

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**



Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2012

---

**Décision du Défenseur des droits MLD 2012-120**

---

**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 par Madame C qui estime avoir subi une discrimination en raison de son handicap,

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes.

Le Défenseur des droits

**Dominique Baudis**

**Observations devant le Conseil de prud'hommes présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Le Défenseur des droits a été saisi, par courrier en date du 23 août 2011, d'une réclamation de Madame C relative à la mesure de licenciement dont elle a fait l'objet et qu'elle estime liée à son handicap.
2. Madame C souffre de troubles bipolaires. Elle est reconnue travailleur handicapé depuis le 17 avril 2007.
3. Elle est embauchée par la société D, en qualité de secrétaire de direction, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 9 juin 2008.
4. Elle indique avoir informé son employeur de la nature de son handicap et du suivi dont elle bénéficie de la part des équipes du Cap emploi.
5. Par courriers en date du 7 septembre 2009, Madame C est sanctionnée pour des manquements dans l'exercice de ses fonctions (oubli de réservation d'un billet d'avion pour une collaboratrice et oubli d'une commande de traduction). Elle conteste ces sanctions disciplinaires considérant, notamment, que l'absence d'horaires de travail fixes et la pression qu'elle subie au travail ne sont pas compatibles avec son handicap qui nécessite stabilité et suivi médical régulier.
6. Le 9 décembre 2009, un compte rendu d'entretien est établi par la chargée d'insertion de Madame C au sein du Cap Emploi. Ce compte rendu fait état des difficultés rencontrées par la réclamante dans l'exercice de ses fonctions eu égard, notamment, à sa charge et son rythme de travail, et de la nécessité de faire intervenir un prestataire pour l'aider à communiquer avec sa hiérarchie. Il est transmis à l'employeur.
7. Par avis en date du 5 novembre 2010, le médecin du travail préconise un aménagement d'horaires qu'il estime nécessaire pour le suivi médical de la réclamante.
8. Madame C est placée en arrêt maladie du 6 au 17 décembre 2010.
9. Le 20 décembre 2010, suite à une altercation avec son directeur des ressources humaines, elle est victime d'une décompensation maniaque liée à ses troubles bipolaires, se manifestant, aux dires de l'employeur, par une crise de hurlement incontrôlable.
10. A la suite de cet incident, que l'employeur ne déclare pas comme un accident du travail, elle est placée en arrêt de travail à compter du 21 décembre 2010.
11. Par courrier en date du 3 janvier 2011, Madame C est convoquée à un entretien préalable à licenciement qui se tient le 14 janvier 2011. Elle ne peut s'y rendre, du fait de son état de santé, mais y est représentée par un délégué du personnel.
12. Par courrier du 20 janvier 2011, elle est licenciée pour faute grave. Les griefs invoqués par son employeur à l'appui de cette mesure sont les suivants :
  - absence d'enregistrement, classement et traitement des arrêts de travail depuis 4 mois ;
  - emportements de plus en plus fréquents, notamment le 20 décembre 2010, et irascibilité entraînant une dégradation des relations avec ses responsables et collègues ;
  - utilisation des codes d'accès de l'entreprise dédiés aux déclarations sociales via internet des arrêts maladie pour mettre en place, à son profit, une procédure de subrogation pendant son arrêt maladie du 6 au 17 décembre 2010.
13. Madame C a saisi le conseil de prud'hommes. L'audience de jugement est fixée le 6 novembre 2012.
14. En vertu des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, « [...] *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

