

Délibération n°2011-95 du 18 avril 2011

***Emploi privé -Etat de santé -Mi-temps thérapeutique -Aménagement de poste de travail-
Mesure de représailles -Licenciement discriminatoire-Observations devant la Cour d'appel***

La haute autorité a été saisie d'une réclamation de Madame X relative à la mesure de licenciement pour faute grave dont elle a fait l'objet et qu'elle estime liée à son état de santé. Conformément à sa délibération n° 2010-30 du 8 février 2010, la haute autorité a présenté ses observations devant le Conseil de Prud'hommes, estimant que le refus d'aménager l'ancien poste occupé par Madame X ou de l'affecter à un poste comparable, constitue une discrimination au sens des articles L. 1132-1 et L. 1133-3 du code du travail, et que son licenciement constitue une mesure de représailles et doit par conséquent être considéré nul en vertu des dispositions des articles L. 1132-3 et L. 1132-4 du code du travail. Par décision du 1^{er} décembre 2010, le Conseil de Prud'hommes a jugé le licenciement de Madame X dépourvu de cause réelle et sérieuse estimant que l'attitude reprochée à la réclamante n'était pas constitutive de faute grave et qu'elle était en partie légitime. En revanche, le juge prud'homal n'a pas retenu la nature discriminatoire des agissements de la société Z et par conséquent la nullité du licenciement. La réclamante ayant interjeté appel de ce jugement, la haute autorité présentera ses observations devant la Cour d'Appel.

Le Collège :

Vu la constitution et son préambule,

Vu les articles L.1132-1 et L.1133-3 du code du travail,

Vu les articles L.1226-2 et L.4624-1 du code du travail,

Vu les articles L.1132-3 et L.1132-4 du code du travail,

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,

Vu la délibération n°2010-30 du 8 février 2010 de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 27 mars 2009, d'une réclamation de Madame X relative à la mesure de licenciement pour faute grave dont elle a fait l'objet et qu'elle estime liée à son état de santé.

Le 15 avril 1985, Mme X est embauchée en qualité d'employée aux écritures par la société française de transports Z - Succursale de (...).

A compter du 1^{er} juillet 2005, elle occupe les fonctions de « Chef de service Europe du nord », catégorie Cadre.

Atteinte d'un cancer du sein, la réclamante est placée en arrêt maladie du 27 février 2008 au 30 novembre 2008.

Lors de sa visite de reprise du travail en date du 1^{er} décembre 2008, le médecin du travail la déclare apte à son poste de chef de service dans les termes suivants : « *Apte à la reprise dans le cadre d'un mi temps thérapeutique. En axant la présence par journées et avec une continuité sur la première partie de la semaine (par rapport aux effets du traitement suivi par la salariée). [...] A revoir dans 6 mois pour faire le point.* ».

Madame X reprend le travail le 1^{er} décembre 2008 mais constate que son poste de chef de service n'existe plus et que l'ensemble de son équipe a été transféré dans un autre service, quelques jours avant sa reprise.

Madame X se retrouve affectée à un poste de type administratif au sein du service administration/achats, sans responsabilité et sans qu'aucune instruction ne lui soit donnée par son employeur.

S'en suit alors, une correspondance fournie entre la réclamante qui conteste ses nouvelles conditions de travail, et son employeur qui lui répond que « *son emploi nécessite d'être exercé à temps plein* » et qu'il lui était impossible d'exercer les fonctions de chef de service dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Enfin, dans son courrier du 9 février 2009, l'employeur la met en garde, de façon officielle, de cesser de contester cette situation considérant que « *le ton de [ses] lettres, leur répétition, ainsi que leur contenu confinent [donc] à l'insubordination* ».

Madame X finit par saisir l'inspecteur du travail qui, par lettre du 25 février 2009 demande au mis en cause des explications sur son refus d'aménager le poste de travail de la réclamante.

Par courrier en date du 9 mars 2009, l'employeur répond à l'inspecteur du travail que des contraintes organisationnelles liées notamment à l'encadrement des équipes, ne permettent pas qu'un chef de service ne soit présent qu'à mi-temps dans l'entreprise. C'est pourquoi, un poste au service administration/achats a été proposé à la réclamante.

Le 13 mars 2009, Madame X est licenciée pour faute grave pour les motifs suivants : insubordination, dénigrement, attitude générale et comportement de la réclamante dans le cadre de sa reprise en mi-temps thérapeutique.

La réclamante a saisi le Conseil de prud'hommes aux fins de faire constater la nullité de son licenciement en raison de faits discriminatoires.

Par délibération n°2010-30 du 8 février 2010, le Collège de la haute autorité a décidé, de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes en soutenant que le

licenciement de Madame X était discriminatoire et par conséquent nul, en vertu des dispositions du code du travail.

La haute autorité avait en effet, estimé que le refus d'aménager le poste de la réclamante ou de l'affecter à un poste comparable, constitue une discrimination au sens des articles L. 1132-1 et L. 1133-3 du code du travail.

La haute autorité avait en outre, constaté que le licenciement pour faute grave dont a fait l'objet Madame X, était en réalité une mesure de repréailles et par conséquent nul, en vertu des articles L. 1132-3 et L. 1132.4 du code du travail.

Par décision du 1^{er} décembre 2010, le Conseil de Prud'hommes a jugé le licenciement de Madame X dépourvu de cause réelle et sérieuse estimant que l'attitude qui lui est reprochée à l'appui de son licenciement n'était pas constitutive de faute grave et qu'elle était en partie légitime.

En revanche, le juge prud'homal n'a pas retenu la nature discriminatoire des agissements de la société Z et par conséquent la nullité du licenciement.

La réclamante a interjeté appel de ce jugement.

S'agissant du refus d'aménager le poste de Madame X, le Conseil de Prud'hommes a jugé que l'employeur n'était pas obligé d'accepter le mi temps thérapeutique et qu'il était fondé à considérer que le poste de Chef de service n'était pas compatible avec une activité à temps partiel.

En outre, le Conseil de prud'hommes a estimé que Madame X n'a pas démontré les faits discriminatoires allégués et a précisé par ailleurs, que sa nouvelle affectation n'était que temporaire, c'est-à-dire, le temps de son mi-temps thérapeutique.

Or, aux termes de l'article L. 4624-1 du code du travail et conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'employeur, qui est tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit s'assurer de l'effectivité des préconisations faites par la médecine du travail.

Cette obligation s'applique que l'avis rendu par le médecin du travail soit un avis d'aptitude ou d'inaptitude et que cette dernière soit temporaire ou définitive. Et, c'est à l'employeur d'apporter la preuve de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de prendre en compte les préconisations du médecin du travail.

Le fait que Madame X occupe un poste de chef de service n'apparaît pas, en soi, justifier l'impossibilité de diminuer son temps de travail, d'autant qu'elle n'avait pas été remplacée pendant toute la durée de son arrêt maladie et que le service placé sous sa responsabilité a continué à fonctionner sans perturbation notoire.

La société française de transports Z a obstinément refusé d'aménager le poste de travail de la réclamante alors même qu'aucune autre réserve que la nécessité de diminuer temporairement le temps de travail de Madame X n'était émise par le médecin du travail et sans aucune justification démontrant l'impossibilité de procéder aux aménagements préconisés.

En outre, le mis en cause a abusivement décidé de reclasser la réclamante sur un poste administratif de niveau inférieur et dont le profil ne lui a été précisé qu'un mois après sa reprise du travail du fait de sa demande insistante.

Cette attitude constitue une discrimination au sens des articles L. 1132-1 et L. 1133-3 du code du travail.

S'agissant du licenciement de Madame X, le Conseil de prud'hommes a estimé que l'attitude qui lui était reprochée n'est pas constitutive de faute grave et qu'elle était en partie légitime.

A ce titre, la jurisprudence constante de la Cour de cassation pose comme principe que le refus d'un salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur ne saurait être considéré comme fautif ou abusif et ne constitue pas un acte d'insubordination justifiant un licenciement pour faute grave.

De son côté, l'employeur n'apporte aucune preuve d'un quelconque dénigrement de la société de la part de la réclamante ou d'un abus de son droit d'expression tel que consacré par l'article L. 2281-10 du code du travail.

Le licenciement de Madame X paraît donc fondé sur la seule contestation des mesures discriminatoires prises à son encontre. Ceci est d'autant plus établi, que la procédure de licenciement a été initiée immédiatement après la réception par le mis en cause d'un courrier de l'inspection du travail saisie de cette situation et lui rappelant ses obligations.

En l'état de ses constatations, le Collège est légitimement fondé à soutenir la nullité du licenciement discriminatoire dont a fait l'objet Madame X.

Le Collège :

- décide de présenter des observations devant la Cour d'appel dans l'instance opposant Madame X à la société Z, conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité.

Le Président

Eric MOLINIÉ