

Paris, le 27 janvier 2016

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2016-18**

---

**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 X qui estime avoir fait l'objet d'un harcèlement et d'un licenciement discriminatoires car en lien avec son handicap et son état de santé de la part de la société Y ;

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z

Jacques TOUBON

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

1. Le 29 juillet 2015, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative à un refus d'aménagement de son poste de travail et à son licenciement qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de santé et/ou de son handicap.

**I. RAPPEL DES FAITS :**

2. Le 22 janvier 1996, Mme X est embauchée en CDI, en qualité de secrétaire médicale, par la société Y. À ce titre, elle travaille 35 heures par semaine réparties du lundi au samedi, entre 8h00 et 18h00.
3. À la fin de l'année 2013, les médecins de la société envisagent l'extension des horaires d'ouverture du secrétariat aux dimanches de 9h00 à 20h00 et du lundi au samedi de 7h30 à 22h00.
4. Lors d'une réunion des médecins et secrétaires de la société Y se tenant le 22 novembre 2013, Mme X donne son accord pour une modification de son emploi du temps, y compris pour travailler le dimanche, mais fait savoir qu'elle ne souhaite pas travailler après 19h00 pour éviter de conduire de nuit.
5. Elle est en congés du 10 décembre 2013 au 31 janvier 2014.
6. À sa reprise, elle prend connaissance de son nouvel emploi du temps et déplore terminer à 22h00 onze jours au mois de février 2014.
7. Dans le cadre de sa visite périodique, elle est reçue le mercredi 5 février 2014 par le médecin du travail qui la déclare temporairement inapte à son poste. Elle est placée en arrêt maladie par son médecin traitant le jour suivant.
8. Sa reprise étant prévue dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique le 8 mai 2014, le médecin du travail préconise les aménagements suivants : « pas de travail après 18h00, pas de travail le dimanche ou les jours fériés ».
9. L'employeur ayant refusé d'aménager le poste en conséquence, l'arrêt de la réclamante est prolongé.
10. Par courrier du 11 août 2014, la maison départementale des personnes handicapées de la Réunion lui reconnaît la qualité de travailleur handicapé pour la période du 7 août 2014 au 31 juillet 2018.
11. Après avoir rencontré l'employeur lors d'une réunion se tenant le 2 septembre 2014, le service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés<sup>1</sup>, expose le dispositif d'aides financières qui pourrait accompagner l'aménagement du poste de la réclamante, par courriel du 19 septembre 2014 adressé à l'employeur.
12. Dans la perspective d'une reprise, le 21 octobre 2014, le médecin du travail déclare la réclamante apte avec restrictions : « *pas de travail après 18h00, pas plus d'un dimanche ou jour férié par mois et quand travaille le dimanche ou un jour férié, prévoir doublure au poste de travail* ». Le jour même, son employeur refuse ces préconisations « *pour des raisons tant financières qu'organisationnelles* ».
13. Par avis des 22 octobre et 6 novembre 2014, le médecin du travail la déclare définitivement inapte à son poste de secrétaire médicale en précisant qu'elle serait apte « *sans travail après 18h00 et sans plus d'un dimanche ou jour férié par mois et alors avec une doublure* ».
14. Par courrier du 5 décembre 2014, la société mise en cause fait part de sa position à la réclamante : « *Tu comprendras que nous ne pouvons accepter un retour au travail sur des plages horaires où il n'y a que très peu de fréquentation, voire de travail. Voilà à ce jour notre position. Personnellement je ne vois pas d'issue au vue de cette évaluation et de ton handicap.* »

---

<sup>1</sup> Ci-après le SAMETH

15. Par courrier du 17 décembre 2014, la société Y interroge la médecine du travail afin d'envisager le reclassement de la réclamante sur un autre poste par transformation de poste ou mutation. Par courrier du 5 janvier 2015, le médecin du travail précise à nouveau que l'inaptitude de la réclamante est fonction des horaires de travail de cette dernière.
16. Par courrier du 6 janvier 2015, Mme X est informée de l'impossibilité pour son employeur de la reclasser avant de recevoir une convocation à entretien préalable au licenciement le 13 janvier 2015.
17. Son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement lui est notifié par courrier du 12 février 2015.
18. Compte-tenu de son âge, à savoir 58 ans, et de ses 19 années d'ancienneté, la réclamante a saisi le Conseil de prud'hommes de Z afin d'obtenir l'indemnisation de son préjudice lié à la rupture de son contrat de travail qu'elle estime discriminatoire.
19. L'audience devant le bureau de jugement est prévue le 19 février 2016.
20. S'estimant en présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé et/ou le handicap de la réclamante, le Défenseur des droits a, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 le régissant, interrogé la société Y par courrier du 2 octobre 2015.
21. Cette dernière y a répondu par le biais de son conseil, Maître W, par courriel du 23 novembre 2015, joignant ses conclusions en défense et son bordereau de pièces.
22. Au vu des éléments recueillis dans le cadre de l'enquête, le Défenseur des droits a décidé d'adresser, le 3 décembre 2015, une note récapitulative reprenant son analyse de fait et de droit de la situation, note à laquelle la société Y a répondu par courrier du 21 décembre 2015.