15. Cette disposition n'interdit pas le licenciement d'un salarié handicapé ou malade dès lors que ce licenciement est fondé sur un motif étranger au handicap ou à l'état de santé du salarié, motif découlant, par exemple, d'une faute grave commise dans l'exercice des missions confiées par l'employeur.
16. Selon la Cour de cassation, tel n'est pas le cas d'un licenciement prononcé pour des faits apparemment fautifs mais qui ont un rapport avec l'état de santé ou le handicap de l'intéressé, situation dont l'employeur avait connaissance.
17. Ainsi, la Cour de cassation a pu considérer que ne pouvait fonder le licenciement pour faute le comportement apparent du salarié correspondant à celui d'un homme en état d'ébriété (Cass.soc., 21 mai 1981, n°79-41935), consistant à s'endormir pendant le service (CA Aix-en-Provence, 13 février 2007, n°2007/120), à refuser d'exécuter sa prestation de travail (Cass.soc., 9 juillet 1997, n°94-45.558) ou encore jugé anormal et incompatible avec les fonctions exercées (Cass.soc., 28 janvier 1998, n°95-41.491), comportement en réalité non fautif car pouvant s'expliquer par le traitement médical suivi par le salarié ou par la maladie dont il est atteint.
18. En pareille hypothèse, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié sans avoir, au préalable, fait constater son inaptitude par le médecin du travail (CA Aix-en-Provence, 13 février 2007, n°2007/120 ; Cass.soc., 28 janvier 1998, n°95-41.491). A défaut, le licenciement du salarié est discriminatoire.
19. De plus, dès lors que l'un au moins des motifs ayant fondé le licenciement d'un salarié est jugé discriminatoire, ce licenciement tout entier est susceptible d'être frappé de nullité conformément à l'article L.1132-4 du code du travail, sans qu'il soit nécessaire d'analyser la réalité et le sérieux des autres motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.
20. En effet, dans un arrêt du 8 juillet 2009, la chambre sociale de la Cour de Cassation a considéré à propos d'un salarié licencié pour faute grave justifié par une pluralité de motifs dont l'un se rapportait à l'exercice du droit de grève, que le caractère illicite du licenciement tiré de la participation au droit de grève emporte à lui seul la nullité du licenciement. Si la Cour n'exclut pas que l'employeur puisse se prévaloir d'une pluralité de motifs, elle invalide toutefois ce procédé lorsque l'un des motifs est tiré de faits commis par le salarié à l'occasion de la grève. (Cass. Soc., 8 juillet 2009, n°08-40139). Une telle décision doit bien évidemment être transposée à la situation où l'illicéité du licenciement découle de son caractère discriminatoire, à quelque titre que ce soit.
21. En l'espèce, le licenciement de Madame C est, notamment, fondé sur ses « *emportements de plus en plus fréquents* » et son « *irascibilité* », comportement considéré comme constitutif d'une faute grave, alors même que l'employeur était informé du fait que ce comportement pouvait être la conséquence du handicap de la réclamante et qu'il n'a cependant pas jugé utile de saisir le médecin du travail pour confirmer son appréciation des faits reprochés.
22. En effet, il ressort de l'enquête menée par les services du Défenseur des droits qu'à la date du licenciement, l'employeur était informé de la nature du handicap de Madame C et des conséquences qu'il pouvait avoir sur le comportement de cette dernière.
23. Ainsi, dès le mois de décembre 2009, il avait eu connaissance des difficultés que la réclamante rencontrait dans l'exercice de ses fonctions et de la nécessité de recourir aux services d'un prestataire pour lui permettre de communiquer avec sa hiérarchie, le compte-rendu d'entretien établi par la chargée d'insertion du Cap Emploi lui ayant été communiqué.
24. L'avis rendu par le médecin du travail du 5 novembre 2010, contrairement à ces avis précédents plus laconiques, indiquait clairement que le handicap de Madame C nécessitait des soins et qu'il était devenu nécessaire d'aménager ses horaires de travail pour permettre ce suivi médical.
25. Dans le courrier de licenciement adressé à la réclamante, l'employeur relève en outre que la déléguée du personnel ayant représenté la réclamante, lors de l'entretien du 14 janvier 2011, avait « *tenté de fournir des explications (...) mettant en avant* » son handicap. Le compte-rendu d'entretien préalable établi par cette déléguée du personnel indique, à cet égard, qu'elle avait précisé à l'employeur qu'elle avait le sentiment qu'on reprochait à Madame C « *d'avoir eu une dépression sur le lieu de travail* ».

26. L'ensemble de ces éléments étaient de nature à laisser penser que le comportement reproché à la réclamante, à savoir des « *emportements de plus en plus fréquents* » et son irascibilité, pouvait être en rapport avec son handicap. L'employeur a cependant choisi de ne pas prendre en compte ces éléments, et c'est en se fondant sur sa seule appréciation de la situation, sans prendre d'avis médical sur la question, qu'il a pris la décision de licencier Madame C.
27. Ainsi, en dépit des dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail qui font peser sur l'employeur une obligation de sécurité et de l'article R.4624-31 du même code relatives au rôle du médecin du travail, l'employeur n'a pas jugé utile de saisir le médecin du travail, alors même que son expertise aurait permis d'apprécier de manière objective si le comportement de Madame C pouvait effectivement être une conséquence des troubles psychiques dont elle était atteinte, le médecin du travail étant seul habilité à porter une telle appréciation.
28. La saisine du médecin du travail semblait d'autant plus nécessaire, en l'espèce, que celui-ci avait préconisé, peu de temps auparavant, un aménagement des horaires de travail de Madame C, aménagement qui n'apparaît pas avoir été mis en place malgré l'obligation pesant sur l'employeur en la matière, en application des articles L.4624-1 et L.5213-6 du code du travail.
29. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - Constate qu'en l'absence d'éléments objectifs, en l'occurrence un avis du médecin du travail permettant d'apprécier si le comportement reproché était étranger au handicap de Madame C, le licenciement pour faute grave de la réclamante est constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail, et encourt donc la nullité, en vertu de l'article L.1132-4 du même code ;