

Délibération n° 2005-76 du 14 novembre 2005 (Cas n° 5) :

Le Collège :

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 août 2005 d'une réclamation de Jean-Pierre relative à une discrimination, dont il ferait l'objet dans son reclassement de la part de son employeur, depuis un accident du travail survenu le 21 mai 2002 lui interdisant définitivement le port de chaussures de sécurité.

Le 13 juin 2000, Jean-Pierre est engagé comme magasinier, préparateur de commandes coefficient 160 au sein du groupe en contrat à durée indéterminée à temps complet.

Il indique avoir été victime d'un accident du travail, en mai 2002. En juin 2002 il aurait repris le travail, la médecine du travail lui interdisant de manière définitive le port de chaussures de sécurité, en juillet 2002, sans pour autant le déclarer inapte. Le CHSCT serait intervenu auprès de la direction, en octobre 2002, afin que Jean-Pierre change de poste. L'intéressé aurait alors informé la direction qu'il était prêt à accepter toute mutation au sein du groupe.

Jean-Pierre a été reconnu travailleur handicapé par la COTOREP le 24 novembre 2002.

Pendant 9 mois, Jean-Pierre est affecté à des tâches de saisie informatique. Il soutient qu'il est isolé du reste du personnel et qu'il aurait occupé 4 bureaux différents.

A la demande de la direction du groupe, la responsable du programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés, aurait pris contact avec le réclamant afin qu'il effectue un bilan de maintien dans l'emploi. Ce bilan aurait déterminé des aptitudes et un intérêt particulier pour l'électronique.

L'employeur de Jean-Pierre lui aurait donc proposé de suivre une formation de maintenance électronique grand public du 1^{er} décembre 2003 au 30 juin 2005 à Toulouse.

Jean-Pierre dit avoir accepté cette proposition sous la pression de la direction. Cette décision impliquait qu'il abandonne la location de son appartement obtenu grâce au 1% patronal en Ile-de-France et déménage à Toulouse.

Il précise avoir reçu, en janvier 2005, un courrier de la direction destiné à connaître ses attentes professionnelles, afin de prévoir son reclassement et d'orienter au mieux sa candidature. Il aurait signifié à la direction être disposé à accepter toute mutation au sein du groupe et être ouvert à la mobilité dans toute la région sud.

Le 2 juin 2005, dix jours avant la fin effective de sa formation, il élargit ses vœux et indique à son employeur être ouvert à la mobilité sur l'ensemble du territoire.

En juillet 2005, Jean-Pierre est convoqué à la demande de son employeur à deux visites successives auprès du médecin du travail.

Lors de la seconde visite, le médecin du travail confirme l'inaptitude de Jean-Pierre au poste de magasinier et émet les conclusions suivantes : Jean-Pierre est « apte à tout poste ne nécessitant pas de telles contraintes [port de chaussures de sécurité], comme poste administratif ou de vendeur ou de technicien de maintenance électronique ».

Il ressort des éléments transmis à la Haute autorité par le Président du groupe, le 3 novembre 2005, que cette société ne s'est pas conformée aux exigences posées par l'article L. 122-32-5 du code du travail quant aux modalités de la procédure de reclassement, à savoir :

- le respect des conclusions du médecin du travail,
- la consultation obligatoire des délégués du personnel,
- les propositions d'un autre emploi correspondant à ses capacités et de niveau comparable,
- la preuve apportée par l'employeur de l'impossibilité du reclassement.

En effet, le seul poste proposé à Jean-Pierre immédiatement après sa formation était surqualifié, il s'agissait d'un poste de Technicien Extérieur, très expérimenté, service après-vente-produits. En outre, il apparaît clairement dans les documents transmis par le groupe que la personne en charge du recrutement n'aurait pas souhaité le rencontrer dans la mesure où son profil ne correspondait absolument pas au poste proposé. En ne proposant pas de poste correspondant à sa formation, la direction n'a pas suivi les recommandations du médecin du travail.

De surcroît, la direction n'a pas demandé l'avis des délégués du personnel et l'avis précité du médecin du travail n'a pas été suivi.

Enfin, il ressort des documents transmis, que la direction s'est bornée à diffuser à différentes entreprises du groupe, entre mai et juillet 2005, la demande de reclassement de Jean-Pierre, sans demander d'identifier les postes vacants.

Il ressort de l'ensemble des éléments examinés que la direction n'a proposé au salarié aucun emploi correspondant à ses capacités et n'apporte pas la preuve manifeste de l'impossibilité de reclasser Jean-Pierre.

Jean-Pierre a donc fait l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de sa procédure de reclassement fondée sur son état de santé qui a conduit à son licenciement. La période de préavis prend fin le 18 novembre 2005.

La Haute autorité demande à la direction de suspendre la procédure de licenciement de Jean-Pierre et d'engager de nouvelles démarches en vue de son reclassement conformément à l'article L. 122-32-5 du code du travail. Elle rendra compte de ses diligences à la Haute autorité dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président
Louis SCHWEITZER