

Délibération n°2009-414 du 21 décembre 2009

Etat de santé - Emploi privé – Licenciement discriminatoire - Observations devant les tribunaux

Le licenciement de Madame X se fonde sur son refus de reprendre le travail sur un poste non validé par le médecin du travail et sur l'absence de toute possibilité de reclassement dans l'entreprise..

Or, le refus de Madame X de reprendre le travail sur un poste non conforme aux préconisations du médecin du travail n'est ni fautif, ni abusif et l'employeur ne peut utilement invoquer une quelconque impossibilité de reclasser la réclamante dans l'entreprise.

En effet, il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que l'employeur a refusé d'aménager les horaires de travail de Madame X conformément aux indications données par le médecin du travail, sans pour autant établir avoir été dans l'impossibilité de le faire et sans démontrer qu'un tel aménagement aurait engendré pour lui une charge disproportionnée au sens de l'article L.5213-6 du code du travail.

Dès lors, le licenciement de Madame X constitue une discrimination au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail et, conformément à l'article L.1132-4 du même code, est donc nul.

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 Y en date du 22 mai 2009, d'une réclamation de Madame X relative à la mesure de licenciement dont elle a fait l'objet et qu'elle estime liée à son handicap.

Madame X est engagée par la SNC A, devenue SNC B, en qualité de préparatrice de pharmacie, sous contrat à durée indéterminée prenant effet le 8 juin 2000 et pour une durée de travail fixée à 30 heures hebdomadaires réparties sur 3 jours.

La réclamante est placée en arrêt maladie à compter du 30 mars 2007.

Elle est reconnue travailleur handicapé à compter du 23 octobre 2008, par décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées du 5 novembre 2008.

Lors de sa visite de reprise du travail, le 12 novembre 2008, elle est déclarée apte par le médecin du travail dans les termes suivants : « *apte à reprendre le travail à temps complet à l'essai. Reconnue travailleur handicapé par la MDPH. Au départ, pendant 3 mois, aménager les horaires : envisager de les répartir sur 4 jours - limitation 7h30 / jour afin d'éviter de grandes amplitudes. De plus éviter sur les 4 jours de terminer à chaque fois à 21 heures. Une pause de 10 mn requise quand 5h de travaux consécutives est indispensable* ».

Par courrier en date du 28 novembre 2008, le mis en cause propose donc de modifier les horaires de travail de la réclamante.

Celle-ci se présente sur son lieu de travail le 1^{er} décembre 2008 mais son employeur refuse qu'elle reprenne le travail sans validation de ses nouveaux horaires par le médecin du travail, et lui propose donc de poser des congés payés.

Madame X refuse et, par courrier en date du 1^{er} décembre 2008, demande à son employeur de lui maintenir son salaire et de lui rémunérer les congés payés non pris au 30 avril 2008.

Le 3 décembre 2008, le médecin du travail informe le mis en cause qu'il ne valide pas les nouveaux horaires de travail proposés.

Par courrier du même jour, la réclamante indique donc refuser ces horaires et demande une nouvelle fois le maintien de son salaire.

Le 5 décembre 2008, l'employeur précise à Madame X qu'il n'est pas tenu de lui verser son salaire dans l'attente de trouver un aménagement de son poste validé par le médecin du travail.

Par courrier en date du 9 décembre 2008, il soumet une proposition d'horaires à la validation du médecin du travail.

Cependant, celui-ci ne les valide pas et, lors d'un examen médical organisé le 17 décembre 2008, précise à l'employeur que l'aménagement des horaires de Madame X doit se faire de la façon suivante : « *semaine paire, la réduction de l'amplitude sera à faire sur les nocturnes et non le matin (deux nocturnes au maximum par semaine).* »

Par courrier en date du 19 décembre 2008, l'employeur formule une nouvelle proposition d'horaires que Madame X refuse, le 22 décembre 2008, considérant que cet aménagement n'est toujours pas conforme aux préconisations du médecin du travail.

Par suite, la réclamante est convoquée à un entretien préalable à licenciement, par courrier en date du 5 janvier 2009.

Le 12 janvier 2009, le médecin du travail confirme à l'employeur les motifs, liés à l'importance des amplitudes et aux horaires tardifs, qui l'ont conduit à ne pas valider chacune des propositions d'aménagement d'horaires effectuées.

L'entretien préalable à licenciement se tient le 15 janvier 2009. L'employeur précise alors les difficultés rencontrées pour aménager les horaires de la réclamante tout en confirmant vouloir se conformer à l'avis du médecin du travail.

