

Paris, le 11 mars 2020

Décision du Défenseur des droits n°2020-047

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 X concernant son licenciement, qu'il estime discriminatoire en raison de son handicap.

Considère que Monsieur X a subi une discrimination en raison de son handicap ;

Décide de recommander à la société Y d'indemniser le préjudice subi par Monsieur X du fait de la discrimination dont il a fait l'objet ;

Le Défenseur des droits demande à la société Y de rendre compte des suites données à sa recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la date de notification de la présente décision.

A défaut d'accord dans ce cadre, décide de présenter ses observations devant toute juridiction compétente.

Jacques TOUBON

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

1. Le 12 décembre 2018, Monsieur X a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à son licenciement, qu'il estime discriminatoire en raison de son handicap.

RAPPEL DES FAITS :

2. Le 5 janvier 2004, le réclamant a été embauché en qualité de maçon par la société Y. En dernier lieu, il occupait un poste de chef d'équipe.
3. Le 23 octobre 2012, Monsieur X a été victime d'un accident de travail sur un chantier situé à Z. Un échafaudage s'étant écroulé, le réclamant a fait une chute de 12 mètres.
4. L'Inspecteur du travail a dressé un procès-verbal à l'encontre de la société Y pour infraction aux règles de sécurité.
5. Le 11 mai 2015, le réclamant a été déclaré inapte à son poste après un seul examen. Le médecin du travail estime que « *compte tenu des séquelles de l'accident du travail, la reprise au poste de maçon ou à tout autre métier gros œuvre dans l'entreprise [est] impossible en raison de la charge physique de travail demandée* ».
6. En conséquence, le médecin du travail recommande « *un reclassement professionnel avec formation qualifiante à une autre activité [de] type animateur de sécurité à temps partiel* ». En effet, selon lui, le réclamant « *peut effectuer un travail de vérification des échafaudages (trajets déplacements à pieds ou en voiture possibles), en valider la bonne conformité (peut monter aux échelles à conditions que celles-ci soient bien sécurisées) et établir un rapport de vérification (travail de bureau avec utilisation de l'outil informatique sans problème)* ».
7. Le 9 juillet 2013, le réclamant se voit reconnaître la qualité de travailleur handicapé.
8. Le 19 août 2014, l'AGEFIPH valide son projet de formation aux fonctions « *d'animateur hygiène, sécurité, environnement (HSE)* ». Elle précise que « *l'entreprise identifie d'ores et déjà des missions concrètes d'animation de la prévention et de la sécurité, et envisage de confier également la partie formation (SST et PRAP) une fois Monsieur X formé à ces thématiques et habilité à délivrer ces formations spécifiques* ».
9. Ainsi, du 20 juillet au 20 novembre 2015, le réclamant a suivi la formation d'animateur HSE.
10. Toutefois, le 3 août 2015, soit au cours de la formation permettant de le reclasser, il a été licencié pour inaptitude, la société Y faisant valoir qu'elle a recherché en vain un reclassement correspondant aux préconisations du médecin du travail. Elle explique qu'elle a préalablement sollicité l'avis des délégués du personnel et que ceux-ci ont conclu au fait « *qu'un reclassement en interne sur un chantier n'était pas envisageable compte-tenu des restrictions médicales ; qu'il n'y avait pas à ce jour de poste à pourvoir pour un reclassement en interne au bureau ; qu'une formation qualifiante de type animateur de sécurité pourrait permettre le reclassement externe* ».
11. Au vu des éléments transmis par le réclamant, les services du Défenseur des droits ont adressé une note récapitulative à la société mise en cause, en date du 17 janvier 2019.

12. En l'absence de réponse, les services du Défenseur des droits ont pris contact avec Monsieur XY, co-gérant de la société Y, le 10 février 2020, qui a confirmé la bonne réception du courrier mais qui a indiqué ne pas connaître les suites qui y avaient été données par le conseil de la société.

CADRE JURIDIQUE :

13. L'article L. 1132-1 du code du travail pose un principe général de non-discrimination dans les relations professionnelles au terme duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en raison de son handicap.
14. L'article L. 5213-6 du même code dispose 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 permettre aux travailleurs [handicapés] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée [...]. Le refus de prendre des mesures [appropriées] peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3* ».
15. L'article L. 1133-3 du code du travail prévoit en effet que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé, *a fortiori* du handicap, constituent une discrimination si elles ne sont pas objectives, nécessaires et appropriées.
16. Ces dispositions définissent l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés qui pèse sur l'employeur. Cette obligation vise à compenser l'inégalité induite par le handicap en mettant à la disposition du salarié concerné les aménagements nécessaires pour garantir une égalité de traitement.
17. La recherche de mesures appropriées suppose une appréciation au cas par cas en vue de trouver des solutions concrètes et appropriées à la situation de la personne handicapée.
18. Le médecin du travail tient un rôle central dans l'appréciation des aménagements permettant à un salarié de se maintenir dans son emploi ou d'être reclassé dans un emploi correspondant à ses capacités. La loi l'habilite en effet à proposer toutes les mesures individuelles qu'il juge nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés, l'employeur étant tenu d'assurer l'effectivité de ses préconisations, conformément aux dispositions des articles L. 4324-3 et L. 4624-6 du code du travail (an. art. L. 4624-1 avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016).
19. C'est également au titre de son obligation de sécurité, définie aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, que l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des recommandations émises par le médecin du travail (Cass. soc., 19 décembre 2007, RG n° 06-43918).
20. Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, suite à un accident du travail, l'article L. 1226-10 du code du travail confirme que le médecin du travail formule des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

21. Selon l'article L. 1226-7 du code travail, le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail est suspendu et reste suspendu -et donc protégé contre le licenciement- si le salarié suit une formation en cours d'arrêt de travail.
22. Enfin, l'article L. 1226-9 du code du travail confirme qu'au cours de cette période de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié inapte, éventuellement travailleur handicapé, que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, soit d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'accident.
23. L'application de l'ensemble de ces dispositions est subordonnée au régime probatoire en matière de lutte contre les discriminations décrit par l'article L. 1134-1 du code du travail. Selon ce texte, lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il appartient au défendeur, c'est-à-dire à l'employeur, de démontrer le caractère objectif de ses décisions.
24. Conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail, toute mesure contrevenant à ses dispositions doit être frappée de nullité.

