

Délibération n° 2010-225 du 11 octobre 2010

Délibération relative au licenciement d'une salariée en raison de son état de santé ou de son handicap

État de santé – Handicap – Emploi – Emploi privé – Recommandation – Observations

Madame B a été embauchée par des particuliers comme garde d'enfants. Le jour de sa prise de fonction elle leur indique qu'elle souffre d'une maladie chronique.

L'enquête menée par la haute autorité a permis d'établir que suite à la seconde crise de la réclamante, les mis en cause ont diligenté une nouvelle procédure d'embauche et qu'ils l'ont licenciée brutalement et sans motif autre que sa maladie.

Le Collège de la haute autorité considère que Madame B a été victime d'un licenciement discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap et recommande aux mis en cause de procéder à une juste réparation de son préjudice dans un délai de 3 mois.

A défaut d'accord, le Collège présentera ses observations devant le Conseil de Prud'hommes préalablement saisi par la réclamante conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi ;

Vu le Code du travail et notamment son article L. 1132-1 ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

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 de la Présidente :

Par courrier du 22 septembre 2009 Madame B a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'une réclamation relative à un licenciement qu'elle estime lié à une maladie chronique. Madame B souffre de la maladie de Crohn.

Suite à une candidature déposée auprès de PÔLE EMPLOI, Madame B est reçue le 29 avril 2009 par les mis en cause, Monsieur et Madame E. À la fin de l'entretien, Madame E annonce

à la réclamante qu'elle est choisie pour le poste et qu'elle prendra ses fonctions le 1^{er} septembre 2009.

Par courrier en date du 5 mai 2009, Monsieur et Madame E confirment à la réclamante son embauche en qualité de garde d'enfants à domicile et d'aide aux travaux ménagers. Cette lettre d'engagement ne fait mention d'aucune période d'essai.

Madame B prend ses fonctions le 1^{er} septembre 2009 et informe immédiatement ses employeurs de sa maladie et du fait qu'elle fume. La réclamante affirme qu'elle s'est engagée à ne pas fumer durant ses heures de travail et qu'elle a tenu cet engagement. Un contrat de travail lui a été remis mais il n'a pas été signé par les parties.

Madame B affirme que chaque soir, en rentrant, Madame E lui répétait qu'il ne fallait pas qu'elle soit malade. Ces injonctions lui auraient causé un stress important.

Les mis en cause confirment que la nuit du 7 septembre 2009, Madame B a une première « crise » (poussée de maladie de CROHN).

Le mercredi 9 septembre 2009, jour de repos, Madame B fait une seconde poussée de maladie de CROHN qui la contraint à un arrêt de travail de deux jours. Le jour même à 12h 48, la réclamante contacte par téléphone Madame E afin de l'informer qu'elle sera absente le lendemain.

Le même jour les mis en cause déposent une offre d'emploi auprès de Pôle Emploi qui en accuse réception le 10 septembre 2009. Cette offre porte sur le poste de la réclamante.

Son avis d'arrêt de travail en date du 9 septembre 2009 précise que l'arrêt est en rapport avec une affection de longue durée et mentionne une poussée de maladie de CROHN. L'exemplaire employeur a été remis en main propre aux mis en cause le 12 septembre 2009, jour de sa reprise.

La réclamante affirme que suite à cet arrêt de travail, Madame E lui répétait fréquemment qu'elle ne devait plus être malade car elle [la réclamante] ne pouvait pas se le permettre.

Le vendredi 18 septembre 2009, une heure avant la fin de sa journée de travail, Monsieur et Madame E auraient affirmé à la réclamante qu'elle leur donnait pleinement satisfaction sur le plan professionnel, que ce soit pour les tâches ménagères ou la garde des enfants dont elle s'occupait très bien, mais qu'ils la licenciaient parce qu'elle était atteinte de la maladie de Crohn.

La réclamante aurait alors expliqué à ses employeurs que sa maladie n'était pas contagieuse et qu'elle ne l'empêchait pas d'exercer ses fonctions. La réclamante a d'ailleurs tenu un poste identique chez une autre famille durant l'année scolaire 2008-2009. Madame B a été contrainte de quitter son travail sur le champ et de rendre les clés de la maison.

Le 19 septembre 2009, Madame B reçoit une lettre datée du 16 septembre lui notifiant la fin de son contrat avec les mis en cause. Cette lettre ne précise aucun motif de rupture. La réclamante affirme avoir relancé les mis en cause à ce sujet mais ces derniers ont refusé de préciser par écrit les raisons de la rupture de son contrat. À ce jour, Madame B n'a pas reçu d'attestation ASSEDIC.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation : « *une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié ;* » (Cass. soc., 19 février 1997, n° 93-44053).

