

Délibération n°2006-207 du 9 octobre 2006

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 :

Article 1

Le Collège de la haute autorité adopte le rapport spécial annexé ci-après relatif à la réclamation de Monsieur R. et aux suites données à la délibération n°2005-76 du 14 novembre 2005.

Article 2

En application de l'article 11 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, la présente délibération ainsi que le rapport spécial qui y est annexé seront publiés au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le

Le Président

Louis SCHWEITZER

RAPPORT SPECIAL

1. La haute autorité, conformément à la délibération n°2005-76 du 14 novembre 2005, a demandé à l'entreprise X. de suspendre la procédure de licenciement de Monsieur R. pour inaptitude en raison de l'impossibilité de reclasser ce salarié et d'engager de nouvelles démarches en vue de son reclassement conformément à l'article L. 122-32-5 du code du travail.
2. La haute autorité a invité l'entreprise à lui rendre compte de ses diligences dans un délai de 2 mois à compter de la notification cette première délibération.
3. Le 29 novembre 2005, le Président de l'entreprise X. a adressé un courrier à la haute autorité dans lequel il indique avoir suivi ses recommandations en prolongeant d'un commun accord avec Monsieur R. son préavis (18 janvier 2006) et « *en réinitialisant une démarche d'identification et de recherche des postes vacants, tenant compte de ses aptitudes médicales et professionnelles* ».
4. Le 19 juillet 2005, le médecin du travail avait déclaré Monsieur R., « *inapte au poste de magasinier dans la mesure où ce poste impose le port de chaussures de sécurité* » entraînant ainsi une procédure de reclassement. Le médecin avait conclu que Monsieur R. était « *apte à tout poste ne nécessitant pas de telles contraintes comme un poste administratif, de vendeur ou de technicien de maintenance électronique* ».
5. Le 6 janvier 2006, Monsieur R. a reçu un courrier de la Directrice des ressources humaines qui indique avoir trouvé une solution de reclassement. Elle précise qu'il s'agit « d'un poste au sein du service panne et déballage de l'entrepôt se libérant prochainement suite à un départ à la retraite » et invite Monsieur R. à lui donner une réponse avant le 18 janvier 2006, fin du préavis. Elle affirme envisager, en cas d'acceptation, l'annulation de son licenciement.
6. Le 10 janvier 2006, Monsieur R. a adressé un courrier son employeur dans lequel il fait part de ses interrogations quant à la réalité du poste proposé (date effective du départ à la retraite du salarié occupant le poste proposé, intitulé du poste et compatibilité avec son aptitude médicale) et demande un rendez-vous afin d'obtenir des précisions sur la proposition de poste.
7. Le 6 février 2006, la haute autorité a adressé un courrier à l'entreprise X. lui demandant de bien vouloir l'informer des propositions concrètes de reclassement faites à Monsieur R..
8. Le 14 février 2006, l'entreprise X. a répondu à la demande de la haute autorité en donnant des précisions sur le type de poste proposé. Il s'agit d'un poste de magasinier au service « panne au déballage », au sein de l'entrepôt, se libérant prochainement suite à un départ en retraite. L'entreprise X. indique que ce poste est « *conforme aux conditions médicales d'aptitudes puisqu'il n'exige pas le port de chaussures de sécurité* ».

