

Paris, le

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2012-118

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 Monsieur B 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, le 1^{er} juin 2011, par l'intermédiaire de sa déléguée territoriale, d'une réclamation de Monsieur B relative à la mesure de licenciement pour faute grave dont il a fait l'objet et qu'il estime discriminatoire en raison de son handicap.
2. Monsieur B souffre d'une déficience visuelle.
3. Il intègre le groupe X, en qualité d'équipier de vente affecté sur l'établissement de V, le 8 avril 2004.
4. Au moment de son embauche, le réclamant pense avoir fourni toutes les informations relatives à son handicap, ce que la société conteste.
5. Il est reconnu travailleur handicapé par la C.O.T.O.R.E.P. à compter du 2 juillet 2004.
6. Par avenant à son contrat de travail en date du 21 juin 2010, il est muté sur l'établissement X de A, en qualité d'assistant de vente.
7. Suite à des erreurs constatées lors d'un inventaire réalisé dans la nuit du 21 avril 2011, il est convoqué, par courrier en date du 21 avril 2011, à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement.
8. Au cours de cet entretien qui se déroule le 2 mai 2011, Monsieur B informe son employeur qu'il est reconnu travailleur handicapé du fait d'une déficience visuelle. Selon lui, les erreurs d'inventaire qui lui sont reprochées seraient la conséquence d'un défaut d'éclairage de la zone d'inventaire à laquelle il était affecté, ce qui l'aurait empêché de réaliser ses tâches dans des conditions compatibles avec son handicap visuel.
9. Par courrier en date du 9 mai 2011, le réclamant est licencié pour faute grave. Il lui est reproché, d'une part, les erreurs constatées lors de l'inventaire du 21 avril 2011 et, d'autre part, de ne pas avoir informé son employeur de sa qualité de travailleur handicapé. Selon l'employeur, « *De tels faits sont contraires à la morale en général et aux dispositions du règlement intérieur en particulier et caractérisent une faute grave justifiant votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de rupture* ».
10. Le réclamant a saisi le Conseil de Prud'hommes. Le bureau de jugement se tiendra le 13 novembre 2012.
11. A la lumière de l'enquête menée par les services du Défenseur des droits, il apparaît que le licenciement de Monsieur B est constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap, ce à double titre.

A titre principal, sur le caractère discriminatoire du licenciement fondé sur l'absence d'information relative à la qualité de travailleur handicapé

12. 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* ».
13. Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de ce principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L.1132-4 du même code.
14. En l'espèce, l'un des motifs ayant fondé le licenciement de Monsieur B résulte de l'absence d'information donnée à l'employeur concernant sa qualité de travailleur handicapé, comportement jugé contraire à la morale.
15. Or, il est de jurisprudence constante que l'employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir fourni d'informations sur son état de santé ou son handicap qu'il n'a pas à révéler (Cass.

Soc. 21 septembre 2005 n°03-44.855). De telles informations relèvent de la vie privée, au même titre que l'état de grossesse. Il en résulte que le salarié ne commet aucune faute en ne révélant pas sa qualité de travailleur handicapé et ne manque pas à son obligation de loyauté.

16. Le licenciement fondé sur une telle faute constitue une mesure discriminatoire au sens de l'article L.1132-1 susvisé, dans la mesure où cette prétendue faute est directement liée au handicap du réclamant.
17. De plus, en cas de pluralité de motifs invoqués à l'appui d'une mesure de licenciement, il apparaît que, dès lors que l'un au moins de ces motifs est jugé discriminatoire, le 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.
18. 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 ; Cass. Soc., 7 novembre 2006, n°05-41380*). Une telle décision doit bien évidemment être transposée à la situation où l'illicéité du licenciement découle de son caractère discriminatoire, à quel que titre que ce soit.
19. Il ressort de ce qui précède que le licenciement de Monsieur B fondé sur l'absence d'information de l'employeur quant à sa qualité de travailleur handicapé constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail, sans qu'il soit, en principe, nécessaire d'analyser la légitimité des autres faits reprochés au salarié. Ces faits ont néanmoins été analysés par le Défenseur des droits.

A titre subsidiaire, sur le caractère discriminatoire du licenciement pour faute grave fondé sur des manquements pouvant être liés au handicap du réclamant

20. L'article L.1132-1 du code du travail 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.
21. 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.
22. 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.
23. 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.
24. En l'espèce, le licenciement de Monsieur B est fondé sur des erreurs commises lors d'un inventaire de nuit, erreurs considérées comme fautives, alors même que l'employeur avait été informé par le réclamant, lors de l'entretien préalable du 2 mai 2011, que ces erreurs pouvaient être la conséquence de son handicap et qu'il n'a cependant pas jugé utile de saisir le médecin du travail pour confirmer son appréciation des faits reprochés.

25. Ainsi, en dépit des dispositions de l'article L.4624-1 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 a choisi de ne pas prendre en compte les éléments nouveaux qui lui étaient révélés par le réclamant concernant son handicap visuel et s'est fondé sur sa seule appréciation de la situation pour décider de licencier Monsieur B alors même que l'expertise du médecin du travail aurait permis d'apprécier de manière objective si les faits reprochés au salarié pouvaient effectivement être une conséquence de son handicap visuel.

26. Ainsi, en l'absence d'éléments objectifs, en l'occurrence un avis du médecin du travail permettant d'apprécier si les faits reprochés au réclamant n'étaient pas la conséquence de conditions de travail incompatibles avec le handicap de Monsieur B, son licenciement pour faute grave constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.

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

- Constate que le licenciement pour faute grave de Monsieur B est constitutif, à double titre, 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 ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes d'EVRY.