Ce principe a été précisé par le Législateur. L'article L. 1221-23 du Code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 dispose désormais : « *La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.* »

Compte tenu du fait que le contrat de travail n'a pas été signé et que la lettre d'engagement ne prévoit aucune période d'essai, les mis en cause ne peuvent donc se prévaloir de l'existence d'une période d'essai, et la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement. Cette rupture aurait donc dû être motivée par une cause réelle et sérieuse, et intervenir dans le respect des conditions de forme prévues par le code du travail.

Par contrat du lundi 21 septembre 2009 Madame Martine P a été recrutée pour remplacer la réclamante qui avait été licenciée à la fin de la semaine précédente. Cette embauche était donc prévue avant même le licenciement.

Interrogés par la haute autorité, les mis en cause formulent plusieurs reproches à l'égard de la réclamante.

Madame E affirme : « *Je me suis toujours demandé ce qui avait incité Mlle B à dissimulé ces deux informations. Je pense avec le recul que par cette démarche, elle est la seule responsable de sa situation de licenciement. Le fait de mentir ou de dissimuler a atteint directement le capital confiance que j'avais placé en elle, et s'agissant de mes enfants, j'étais d'autant plus attentive de la suite de son comportement.*»

Madame E reconnaît donc que le fait que la réclamante n'ait pas évoqué sa maladie lors de l'entretien d'embauche, est l'une des raisons de son licenciement.

Or, il est de jurisprudence constante qu'un salarié n'a pas à fournir à son employeur d'informations sur son état de santé ou son handicap, ces renseignements ne pouvant être confiés qu'au médecin du travail.

Dans un arrêt du 21 septembre 2005 (n° 03-44855), la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que : « *les renseignements relatifs à l'état de santé du candidat à un emploi ne peuvent être confiés qu'au médecin chargé, en application de l'article R. 241-48 du Code du travail, de l'examen médical d'embauche ; lorsque l'employeur décide que le salarié recruté avec une période d'essai prendra ses fonctions avant l'accomplissement de cet acte médical, il ne peut se prévaloir d'un prétendu dol du salarié quant à son état de santé ou à son handicap, que ce dernier n'a pas à lui révéler ;* »

L'argument des mis en causes selon lequel le licenciement de Madame B aurait pour origine une perte de confiance due notamment au fait qu'elle avait caché sa maladie, loin de constituer une justification objective, est en réalité un indice du caractère discriminatoire de ce licenciement.

Les mis en cause affirment également que la réclamante fumait beaucoup pendant ses heures de travail, ce qui l'aurait contrainte à laisser régulièrement les enfants sans surveillance à l'intérieur de la maison. La réclamante affirme qu'elle n'a jamais fumé durant ses heures de travail.

Les mis en cause soutiennent par ailleurs que leur fille se serait plainte à plusieurs reprises du fait que Madame B était « *méchante* » et de ce qu'elle l'aurait « *tapée sur la joue* ».

La réclamante réfute ces accusations et précise que dès l'entretien d'embauche elle avait insisté sur le fait qu'elle refusait catégoriquement de lever la main sur les enfants.

Cette allégation des mis en cause est d'autant plus sujette à caution qu'aucun reproche ne figure dans la lettre de licenciement. De plus, les mis en cause affirment avoir été alertés à plusieurs reprises sur ces faits, qui s'ils étaient établis, seraient de nature à justifier un licenciement pour faute grave, or Madame B n'a fait l'objet d'aucune sanction, et son contrat s'est poursuivi après que ses employeurs en auraient eu connaissance. La réalité de ces griefs doit donc être remise en cause.

Il ressort de la chronologie des faits que dès l'annonce de la seconde crise de la réclamante les mis en cause ont mis en œuvre une procédure de recrutement en vue de son remplacement, et avaient déjà sélectionné sa remplaçante lorsqu'ils ont notifié oralement son licenciement à Madame B. Le licenciement de la réclamante paraît donc avoir été exclusivement motivé par son état de santé.

En tout état de cause, à supposer que ce licenciement soit fondé également sur d'autres motifs que l'état de santé de la réclamante, ce ne serait pas de nature à écarter l'existence d'une discrimination. En effet, il est de jurisprudence constante qu'une mesure est jugée discriminatoire même si la discrimination n'en a pas été le motif exclusif.

Selon l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :
« *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de [...] son handicap [...] une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.* »

Or, en vertu de l'article L114 du Code de l'action sociale et de la famille créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison [...] d'un trouble de santé invalidant.* » Ainsi, une maladie chronique est assimilée par le législateur à un handicap. L'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 est donc applicable en l'espèce.

D'autre part, en vertu des dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

En conséquence, le Collège de la haute autorité :

- Considère que Madame B a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire à raison de son état de santé ou de son handicap.

- Recommande à Monsieur et Madame E de se rapprocher de Madame B afin d'assurer une juste réparation de son préjudice dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération, conformément à l'article 11 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si la réclamante engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité présentera ses observations devant la juridiction civile éventuellement saisie, conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

- Demande à sa Présidente de transmettre la présente délibération (...)

La Présidente

Jeannette BOUGRAB