## **II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :**

23. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe général de non-discrimination en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de santé et de son handicap.
24. Ces faits sont soumis au régime probatoire de l'article L. 1134-1 du code du travail, aux termes duquel le salarié doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination<sup>2</sup>. 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.
25. Il est souligné que l'article L. 1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte contraire au principe général de non-discrimination.
26. Il convient tout d'abord d'analyser l'aménagement du poste de travail de Mme X, puis, les recherches de reclassement effectuées par la société Y à la suite de la déclaration d'inaptitude de la réclamante par la médecine du travail.

### **A. Sur l'aménagement du poste de travail de Mme X :**

27. L'article L. 5213-6 du code du travail prévoit spécifiquement qu'« *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 [leur] permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser* ». Il est précisé que « *ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées* » mais aussi que « *le refus de prendre [de telles mesures appropriées] peut être constitutif d'une discrimination* ».

---

<sup>2</sup> La Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait présentés par le salarié doivent être appréciés de manière globale (Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-14067)

28. La directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, dont l'article L. 5213-6 précité réalise la transposition en droit interne, prévoit en effet que l'obligation d'aménagement raisonnable est une obligation de faire, corollaire au principe de non-discrimination. Les personnes handicapées sont en effet, du fait de l'interaction entre les déficiences dont elles sont atteintes et diverses barrières, dans une situation différente de celle des personnes non handicapées pour accomplir leurs missions. Il revient donc à l'employeur de mettre en place des aménagements spécifiques afin de rétablir une égalité entre les salariés au regard des conditions dans lesquelles ils accomplissent leurs missions.
29. C'est la raison pour laquelle l'article L. 1133-4 du code du travail prévoit expressément que les mesures prises par l'employeur en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L.5213-6 du code du travail, ne constituent pas une discrimination.
30. En vertu des articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du code du travail, et selon une jurisprudence de principe de la Cour de cassation, l'employeur, qui est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (Cass. soc. 19 décembre 2007, n°06-43918).
31. La Cour de cassation précise que l'employeur ne peut s'exonérer de son obligation de procéder à l'aménagement préconisé par le médecin du travail que s'il apporte la preuve qu'il est dans l'impossibilité de s'y conformer (Cass. soc., 23 février 2000, n°97-44.947 ; Cass. soc., 5 janvier 2000, n°97-45.252).
32. Cette obligation est renforcée s'agissant des travailleurs handicapés. En effet, l'article L. 5213-6 du code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'exercer et de conserver leur emploi, à moins qu'il ne démontre que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures sont disproportionnées.
33. Le Défenseur des droits rappelle régulièrement, en vertu de ces dispositions, que le non-respect des préconisations du médecin du travail par l'employeur et l'absence d'aménagement du poste de travail du salarié concerné constituent des faits de discrimination à raison de l'état de santé ou du handicap du salarié concerné<sup>3</sup>.
34. De tels faits ont pour conséquence de dégrader les conditions de travail et l'état de santé du salarié alors que l'employeur est tenu de respecter les préconisations du médecin du travail.
35. Récemment, dans une affaire similaire dans laquelle le Défenseur des droits avait présenté des observations, le Conseil de prud'hommes de BESANÇON a retenu cette analyse<sup>4</sup>.
36. En l'espèce, il ressort de l'enquête menée par le Défenseur des droits qu'une reprise dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique a été envisagée par la réclamante et l'employeur au mois d'avril 2014. Toutefois, si l'employeur a donné son accord par courrier du 19 avril 2014, il s'est finalement rétracté et a indiqué ne pas « *accept[er]* » les préconisations du médecin du travail dans un courriel du 6 mai 2014.
37. En effet, dans le point 7 de ses conclusions, la société mise en cause conteste le sérieux du diagnostic médical entraînant l'inaptitude de la réclamante à son poste de travail à partir de 18h00 et les dimanches et jours fériés.
38. Or, en application des dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail, l'employeur doit se conformer aux préconisations du médecin du travail et ne saurait interpréter les aménagements préconisés. En cas de difficulté ou de désaccord, il lui appartient de demander au médecin du travail de préciser ses recommandations ou d'exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Tel n'a pas été le cas en l'espèce.

---

<sup>3</sup> Délibération HALDE n°2010-10 du 25 janvier 2010 ; Décision Défenseur des droits MLD/2014-114

<sup>4</sup> CPH BESANÇON, 20 janvier 2015, n°F13/00341 faisant suite à la Décision MLD/2014-114. Voir également : Cass. soc., 28 mai 2014, n°13-12311 et CA AGEN, 13 janvier 2015, n°14/00819 après Décision Défenseur des droits MLD/2012-68, à propos d'un licenciement faisant suite au non-respect de préconisations du médecin du travail

