

Paris, le 24 juin 2020

Décision du Défenseur des droits n°2020-132

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 ;

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.

Saisi par Monsieur X qui estime avoir subi une discrimination en raison de son handicap.

Considère que Monsieur X a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire en raison de son handicap au sens des dispositions du Code du travail ;

Recommande 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 mise en cause de rendre compte des suites données à sa recommandation ci-dessus dans un délai de six 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 judiciaire compétente.

Jacques TOUBON

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

1. Le Défenseur des droits a été saisi le 17 octobre 2018 par Maître Y, d'une réclamation de M. X, son client, qui s'estime victime d'un licenciement discriminatoire en raison de son handicap.

Rappel des faits:

2. Monsieur X est reconnu travailleur handicapé par la COTOREP le 17 janvier 1995.
3. Il est embauché le 3 juillet 2017 par la société Z, spécialisée dans les services en génie électrique, mécanique et climatique, en qualité de monteur électricien.
4. Amené à effectuer de longs trajets pour se rendre sur les chantiers, ce qui a un impact sur sa santé, Monsieur X a souhaité rencontrer l'assistante sociale du service social interentreprises de l'association A, une association d'action sociale pour les métiers du bâtiment, afin d'envisager les possibilités d'adaptation de son poste à ses difficultés.
5. Il a ainsi eu rendez-vous avec Mme B de l'A, assistante sociale, le 11 octobre 2017. Au cours du rendez-vous, Madame B a contacté la société Z afin que Monsieur X puisse s'entretenir au téléphone avec Mme C, appartenant au service des ressources humaines de l'entreprise.
6. Au cours de cet entretien téléphonique, Mme C a été informée que Monsieur X bénéficiait de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), ce que la société ignorait jusqu'alors.
7. Ce même jour, le 11 octobre 2017, Monsieur X se voit notifier une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Cet entretien est fixé au 25 octobre 2017.
8. Monsieur X ne se rend pas à cet entretien. Il est licencié par courrier du 30 octobre 2017. Au soutien de son licenciement l'existence d'une faute grave est invoquée pour les faits suivants : « *vous avez provoqué une altercation grave sur votre lieu de travail avec votre responsable hiérarchique, Monsieur D* », en date du 14 septembre 2017. La lettre fait notamment état de menaces et d'injures.
9. Monsieur X conteste l'existence d'une telle altercation.
10. Au regard de la date du courrier de convocation à l'entretien préalable au licenciement correspondant à la date de son entretien avec Mme B et à l'annonce de son statut de travailleur handicapé à l'entreprise, Monsieur X estime avoir fait l'objet d'un licenciement discriminatoire en raison de sa situation de handicap.

Enquête du Défenseur des droits :

11. Monsieur X, par le biais de son conseil, a saisi le Défenseur des droits qui en application de l'article 20 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 a procédé à l'audition de Madame B.
12. Le 27 mai 2019, le Défenseur des droits a adressé, à la société mise en cause, une note récapitulant les éléments de fait et de droit au regard desquels il pourrait retenir l'existence d'une discrimination.
13. Le Défenseur des droits n'a reçu aucune réponse de la société malgré plusieurs relances. La présente décision repose donc sur les éléments transmis par Monsieur X et le procès-verbal d'audition de Madame B.

Cadre juridique et analyse :