9. Le 17 février 2006, Monsieur R. a adressé un courrier à son employeur dans lequel il fait part de sa décision de ne pas accepter la proposition qui lui est faite, jugeant qu'elle est non sérieuse et incompatible avec son état de santé.
10. Le 28 février 2006, la haute autorité a reçu un courrier signé du secrétaire du CHSCT de l'entreprise X. et d'un élu. Ils indiquent, que suite à un entretien téléphonique avec Monsieur R. concernant la proposition de reclassement dans le service « panne au déballage » (PAD) faite par l'employeur, ils se sont rendus sur place afin de vérifier la teneur de la proposition en question. Ils précisent avoir été « *frappés d'une certaine incompréhension* ».
11. Dans ce courrier, ils soulignent que « *les conditions et l'environnement de travail ne sont en rien différents du poste anciennement occupé, ce qui pourtant avait, au départ, nécessité son reclassement. Ils ont constaté, que dans cette zone de travail, l'utilisation de bacs lourds, de colis lourds, de palettes, ainsi que du matériel de manutention sont utilisés dans ce service pour effectuer les tâches de travail* ».
12. Le 13 mars 2006, Monsieur R. a reçu un courrier émanant de l'entreprise X. dans lequel la DRH s'étonne qu'il puisse « *encore douter de la compatibilité de la proposition de reclassement qui lui a été faite avec son état de santé* ».
13. Elle précise à cet égard avoir vérifié auprès du médecin du travail la compatibilité de ce poste avec ses contraintes d'aptitude (l'absence de port de chaussures de sécurité et horaires de jour).
14. Elle lui indique qu'elle a pris acte de son refus d'accepter la proposition de reclassement. La DRH considère que son contrat a pris fin le 18 février 2006.
15. Dans un courrier en date du 28 mars 2006, la DRH indique au réclamant que concernant le poste proposé, « *des dérogations au port de chaussures de sécurité ont été accordées sous le contrôle du médecin du travail et que cela aurait été fait pour lui dans le cadre d'une visite obligatoire de reprise du travail* ».
16. Le 3 mai 2006, la haute autorité a adressé un courrier à l'entreprise X afin qu'elle communique toute précision sur la disponibilité du poste proposé, copie du document unique relatif aux résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs dans chaque unité de travail de l'entreprise X. La haute autorité a également demandé à l'entreprise X. de bien vouloir préciser en quoi le poste proposé à Monsieur R. est différent de celui ayant suscité la procédure de reclassement pour inaptitude.
17. Par courrier en date du 31 mai 2006, l'entreprise X. a répondu en adressant copie du courrier du salarié demandant sa mise à la retraite. Ce courrier date du 5 mai 2006 et indique que le salarié souhaite partir en retraite anticipée à compter du 1^{er} novembre 2006.
18. L'entreprise X. joint également copie d'un courrier du médecin du travail, en date du 22 mai 2006, indiquant que le poste « *est compatible avec les restrictions d'aptitude formulées sur sa fiche d'aptitude du 19 juillet 2005* » et que « *la configuration de la*

zone de travail excluant toute circulation d'engins de manutention, l'exemption du port de chaussures de sécurité peut y être tolérée ».

19. L'entreprise X. indique que « *Monsieur R. n'aurait pas été, s'il avait accepté cette proposition, le premier collaborateur à bénéficier d'une dérogation au principe du port de chaussures de sécurité car un salarié du même service est également exempté du port de chaussures de sécurité ».*
20. L'examen des éléments fournis, tant par le réclamant que par son employeur, mettent en évidence que l'employeur n'a pas proposé un emploi approprié aux capacités de Monsieur R., qu'il n'a pas tenu compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il a formulées sur l'aptitude du salarié à exercer un emploi « *administratif, de vendeur ou de technicien de maintenance électronique ».*
21. En application de l'article L. 122-45-4 du code du travail, les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.
22. Ainsi, un licenciement pour impossibilité de reclassement, fondé sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail ne constitue pas une discrimination lorsqu'il réunit ces conditions.
23. En l'espèce, la mesure qui consiste à licencier Monsieur R. pour impossibilité de le reclasser ne paraît pas objective. Depuis la déclaration d'inaptitude de Monsieur R. le 19 juillet 2005, l'entreprise X n'a en définitive fait que deux propositions. La première a consisté à lui proposer un poste surdimensionné, en inadéquation avec ses compétences professionnelles. La seconde a consisté à lui proposer un poste paraissant contraire aux conclusions émises par le médecin du travail. L'employeur ne pouvait ignorer, au vu des antécédents médicaux de Monsieur R., que ce dernier refuserait cette proposition.
24. Par ailleurs, en s'engageant à exempter Monsieur R. du port de chaussures de sécurité, alors même que le règlement intérieur impose le port de chaussures de sécurité dans l'entrepôt et que le document unique relatif à l'évaluation des risques indique, concernant le poste de magasinier au service « *panne au déballage* », qu'il génère des risques liés à la chute d'objets et de socles, à des heurts et des chocs, l'employeur semble contrevenir à l'article L. 230-2 du code du travail¹ qui fait peser sur lui une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail.
25. Enfin, l'entreprise X n'apporte pas la preuve que le licenciement pour impossibilité de reclassement fondé sur l'inaptitude était nécessaire et approprié. L'entreprise X n'apporte aucun élément mettant en évidence qu'elle a engagé des démarches au sein du groupe en vue de reclasser Monsieur R. sur un poste de vendeur ou de technicien. Il apparaît également qu'elle n'a pas recherché à le reclasser au titre du maintien dans

¹ I- Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé « physique et mentale » des travailleurs de l'établissement. [...]

l'emploi en tant que travailleur handicapé, qualité reconnue à Monsieur R. dès novembre 2002.

26. Le licenciement pour impossibilité de reclassement de Monsieur R. semble constitutif d'une discrimination à raison de son état de santé en ce qu'il ne paraît pas objectif, nécessaire et approprié.