ANALYSE JURIDIQUE :

25. En l'espèce, Monsieur X a été licencié le 3 août 2015, alors qu'il débutait la formation lui permettant de prétendre à un poste de reclassement au sein de l'entreprise Y mise en cause.
26. Cette formation a en effet eu lieu entre le 20 juillet et le 20 novembre 2015, de sorte que son contrat de travail ne pouvait être rompu au cours de cette période.
27. En application des articles L. 1226-7 et suivants, il était suspendu pendant toute la période de formation. L'entreprise Y n'aurait pu le rompre qu'en cas de faute grave de Monsieur X ou pour un autre motif rendant impossible le maintien de son contrat de travail. La loi disposant expressément que ce motif doit être sans lien avec son accident de travail, Monsieur X était protégé contre un licenciement pour l'inaptitude qui en résulte.
28. Toutefois, la société Y l'a licencié pour ce motif, en se prévalant du fait qu'elle a recherché en vain un poste correspondant aux préconisations du médecin du travail.
29. Pour le Défenseur des droits, ce licenciement, intervenu en violation du statut protecteur dont disposent les victimes d'accident du travail d'origine professionnelle et des travailleurs handicapés, doit s'analyser en une discrimination en raison du handicap.
30. De fait, en rompant le contrat de travail de Monsieur X, la société Y n'a pas examiné la possibilité de l'affecter sur un poste d'animateur HSE à l'issue de sa formation, c'est-à-dire, à la fin du mois de novembre 2015. Elle s'est prononcée plus de 4 mois avant.
31. Or, les possibilités de reclassement d'un salarié doivent s'analyser à la fin de la période de suspension du contrat de travail, laquelle intervient à partir du second avis de pré-reprise du médecin du travail, soit, lorsque celui-ci a recommandé un aménagement de poste consécutif à une formation, à l'issue de celle-ci.
32. Tel était le cas en l'espèce. La société Y a pourtant considéré que cette formation devrait être suffisante pour garantir, à l'avenir, le reclassement de Monsieur X dans une autre entreprise, en externe.

33. Le Défenseur des droits rappelle qu'un employeur manque à son obligation de reclassement lorsqu'il lui propose un reclassement externe sans avoir recherché un poste adapté au sein de l'entreprise (Cass. soc., 15 mai 2015, pourvoi n° 13-27.774). La société Y a donc manqué à son obligation de reclassement en ne faisant pas de recherches sérieuses.
34. Il apparaît même qu'elle n'a pas exécuté cette obligation de façon loyale, par trois égards.
35. Premièrement, c'est parce qu'elle avait fait valoir la possibilité de reclasser Monsieur X au poste d'animateur HSE, que l'AGEFIPH a accepté de financer cette formation.
36. Deuxièmement, elle a perçu un financement de la part de cet organisme pour organiser cette formation (art. R. 1226-9 c. trav.), alors qu'elle a rompu, dans le même temps, le contrat de travail de Monsieur X en prétendant ne pas pouvoir le reclasser.
37. Enfin, troisièmement, Monsieur X a, d'après les constats de l'inspection du travail, été inapte à son poste suite à un accident du travail survenu en raison d'une faute inexcusable de l'employeur en matière de sécurité. Il aurait donc dû respecter le régime protecteur des salariés inaptes de ce fait.
38. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la jurisprudence estime que le licenciement pour inaptitude physique résultant d'un manquement de l'employeur, est, de ce fait, toujours abusif (Cass. soc., 2 arrêts, 3 mai 2018 – pourvois n° 17-10.306 et 16-26.850).
39. La société Y n'a pas répondu à la note récapitulative qui lui a été envoyée par le Défenseur des droits, bien qu'elle l'ait reçue, et n'a donc pas produit les informations qui permettraient d'établir que les faits contestés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
40. Dans ces conditions, le Défenseur des droits se prononce au regard des seuls éléments transmis par le réclamant.
41. Le Défenseur des droits considère ainsi que la société Y, en licenciant Monsieur X alors qu'il était en formation de reclassement, n'a pas procédé à la recherche de mesures appropriées pour le maintenir dans ses effectifs, notamment à un poste d'animateur HSE dont elle avait confirmé la disponibilité à l'AGEFIPH. Il considère qu'elle a par conséquent commis une discrimination au préjudice de Monsieur X, en raison de son handicap, de sorte que son licenciement doit encourir la nullité.
42. Le Défenseur des droits recommande à la société Y d'indemniser le préjudice subi par Monsieur X du fait de la discrimination dont il a fait l'objet.
43. Le Défenseur des droits demande à la société Y de rendre compte des suites données à la recommandation ci-dessus dans un délai de 3 mois à compter de la date de notification de la présente décision.
44. A défaut d'accord dans ce cadre, il décide de présenter ses observations devant toute juridiction compétente.

Jacques TOUBON