14. En vertu des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à 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, en raison de son handicap.
15. 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 précise que « *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* ».
16. Par ailleurs, concernant la protection spécifique des travailleurs handicapés, l'article L.5213-6 du code du travail prévoit le principe d'aménagement raisonnable selon lequel l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, 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 l'employeur de prendre les mesures appropriées susvisées constitue une discrimination.
17. Le médecin du travail tient un rôle central dans la mise en place et la recherche de telles mesures appropriées puisque la loi l'habilite 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 de l'article L.4624-3 et L.4624-6 du code du travail¹.
18. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de lutte contre les discriminations, l'article L.1134-1 du code du travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination [...]. 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* ».
19. Ainsi, la personne qui s'estime victime de discrimination doit présenter des éléments de nature à mettre en lumière une apparence de discrimination, à créer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination². Ces éléments doivent être appréciés par le juge de manière globale, et non pas de façon séparée³.
20. Il ressort des éléments communiqués par Monsieur X une concomitance entre sa convocation à un entretien préalable à licenciement et la connaissance par son employeur de sa reconnaissance de travailleur handicapé et de la nécessité d'aménager son poste au regard de cette qualité.
21. En effet, l'audition par le Défenseur des droits de Madame B, l'assistante sociale de l'A, confirme le fait que Madame C de la société Z a été informée de la qualité de travailleur handicapé par téléphone le 11 octobre 2017.
22. Monsieur X a indiqué à Madame C, le 11 octobre 2017, « *qu'il n'était pas bien avec les nuits et qu'il était travailleur handicapé* ». Cette dernière lui aurait ensuite précisé qu'elle recontacterait Madame B concernant sa situation.

¹ Ancien article L.4624-1 avant l'entrée en vigueur de la loi travail n°2016-1088 du 8 août 2016

² CJCE, 27 octobre 1993, aff. C-127/92, Pamela Enderby

³ Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-15792

23. C'est dans ce contexte qu'il est convoqué le jour même à un entretien préalable à licenciement, pour des faits intervenus un mois plus tôt soit le 14 septembre 2017.
24. Il est ensuite licencié pour faute grave par courrier du 30 octobre 2017, pour avoir le 14 septembre 2017 à 8h30, « provoqué une altercation grave » sur son lieu de travail avec son supérieur hiérarchique, Monsieur D. Il lui est reproché d'avoir été dans « *un état de fort énervement, incompréhensible, de l'avoir menacé et injurié* ».
25. Le témoignage de Monsieur E, chef d'équipe électricien et collègue de Monsieur X depuis 3 ans contredit les termes de la lettre de licenciement. Il indique qu'il était présent le jour de l'échange entre Messieurs X et D et « qu'à aucun moment Monsieur X n'a menacé, injurié ou même crié sur Monsieur D. » Il indique par ailleurs qu'ils ont été reçus par Monsieur F, chef de service qui les a informés qu'il n'y aurait aucune suite.
26. Le Défenseur des droits rappelle qu'il est de jurisprudence constante que la concomitance entre la connaissance, par un employeur d'un élément en lien avec l'un des critères de discrimination et la survenance de mesures défavorables à l'encontre du salarié est un des éléments de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination (Cass, soc, 14 juin 2007, n°05-45.219 ; Cass, soc, 29 juin 2011, n°10-14.067).
27. Par ailleurs, un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 19 avril 2012, indique que le silence d'un employeur qui serait interrogé par une personne s'estimant victime de discrimination, ou son refus de se justifier, « peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » (Aff. CJUE 19 avril 2012, aff. C 415-10, Galina Meister contre Speech Design Carrier Systems GmbH).
- 28 Il ressort ainsi de la chronologie des événements, que le 11 octobre 2017, Monsieur X a révélé son statut de travailleur handicapé à Madame C et que le même jour il a appris qu'un licenciement pour faute grave était envisagé à son encontre.
- 29 Le marqueur de la discrimination à l'encontre de Monsieur X apparaît être la révélation de son handicap qui aurait ainsi guidé la société mise en cause à le licencier pour faute grave.
- 30 Ainsi, le Défenseur des droits relève que le licenciement opposé à Monsieur X ne trouve par conséquent son origine que dans la révélation de son handicap.
- 31 L'ensemble de ces faits démontre que Monsieur X a subi une discrimination en raison de son handicap.
- 32 En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Considère que Monsieur X a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire en raison de son handicap au sens des dispositions du Code du travail ;
 - Recommande d'indemniser le préjudice subi par Monsieur X du fait de la discrimination dont il a fait l'objet ;
 - Demande à la société mise en cause de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de six 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 judiciaire compétente.

Jacques TOUBON