39. Par ailleurs, Mme X verse plusieurs certificats médicaux qui permettent de constater que son état de santé s'est dégradé entre les mois de février 2014 et janvier 2015.
40. Au vu de ces éléments et conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article L. 1134-1 du code du travail, il appartient à la société Y de démontrer que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
41. Or, l'employeur n'apporte aucun élément permettant de constater qu'il a respecté les préconisations du médecin du travail, ni aucun élément permettant de prouver que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces préconisations auraient été disproportionnées.
42. En effet, l'employeur évoque dans ses courriers et conclusions, sans les justifier, des contraintes financières et organisationnelles qui l'auraient empêché d'aménager le temps de travail de Mme X et ce, malgré le soutien et les propositions d'aides financières faites par le SAMETH dans son courriel du 19 septembre 2014.
43. Dans un courriel du 19 janvier 2016, la société mise en cause communique au Défenseur des droits un courrier du SAMETH daté du 17 décembre 2015 dont il ressort qu'en octobre 2014, Mme X « *n'aurait pas accepté de rencontrer son employeur pour trouver une solution en concertation* ». Si le SAMETH indique ne plus avoir pu intervenir sur ce dossier à l'époque, cet élément ne démontre pas qu'il était impossible pour l'employeur de mettre en œuvre les préconisations médicales ou que cela aurait engendré une charge disproportionnée.
44. Outre les raisons financières, la société mise en cause évoque le fait de ne pas avoir discriminé Madame X mais au contraire d'avoir placé les trois salariées de la structure « *sur un strict plan d'égalité* ». Cet argument vient à l'encontre des dispositions précitées qui prévoient que les travailleurs handicapés doivent bénéficier d'aménagements spécifiques pour assurer l'égalité de traitement.
45. Au vu de ces éléments, le Défenseur des droits considère que la société Y n'a pas respecté les préconisations émises par la médecine du travail concernant l'aménagement du poste de travail de Mme X, ce qui a entraîné une aggravation de son état de santé ; que ces faits sont constitutifs d'une discrimination en lien avec son état de santé et son handicap, au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.
46. Ces faits sont également constitutifs d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat prévue par l'article L. 4121-1 du code du travail, au titre de laquelle l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43918).

## **B. Sur la procédure de reclassement entreprise par la société Y**

47. En l'absence d'aménagement du poste de travail de la réclamante en conformité avec les préconisations du médecin du travail, le prononcé de l'inaptitude partielle emportait obligation pour l'employeur de reclasser la salariée à un poste davantage compatible avec son état de santé, par application de l'article L. 1226-2 du code du travail<sup>5</sup>.
48. L'article L. 1133-3 du code du travail dispose que : « Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées ».
49. Il découle de ces dispositions que la rupture du contrat de travail pour impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte ne constitue pas une discrimination à la double condition, d'une part, que

---

<sup>5</sup> « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. »

son inaptitude ait été régulièrement constatée par le médecin du travail, d'autre part, que cette rupture soit nécessaire, objective et appropriée.

50. Si cette double condition n'est pas remplie, le licenciement du salarié constitue une discrimination et encourt donc la nullité, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
51. S'agissant de la première condition, il ressort des pièces du dossier que l'inaptitude de la réclamante a effectivement été constatée par deux avis de la médecine du travail en date des 22 octobre et 6 novembre 2014.
52. S'agissant de la seconde condition, la société mise en cause verse un courrier adressé au médecin du travail le 17 décembre 2014 dans lequel l'employeur sollicite des informations complémentaires afin de répondre à son obligation légale de reclassement alors que la réponse du médecin du travail a été communiquée par courrier du 5 janvier 2015, l'employeur estime être dans l'impossibilité de reclasser Mme X dès le 6 janvier 2015.
53. Une telle brièveté dans la recherche de reclassement de Mme X, sans justification objective, empêche de la qualifier de sérieuse et loyale au sens de la jurisprudence et pourrait donc s'analyser comme un manquement à l'obligation de reclassement incombant à l'employeur (Cass. soc., 26 nov. 2008, n°07-44061 et Cass. soc., 13 juin 2012, n°11-14735).
54. Dans ces conditions, le Défenseur des droits considère que le licenciement de la réclamante n'était ni nécessaire, ni objectif, ni approprié et qu'il encourt la nullité.
55. Dès lors, il convient de préciser que si la nullité du licenciement est prononcée, la salariée a droit, si elle le demande, à sa réintégration dans l'entreprise. L'employeur ne peut alors s'y opposer. Dans l'hypothèse où la salariée ne souhaite pas sa réintégration, elle a droit aux indemnités de rupture (indemnités de préavis et de licenciement) ainsi qu'à une indemnité en réparation de l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à six mois de salaire brut.
56. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - Constate que la société Y n'a pas respecté les préconisations émises par la médecine du travail concernant l'aménagement du poste de travail de Mme X, ce qui est constitutif d'une discrimination en lien avec son état de santé et son handicap au sens des articles L. 1132-1 et L. 5213-6 du code du travail, mais aussi d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat prévue par l'article L. 4121-1 du code du travail ;
  - Considère que son licenciement pour inaptitude n'était ni nécessaire, ni objectif, ni approprié et qu'il encourt la nullité.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend soumettre à l'appréciation du Conseil de prud'hommes de Z

Jacques TOUBON