Le 22 janvier 2009, il propose donc un nouvel aménagement d'horaires.

Par courrier en date du 28 janvier 2009, le médecin du travail refuse cependant de valider cette proposition du fait du rajout d'un horaire tardif, de la réduction de l'horaire du matin et jamais de celui du soir et d'une confusion entre durées du travail et amplitudes.

Par courrier en date du 6 février 2009, Madame X est licenciée pour le motif suivant : « *Suite aux certificats médicaux de la Médecine du travail, limitant vos conditions d'aptitude et malgré les propositions d'aménagement de vos horaires de travail par trois fois, nous sommes amenés à constater votre refus d'acceptation de vos nouveaux horaires, nous obligeant en raison de toute autre possibilité de reclassement à vous notifier par la présente votre licenciement* ».

Madame X conteste son licenciement, considérant que le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour la maintenir dans son emploi constitue une discrimination.

Elle a saisi le Conseil de Prud'hommes de Nantes. L'audience de jugement est fixée le 11 février 2010.

Par courriers en dates des 20 juillet et 23 novembre 2009, l'avocat du mis en cause, Maître C, a transmis à la haute autorité les éléments et explications qu'il jugeait nécessaires à l'examen de la réclamation de Madame X. Il a, notamment, insisté sur le fait que plusieurs propositions d'aménagement d'horaires avaient été faites à la réclamante, qui les avait toutes refusées, et a précisé, par ailleurs, que l'employeur n'était pas informé du statut de travailleur handicapé de Madame X.

Or, il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que l'information de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de Madame X a été portée à la connaissance de l'employeur par le médecin du travail dès l'examen de reprise du 12 novembre 2008.

Au demeurant, le collège de la haute autorité relève qu'aucune des propositions successives formées par l'employeur n'était conforme aux préconisations du médecin du travail.

En vertu 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 [...] 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* ».

L'article L.1132-4 du code du travail prévoit que « *toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions [susvisées] est nul* ».

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.* ».

Conformément aux dispositions de l'article L.5213-6 du code du travail, « *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* ».

L'article L.3122-26 du code du travail précise 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* ».

En l'espèce, le licenciement de Madame X se fonde sur le refus de cette dernière de reprendre le travail sur un poste non conforme aux préconisations du médecin du travail.

Or, conformément à une jurisprudence constante, un tel refus ne peut être considéré ni fautif, ni abusif et ne peut suffire à justifier la rupture du contrat de travail d'un salarié (*Cass. soc., 15 juillet 1998, n°95-45.362 ; Cass.soc., 9 avril 2002, n°99-44.678 ; Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°02-41.187*). Ceci d'autant plus que le poste proposé par l'employeur n'a pas été validé par le médecin du travail (*Cass. Soc., 23 septembre 2009, n°08-42.629*).

Le mis en cause ne peut, par ailleurs, utilement invoquer une quelconque impossibilité de reclasser la réclamante dans l'entreprise.

En effet, la haute autorité relève que les réserves posées par le médecin du travail à l'aptitude de Madame X supposaient un simple aménagement de ses horaires de travail.

Conformément à l'article L.4624-1 du code du travail susvisé et selon une jurisprudence constante, l'employeur, qui est tenu d'une obligation de sécurité 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 (*Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-43918*).

Cette obligation s'applique que l'avis rendu par le médecin du travail soit un avis d'aptitude ou d'inaptitude (*Cass. soc., 9 avril 1996, n° 93-41076*).

Or, il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que le mis en cause n'a pas respecté les préconisations du médecin du travail quant à l'aménagement du poste de la réclamante.

En effet, la SNC B a refusé d'aménager les horaires de travail de Madame X conformément aux indications données par le médecin du travail dans plusieurs avis médicaux et correspondances adressées à l'employeur.

Le mis en cause n'établit pourtant avoir été dans l'impossibilité d'appliquer à la réclamante des horaires de travail conformes aux préconisations du médecin du travail, aucune justification sérieuse liée à l'organisation du travail dans l'officine n'étant apportée.

En outre, dans le cadre de l'enquête menée par la haute autorité, le mis en cause n'apporte aucun élément permettant d'établir que les aménagements d'horaires préconisés par le médecin du travail auraient entraîné pour lui une charge disproportionnée au sens de l'article L.5213-6 du code du travail.

Dès lors, le licenciement de Madame constitue une discrimination au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail et, conformément à l'article L.1132-4 du même code, est donc nul.

Le Collège de la haute autorité décide donc de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Nantes, en vertu de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER