

## Délibération n° 2010-254 du 29 novembre 2010

### ***Délibération relative à une clause discriminatoire d'un contrat de travail à raison de l'état de santé ou du handicap des salariés***

#### **État de santé – Handicap – Emploi – Emploi privé – Recommandation**

*Dans le cadre de l'examen de la réclamation d'une salariée de la compagnie aérienne A, la haute autorité a eu connaissance d'une clause litigieuse figurant dans les contrats de travail des PNC de cette société.*

*Cette clause prévoit la possibilité pour la société de rompre sans préavis ni indemnité le contrat de travail d'un PNC dès lors que celui-ci est déclaré définitivement inapte ou pour toute autre raison administrative entraînant la suppression de sa licence.*

*Le Collège de la haute autorité considère que cette clause est contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation ainsi qu'à l'interdiction des discriminations à raison de l'état de santé ou du handicap.*

*Le Collège recommande à la société A de prendre les mesures nécessaires pour supprimer la clause litigieuse de tous les contrats de travail en cours et futurs et d'en rendre compte dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération.*

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu le Code du travail et notamment ses articles L.1132-1, L.1226-2 et L.1226-9;

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 Vice-Président :

La haute autorité a été saisie le 14 mai 2009 d'une réclamation de Madame L relative à une discrimination qu'elle aurait subie en raison de son état de grossesse de la part de son employeur, la compagnie aérienne A. A cette occasion, la haute autorité a examiné une clause litigieuse du contrat de travail de la réclamante.

L'article 10 alinéa 5 du contrat de travail de Madame L stipule :

*« Outre les articles L424-1 et L424-2 du Code de l'Aviation Civile, il est expressément convenu entre les parties qu'en cas d'inaptitude définitive de Mlle L constatée par le*

*Conseil Médical de (...) ou, pour toute autre raison administrative entraînant la suppression de la licence, il sera mis fin, à compter de la date de cette inaptitude et de cette suppression, au présent contrat de travail, sans que l'une ou l'autre des parties contractantes soit tenue à quelque indemnité de quelque nature que ce soit, l'une envers l'autre. »*

Le mis en cause soutient que la licéité de cette clause serait confirmée par la jurisprudence judiciaire et correspondrait à une rupture du contrat de travail pour « *fait du prince* ». Le retrait du certificat d'aptitude au vol et le retrait du salarié du registre des PNC qui en découle, sont des décisions administratives qui constitueraient, selon le mis en cause, un « *fait du prince* », c'est-à-dire un cas de force majeure justifiant la résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Cette affirmation est contredite par la jurisprudence de la Cour de cassation. Dans le cadre d'un pourvoi portant sur le cas d'un agent d'escale commercial exerçant ses fonctions dans la « *zone réservée* » d'un aéroport et licencié à la suite du retrait par le préfet de l'habilitation lui permettant d'accéder à cette zone, la Cour a jugé que :

*« [...] la situation résultant du retrait d'une habilitation par l'autorité publique en raison du comportement du salarié titulaire de l'habilitation ne constitue pas, en soi, un cas de force majeure ; »* (Cass. soc., 13 novembre 2007, n° 06-41717)

La résiliation du contrat de travail d'un salarié au seul motif qu'il a fait l'objet d'un retrait du registre des PNC n'est donc pas justifiée.

De plus, si le retrait du salarié du registre des PNC est motivé par une inaptitude médicalement constatée, le salarié fait l'objet d'une protection spéciale contre le licenciement prévue par les articles L.1226-2 (maladie ou accident non professionnel) et L.1226-9 du Code du travail (maladie ou accident d'origine professionnelle).

Dans ce cas le salarié doit être reclassé, et c'est seulement si le reclassement est impossible qu'il pourra être licencié après un préavis. Il percevra des indemnités de licenciement qui seront majorées si cette inaptitude a une origine professionnelle.

Le Conseil d'État a d'ailleurs jugé, par un arrêt du 2 octobre 2002, « *qu'il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement ; »* (CE, 7 / 5 SSR, 2 octobre 2002, n° 227868, publié au recueil Lebon).

La clause prévue à l'article 10 alinéa 5 du contrat de travail de Madame L, et qui figure, selon le mis en cause, dans les contrats de tous les PNC d'A, est donc contraire au Code du travail et à la jurisprudence.

De plus, cette clause est de nature à affecter plus particulièrement les salariés qui sont rayés du registre des PNC en raison d'une inaptitude médicalement constatée puisqu'elle prévoit de les priver non seulement de leur droit à des indemnités de licenciement, de leur droit à un

préavis mais également de leur droit au reclassement prévu par les articles L. 1226-2 et 1226-9 du Code du travail.

Ce préjudice serait encore accru pour les salariés dont l'inaptitude aurait une origine professionnelle dans la mesure où ces salariés bénéficient d'une indemnité de licenciement majorée.

Aux termes de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière licenciement et de rémunération, en raison de son état de santé ou de son handicap.

En conséquence, le Collège de la haute autorité :

- Considère que l'article 10 alinéa 5 du contrat de travail des PNC d'A est susceptible de conduire à un traitement discriminatoire des salariés en raison de leur état de santé ou de leur handicap.
- Recommande à la société A de prendre les mesures nécessaires pour supprimer la clause litigieuse de tous les contrats de travail en cours et futurs et d'en rendre compte au Collège dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération. À défaut, la haute autorité pourra décider de rendre ses recommandations publiques par tous moyens conformément aux articles 11 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, et 31 du décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
- Décide d'adresser copie de la présente délibération à la Direction (...) ainsi qu'au Président du Groupe D.

*Le Vice-Président*

Eric MOLINIÉ