

Emploi privé – licenciement – état de santé

Absence maladie – désorganisation du travail – fonctionnement du service perturbé – nécessité d'un remplacement définitif – convention collective – garantie d'emploi - absence de justifications - discrimination - observations – recommandations

Suite à un accident du travail, le réclamant, en arrêt maladie, est absent de l'entreprise pour une longue durée. Il est licencié car son absence perturberait le fonctionnement de l'entreprise. L'entreprise n'établit sur des éléments objectifs ni la réalité de la désorganisation liée à cette absence ni l'effectivité du remplacement définitif du réclamant. La haute autorité conclut à une discrimination en raison de l'état de santé. Elle propose au réclamant de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes. Elle recommande à l'entreprise de mettre en œuvre une politique de gestion des salariés en arrêt maladie prolongé.

Le Collège

Vu l'article L.122-45 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 :

Le réclamant a saisi la haute autorité par courrier reçu le 20 juillet 2005.

Il estime avoir été licencié en raison de son état de santé.

Il était salarié de l'entreprise depuis octobre 2000.

Son contrat de travail indique qu'il exerçait le métier de boucher. La fiche de poste transmise par son employeur montre qu'il travaillait essentiellement à la préparation des jambons (désossage et parage) au sein d'un abattoir.

Il a été victime d'un accident du travail en 2003. Depuis cette date, il a bénéficié d'arrêts maladie successifs.

Son employeur l'a convoqué à un entretien préalable au licenciement en juin 2005.

Il lui a notifié une lettre de licenciement.

Le motif invoqué est : « Vous êtes en arrêt maladie depuis septembre 2004, ce qui perturbe notre organisation de travail ».

L'inaptitude physique du réclamant à son poste de travail n'a pas été constatée par le médecin du travail.

Il paraît vain de rechercher à établir si le réclamant bénéficiait, ou non, de la garantie d'emploi, pour les ouvriers victimes d'une maladie ou d'un accident, prévue à l'article 54 de la Convention Collective des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros de Viandes du 20 février 1969.

En effet, le motif invoqué par l'employeur renvoie aux conséquences de l'absence prolongée du réclamant sur le fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence constante de la Cour de cassation autorise le licenciement d'un salarié en arrêt maladie si celui-ci est justifié par les intérêts de l'entreprise.

La Cour de cassation estime que l'article L.122-45 du code du travail n'interdit pas que le licenciement soit motivé non par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié dont l'absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

L'état de santé n'étant pas directement visé, l'avis du médecin du travail n'a pas à être recherché.

Le juge contrôle strictement la réunion de deux éléments pour motiver un tel licenciement :

- la réalité des troubles portés par l'absence prolongée ou répétée au fonctionnement de l'entreprise.
- la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent.

La présence d'une clause de garantie d'emploi dans la Convention Collective n'exonère pas l'employeur de l'obligation d'établir la réalité des deux exigences précitées.

Malgré l'expiration de la période de garantie, l'employeur doit toujours établir la gêne causée au bon fonctionnement de l'entreprise et la nécessité d'assurer un remplacement définitif.

Sur le trouble causé au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur n'a pas fourni à la haute autorité d'éléments probants.

Le réclamant ne dispose d'aucune compétence propre que ses collègues ne possèderaient pas. Il n'occupait pas un poste présentant une technicité particulière ne pouvant être assuré que par lui seul.

L'employeur n'apporte aucun élément pour justifier la désorganisation ou la perturbation causée au sein de l'entreprise par son absence prolongée.

Le compte rendu de la réunion du comité d'entreprise du 29 juillet 2004 peut apporter un éclairage sur la motivation première de l'employeur. Il y est inscrit :

« Les effectifs au 30 juin 2004 sont de 648 salariés [l'entreprise comprend plusieurs établissements]. Les effectifs sont stables depuis plusieurs mois et la direction s'en félicite. Elle annonce néanmoins une baisse pour les mois à venir. En effet une « épuration » dans les effectifs s'impose. Nous avons d'inscrits dans nos effectifs des salariés qui sont absents depuis

très longtemps et qui sont improductifs, la direction a donc décidé de se séparer de ces personnes. »

Cette déclaration de la direction devant le comité d'entreprise manifeste une politique qui vise à licencier les salariés jugés improductifs, notamment en raison de leur état de santé.

L'employeur n'est pas plus en mesure de justifier la nécessité d'assurer le remplacement définitif du réclamant.

Il n'évoque pas cette exigence dans la lettre de licenciement adressée à l'intéressé. Or, la lettre de licenciement doit faire mention expresse à la nécessité de procéder au remplacement définitif.

L'employeur n'a pas apporté à la haute autorité sur cette question d'éléments convaincants. Il a répondu dans un premier temps que le réclamant a été remplacé par un salarié engagé en juillet 2002. Il faisait donc partie des effectifs au moment de l'accident du travail dont le réclamant a été victime. L'entreprise a effectué un simple glissement de postes en interne. Ce remplacement ne correspond pas aux conditions posées par le juge qui exige un recrutement externe définitif.

La direction prétend que le salarié visé a repris son poste initial lors de l'embauche d'un nouveau salarié engagé en février 2005.

L'employeur n'a fourni aucun élément précis permettant d'assurer que ce second a été recruté pour pourvoir définitivement le poste du réclamant.

Dans un contexte de fort turn-over du personnel, il est difficile de présenter l'embauche de ce salarié comme directement liée au nécessaire remplacement du réclamant.

L'employeur ne réunissant pas de manière probante les deux conditions posées par le juge pour autoriser le licenciement d'un salarié absent pour maladie, il convient de considérer que le motif véritable du licenciement du réclamant n'est pas la désorganisation de l'entreprise imposant son remplacement, mais bien l'état de santé de ce dernier, qui en fait un salarié jugé *improductif* (sic).

Ces deux exigences jurisprudentielles n'étant pas réunies, l'article L.122-45 du code du travail trouve à s'appliquer.

Celui-ci déclare nul tout licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié, sauf si l'inaptitude physique a été constatée par un médecin du travail.

En conséquence, le Collège de la haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé.

Afin de remédier au préjudice causé par cette décision discriminatoire, le Collège de la haute autorité invite l'entreprise à se rapprocher du réclamant afin de déterminer les moyens d'assurer une juste réparation.

La haute autorité demande à l'entreprise mise en cause de lui présenter les suites données à la présente recommandation dans le délai de deux mois.

A défaut d'accord trouvé dans le cadre de cette recommandation, la haute autorité invite le réclamant à demander au Conseil des Prud'hommes, qu'il envisage de saisir, qu'il sollicite la haute autorité afin qu'elle verse au dossier les éléments dont elle dispose et présente ses observations au cours de l'instance.

En outre, le Collège de la haute autorité recommande à l'entreprise de mettre un terme à la pratique constatée qui vise à licencier des salariés en arrêt maladie jugés « improductifs », sans que soient établis le trouble porté au fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de procéder au remplacement définitif des intéressés.

La haute autorité recommande à l'entreprise de définir avec le médecin du travail, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et ceux du comité d'entreprise, une politique visant les salariés en absence longue pour arrêt maladie.

L'entreprise dispose d'un délai de six mois pour présenter à la haute autorité les actions correctives internes et partenariats externes qu'elle entend mettre en œuvre au terme de cette réflexion.

La présentation de cette démarche devra être accompagnée de l'avis motivé du CHSCT et du comité d'entreprise.

Le Collège de la haute autorité invite le Président à transmettre copie de cette délibération à l'inspecteur du travail compétent.

Le Président

Louis SCHWEITZER