poste de travail de Monsieur X, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail ;
- Constate que la rupture du contrat de travail de Monsieur X au cours de la période d'essai constitue une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;
- Recommande à la société C de se rapprocher de Monsieur X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;
- À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

Jacques TOUBON