

Délibération n° 2009-420 du 21 décembre 2009

Emploi privé – mesure discriminatoire – lien de filiation avec enfant handicapé – situation de famille – discrimination par association – recommandation

Le réclamant est salarié au sein d'une association ayant pour but la prise en charge de personnes en difficultés. Suite à l'intégration de son fil handicapé au sein de ladite structure, l'employeur demande au salarié de ne plus intervenir sur le site d'accueil de l'enfant. La haute autorité relève l'absence de justification médicale et/ou thérapeutique d'une telle décision et estime discriminatoire en raison de la situation de famille cette mesure. Une telle décision de l'employeur constitue également une discrimination par association en raison du handicap en application de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000. La haute autorité recommande à l'employeur de réparer le préjudice subi par le salarié.

Le Collège :

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 et de travail telle qu'interprétée par la Cour de justice des Communautés européennes ;

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 les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 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 ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 20 novembre 2007, par Monsieur X qui estime avoir été victime de discrimination dans son emploi en raison de sa situation de famille.

Monsieur X est salarié de l'Association A en qualité d'électricien depuis le 1^{er} novembre 1992.

Dans le cadre de ses fonctions, il intervient sur tous les sites de l'Association et notamment sur le site de B, établissement dépendant de l'association A, une semaine toutes les cinq semaines.

En 2005, son fils, Z, porteur d'un handicap à 80%, est intégré en accueil de jour dans le groupe de polyhandicapés du site de B qui accueille 63 enfants.

Suite à cette intégration, le directeur du site de B recommande au directeur général de l'association A de ne plus affecter Monsieur X sur le site de B. Il estime que cette situation pose un problème d'éthique et est susceptible de créer une confusion de rôle et de communication avec l'ensemble du personnel salarié.

Le 16 novembre 2005, Monsieur X est informé de la décision du directeur général de l'association A de ne plus le faire intervenir sur le site de B. Il prend acte de cette décision afin de ne pas compromettre la prise en charge de son fils.

En juillet 2007, Monsieur Y, délégué du personnel et membre du comité d'entreprise de l'association A, informe le Procureur de la République de C de cette situation qui l'invite à saisir la HALDE et à le tenir informé des suites de ce dossier.

L'enfant Z est décédé le 18 décembre 2007.

Interrogé sur les raisons pour lesquelles il a été décidé que Monsieur X n'intervienne plus dans l'établissement dans lequel était intégré son fils, Monsieur W, directeur général de l'association A, répond que le directeur du site de B l'a informé de l'incompatibilité du rôle professionnel de Monsieur X dans cette structure avec la présence de son fils, cette situation étant susceptible d'entraîner des difficultés dans le cadre des prises en charge de son enfant et dans les relations avec les professionnels spécialisés du site de B.

Monsieur Z précise également que Monsieur X n'a jamais été affecté au site de B, mais y intervenait ponctuellement comme l'ensemble des agents du service technique. Enfin, il indique qu'il convenait de veiller au respect des droits de garde et notamment au temps passé par les parents auprès de l'enfant dans le cadre de la procédure opposant les parents de l'enfant.

Monsieur Z n'apporte aucune précision quant à la justification organisationnelle ou thérapeutique de cette position. Il précise que cette décision a été prise en lien avec la direction des ressources humaines, la direction du site de B et la direction générale « afin d'éviter des complications inutiles », pour permettre à Monsieur X de « bien différencier son rôle de père et de technicien au sein des établissements de l'association A. »

La haute autorité relève qu'aucune pièce justificative n'est versée aux débats par l'employeur, tels que des comptes rendus de l'équipe éducative ou médicale ou des références techniques justifiant cette position alors même que Monsieur X a indiqué à l'employeur que lors de ses interventions sur le site de B., il n'a jamais eu de remarque de la part du personnel de cet établissement sur d'éventuels problèmes éthiques. De même, aucun élément n'est produit par l'employeur quant aux modalités de garde de l'enfant.

Cette décision a donc été prise de manière unilatérale par la direction générale, sans concertation, en invoquant l'intérêt de l'enfant sans qu'une justification spécifique ne soit présentée.

La haute autorité rappelle que selon 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 notamment de sa situation de famille ou du handicap.

La Cour de cassation a ainsi jugé qu'une discrimination en raison de la situation de famille est constituée lorsqu'une mesure, qualifiée de sanction par la Cour d'appel, est prise à l'encontre d'un salarié en raison, non de son comportement personnel, mais des activités d'une autre personne à laquelle il est uni par des liens familiaux (Soc. 10 février 1999, n°96-42998, Bulletin V. 1999, n° 61).

Dans son arrêt *Coleman* du 17 juillet 2008, la C.J.C.E. a décidé que la définition de la discrimination directe figurant dans la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 ne pouvait être interprétée comme étant limitée aux seules personnes handicapées. « Lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant (...), un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe » énoncée audit article.

La Cour a ainsi reconnu que cette définition couvrait également les situations de discrimination par association.

Au regard de ce qui précède, il apparaît que la mesure prise par la direction de l'association A consistant à interdire à son salarié de poursuivre ses interventions sur le site de B est contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail et constitue une discrimination fondée sur la situation de famille et une discrimination sur le handicap par association.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande à l'association A de se rapprocher de Monsieur X afin de lui proposer une juste réparation de son préjudice moral et professionnel et lui demande de rendre compte des suites données à sa recommandation dans un délai de trois mois à compter de la notification de la délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER