

Délibération n°2010-10 du 25 janvier 2010

Handicap - Emploi privé – Refus d'aménagement de poste – Refus de mettre en place les mesures appropriées – Recommandation – Observations

La réclamante, reconnue travailleur handicapé, bénéficiait d'aménagements de son poste de travail, à savoir la mise à disposition de téléphones adaptés à son handicap et une adaptation de ses horaires de travail.

L'enquête de la haute autorité a permis d'établir que ces aménagements de poste avaient été supprimés par le mis en cause, ce qui constitue une discrimination au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail.

Le Collège :

Vu les articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail,

Vu l'article L.4624-1 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,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, par courrier de Maître X en date du 28 mai 2009, d'une réclamation de Madame Y relative aux difficultés rencontrées dans son activité professionnelle, difficultés qu'elle estime liées à son handicap.

La réclamante est reconnue travailleur handicapé, depuis le 26 février 2004.

Elle est engagée par la Société A, en qualité d'employée d'exploitation polyvalente, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel (32h30 hebdomadaires) prenant effet le 24 septembre 2007.

Ses missions, détaillées à l'article 5 de son contrat de travail, sont les suivantes :

- accueil téléphonique et physique du client ;
- prise de réservation individuelle et groupes ;
- prise et réception des commandes ;
- gestion des distributeurs automatiques ;
- contrôle de chambre ;
- travaux liés à l'exploitation ;
- passation de consignes et tenue de la caisse ;
- préparation du buffet et gestion des petits déjeuners ;
- astreintes.

Lors de la visite médicale d'embauche en date du 9 octobre 2007, la réclamante est déclarée « apte à son poste en évitant le port de charges lourdes. Prolongation de la période d'essai souhaitable. A revoir dans un mois ».

Par courrier en date du 23 octobre 2007, le médecin du travail indique à l'employeur qu'il serait souhaitable d'aménager le poste de travail de la réclamante afin de lui permettre « la meilleure efficacité et un meilleur confort de travail ». Il l'informe qu'un ergonome, financé par l'AGEFIPH, effectuera une étude de poste.

Par avenant au contrat de travail en date du 1^{er} novembre 2007, la durée du travail de la réclamante est modifiée pour être fixée à 28 heures hebdomadaires réparties sur 4 jours de 14h à 21h.

Cette adaptation des horaires de travail de la réclamante a pour but de lui éviter de travailler le matin, période de la journée au cours de laquelle l'environnement de travail à la réception est très difficile pour elle, compte tenu de son handicap, car trop bruyant.

Conformément à la demande du médecin du travail, un ergonome intervient et préconise le changement des prothèses auditives de la réclamante.

Par courrier en date du 17 décembre 2007, le médecin du travail indique donc à l'employeur que la réclamante doit « bénéficier d'un appareil auditif pour exercer au mieux son poste de travail d'aide hôtelière ».

De nouvelles prothèses auditives sont donc acquises par la réclamante, avec financement de l'AGEFIPH, en février 2008.

Dans son compte rendu d'intervention réalisée le 6 mars 2008, l'ergonome préconise, par ailleurs, après essai sur le lieu de travail, la mise à disposition de deux téléphones adaptés à l'appareillage de la réclamante.

Le 4 avril 2008, l'AGEFIPH attribue à l'employeur une subvention pour l'acquisition de ces téléphones, sous réserve de la production d'une facture établie par le fournisseur mentionnant le versement d'un acompte, la date et le mode de paiement.

L'employeur acquiert les appareils en question auprès de l'audioprothésiste de la réclamante mais ne réglera la facture que le 2 novembre 2009.

Lors d'une visite en date du 9 juin 2008, le médecin du travail déclare la réclamante « apte à son poste dans les mêmes conditions : sans port de charges lourdes. A revoir dans 6 mois ».

Puis, lors d'une visite en date du 16 février 2009, il conclut à nouveau « Apte à son poste toujours dans les mêmes conditions que lors de la visite d'embauche (poste adapté) : temps partiel (28h par semaine) partagé entre la réception avec téléphone adapté (déjà en place) et autres tâches mais sans position debout prolongée et sans port de charges répété de plus de 5 kgs ».

Cependant, la réclamante indique que les préconisations du médecin du travail ont cessé d'être suivies par son employeur dès la fin de l'année 2008.

Ainsi, les téléphones adaptés mis en place afin de lui permettre d'exercer ses fonctions lui auraient été retirés et son employeur aurait remis en cause l'adaptation de ses horaires de travail en la faisant intervenir le matin au mois de mars 2009.

Madame Y est placée en arrêt maladie du fait d'un état anxieux réactionnel depuis le 17 mars 2009.

Par courrier en date du 27 novembre 2009, le mis en cause a indiqué à la haute autorité que les aménagements de poste de la réclamante n'ont pas été supprimés, les téléphones adaptés étant toujours disponibles et qu'aucune modification n'était intervenue dans les horaires de travail de Madame Y. Il a précisé que tout était donc en place pour pouvoir accueillir la réclamante à son retour d'arrêt maladie.

En vertu de l'article L.1132-1 du code du travail, « [...] aucun salarié ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Selon les dispositions de l'article L.1133-3 du Code du travail, « *Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.* ».

Aux termes de l'article L.4624-1 du Code du travail, « *Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.* ».

En application de ce texte et selon une jurisprudence de principe de la Cour de cassation (*Cass.soc.*, 19 décembre 2007, n° 06-43918), l'employeur, qui est tenu à 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.

Selon la Cour de cassation, cette obligation s'applique quel que soit l'avis médical rendu par la médecine du travail : aptitude ou inaptitude (*Cass. soc.*, 9 avril 1996, n°93-41076).

Concernant les travailleurs handicapés, cette obligation est d'autant plus étendue que l'employeur est tenu de mettre en place des mesures appropriées pour permettre à ces derniers d'exercer leur emploi.

En effet, l'article L.5213-6 du code du travail prévoit que : « *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(...) 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 au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3* ».

La haute autorité relève que l'acquisition définitive des téléphones adaptés au handicap de la réclamante n'est intervenue que le 2 novembre 2009, soit plus d'un an et demi après leur mise en place.

Il ressort, par ailleurs, de l'enquête réalisée par la haute autorité que ces aménagements ont été supprimés par l'employeur à compter de la fin de l'année 2008.

Ainsi, plusieurs attestations transmises à la haute autorité indiquent que, dans la période précédant l'arrêt maladie dans lequel elle a été placée à compter du 17 mars 2009, Madame Y s'est vu retirer l'usage des téléphones adaptés qui lui avaient été attribués suite à l'intervention de l'ergonome en mars 2008.

Or, le mis en cause n'apporte aucune justification à cette suppression puisqu'aucun élément ne permet d'établir que le maintien de cette adaptation du poste de travail de la réclamante était impossible ou entraînait pour lui une charge disproportionnée.

En effet, il apparaît que les autres salariés affectés à la réception de l'hôtel pouvaient utiliser les téléphones adaptés au handicap de la réclamante sans éprouver aucune gêne dans cet usage.

L'article L.3122-26 du code du travail précise quant à lui que « *Les salariés handicapés [...] bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L.5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi* ».

Il ressort des pièces communiquées à la haute autorité que les horaires de travail de la réclamante ont été modifiés au mois de mars 2009.

En effet, la lecture du planning de travail prévisionnel établi pour le mois de mars 2009 fait apparaître que Madame Y devait travailler le matin de 8h à 15h les 3, 16, 17, 28 et 29 mars 2009.

Or, cette modification des horaires de travail n'apparaît fondée sur aucun avenant au contrat de travail à temps partiel de la réclamante ni sur un nouvel avis du médecin du travail.

Il ressort de ce qui précède que la suppression des aménagements du poste de travail de Madame Y constitue une discrimination au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail.

Dès lors, le collège de la haute autorité recommande au mis en cause de se rapprocher de Madame Y en vue d'une juste réparation de son préjudice, dans un délai de 3 mois.

A défaut de suites données à cette recommandation, le collège de la haute autorité décide de présenter, le cas échéant, des observations devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'un recours engagé par la réclamante, en vertu de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER