

Délibération n°2009-320 du 14 septembre 2009

Handicap - Emploi privé - Observations devant les tribunaux

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur B, sourd-muet reconnu travailleur handicapé, d'une réclamation relative aux difficultés rencontrées dans son activité professionnelle.

La haute autorité relève notamment que le recours à un proche du réclamant, intervenant à titre bénévole, afin d'assurer le rôle d'interprète ne peut être considéré comme une mesure appropriée au sens de l'article L.5213-6 du code du travail.

Elle constate également que l'employeur n'a pas recherché, compte tenu des aides prévues à l'article L.5213-10 du code du travail, les modalités nécessaires à l'établissement d'une communication adaptée avec le réclamant.

L'absence de mesures appropriées sérieuses prises par l'employeur pour faciliter l'intégration de Monsieur B, notamment en termes de communication avec ses collègues et responsables, a engendré l'isolement et la mise à l'écart du réclamant.

Cette carence de l'employeur est constitutif d'une discrimination au sens des articles L.1132-1 et L.5213-6 du code du travail, ce qui a nécessairement causé un préjudice à Monsieur B.

Le Collège :

Vu l'article L.1132-1 du code du travail,

Vu les articles L.5213-6 et L.5213-10 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 en date du 2 septembre 2008, d'une réclamation de Monsieur B relative aux difficultés rencontrées dans son activité professionnelle, difficultés qu'il estime liées à son handicap.

Monsieur B est sourd-muet, reconnu travailleur handicapé depuis le 1^{er} novembre 2005.

A l'issue d'une évaluation en milieu de travail d'une semaine, il est embauché par la société H-E, en qualité d'employé commercial, sous contrat initiative emploi d'un an prenant effet le 21 mai 2007.

Lors de son recrutement, il bénéficie de l'assistance ponctuelle d'une interface en communication de l'Association A.

Aucune remarque ne lui est faite sur son travail et son engagement est confirmé à l'issue de la période d'essai d'un mois prévue dans son contrat de travail.

Selon Monsieur B, un changement de direction au mois de juillet 2007 aurait entraîné une dégradation de ses conditions de travail.

A compter de cette date, il indique avoir subi des agissements qu'il qualifie de harcèlement moral de la part de sa hiérarchie.

Il fait état, à cet égard, de brimades et d'une mise à l'écart progressive de la part de ses responsables et de ses collègues se caractérisant, notamment, par une réelle absence de communication.

S'agissant de ses besoins en matière de communication, il précise qu'aucune mesure spécifique n'a été prise par son employeur afin de prendre en compte sa situation de handicap, hormis d'avoir recours à son épouse pour assurer le rôle d'interprète.

A compter du 25 octobre 2007, Monsieur B est placé en arrêt maladie du fait d'un état dépressif grave.

Lors d'une visite de pré-reprise en date du 18 mars 2008, le médecin du travail conclut à son inaptitude temporaire.

En mars 2008, Monsieur B saisit l'Inspection du travail de S de sa situation.

Le 8 avril 2008, il décide également de saisir le Conseil de prud'hommes de R afin d'obtenir réparation du préjudice subi et paiement des compléments de salaire dont il n'a pas pu bénéficier depuis le début de son arrêt maladie.

Par courrier en date du 13 mai 2008, la direction de la société H-E informe le réclamant de l'arrivée à terme de son contrat de travail et lui indique qu'il ne fera plus partie de la société à compter du 20 mai 2008.

Par courrier en date du 16 juin 2008, l'inspecteur du travail informe le réclamant des conclusions de son enquête. Il lui précise ainsi que « *l'entreprise L n'a pas mis en place de dispositif d'accueil et d'accompagnement d'un travailleur handicapé qui aurait permis de vous faire travailler dans des conditions favorables à votre intégration* ».

Il constate également que « *la communication entre la hiérarchie, vos collègues et vous-même n'a pas été correctement établie, ce qui a conduit à la dégradation des relations de travail que vous m'avez signalée.* »

A ce jour, Monsieur B est toujours suivi par un médecin psychiatre pour un syndrome dépressif réactionnel avec anxiété généralisée.

L'audience de jugement du Conseil de prud'hommes de R, prévue le 9 février 2009, a été reportée au 5 octobre 2009.

Par courrier en date du 29 avril 2009, la Société H-E a adressé à la haute autorité les éléments nécessaires à l'instruction de la réclamation de Monsieur B et a précisé à la haute autorité avoir tout mis en œuvre afin de favoriser l'intégration du réclamant dans son emploi.

A cet effet, elle indique que *« des rendez-vous étaient périodiquement organisés avec son épouse, qui faisait office d'interprète, comme cela avait été convenu dès l'origine »*.

Le mis en cause ajoute que les responsables de Monsieur B lui avaient adressé *« des notes écrites sur le déroulement du travail afin que celui-ci puisse l'assurer en toute autonomie »*.

Il affirme enfin qu'un *« guide de la langue des signes avait été distribué à l'ensemble de ses collègues »*.

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. »*

L'article L.5213-6 du code du travail prévoit par ailleurs : *« 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 mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L.5212-13, d'accéder à un emploi ou 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.*

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L.5213-10 qui peu(ven)t compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

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 ».

Compte tenu du handicap de Monsieur B, la nécessité de prendre des mesures appropriées pour permettre au réclamant d'exercer son emploi n'est pas contestée dans ce dossier.

Ainsi, par courrier en date du 29 avril 2009, la société H-E précise à la haute autorité les mesures prises à l'égard de Monsieur B et qu'elle juge suffisantes pour favoriser l'intégration du réclamant dans l'entreprise.

Elle indique en premier lieu, que *« la société a tout fait pour que Monsieur B puisse s'intégrer au mieux dans son emploi puisque des rendez-vous étaient périodiquement organisés avec son épouse, qui faisait office d'interprète, comme cela avait été convenu dès l'origine »*.

La Société H-E semble donc considérer que le recours à l'épouse du réclamant pour assurer le rôle d'interprète constitue une mesure appropriée au sens de l'article L.5213-6 du code du travail.

Or, il ressort des termes-mêmes de cette disposition que le législateur a entendu mettre l'obligation de prendre des mesures appropriées permettant à un travailleur handicapé d'exercer son emploi à la charge de l'employeur et non du salarié.

La haute autorité relève que le recours à un proche, intervenant à titre bénévole, ne peut pas être considéré comme une mesure appropriée au sens des dispositions susvisées.

L'employeur aurait donc dû rechercher, notamment compte tenu des aides prévues à l'article L.5213-10 du code du travail, les modalités nécessaires à l'établissement d'une communication adaptée avec le réclamant.

Or, il ressort des pièces du dossier que l'employeur n'a pas eu recours aux services d'interfaces de communication professionnels pendant la période d'emploi de Monsieur B, sauf lors de la phase de recrutement.

A cet égard, la haute autorité relève également que l'employeur n'apporte aucun élément de nature à démontrer que la mise en place de telles mesures spécifiques aurait entraîné pour lui des charges disproportionnées.

En second lieu et pour démontrer l'existence de mesures particulières prises en faveur du réclamant, la Société H-E indique que les consignes de travail étaient transmises à Monsieur B par écrit.

A l'appui de cette affirmation, elle produit des documents non datés et, en tout état de cause, insuffisants à la compréhension de l'ensemble des situations de travail que Monsieur B pouvait être amené à rencontrer, eu égard aux missions énumérées dans son contrat de travail.

En dernier lieu, la Société H-E précise avoir distribué à l'ensemble des responsables et collègues de Monsieur B un guide de la langue française des signes.

Or, Monsieur B conteste qu'un tel guide ait été diffusé lorsqu'il exerçait ses fonctions au sein de la société. Selon lui, ce guide aurait seulement été distribué suite à l'intervention de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise.

La Société H-E n'apporte aucun élément permettant à la haute autorité de vérifier la date de mise en circulation de ce guide.

De plus, quand bien même ce guide aurait été distribué aux collègues de Monsieur B, la société ne fait état d'aucune formation dispensée aux responsables et collègues du réclamant afin d'utiliser effectivement la langue des signes dans leurs rapports avec le réclamant.

La haute autorité relève enfin que le guide en question n'est pas réellement adapté à la situation de Monsieur B. Il ne comprend en effet que la traduction de mots et d'expressions très générales, sans lien avec les fonctions réellement confiées au réclamant dans le magasin.

Dès lors, il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que les mesures appropriées visant à permettre à Monsieur B d'exercer son emploi n'ont pas été mises en œuvre par la Société H-E.

Cette constatation est similaire à celle de l'inspecteur du travail, telle qu'exprimée dans le courrier adressé au réclamant en date du 16 juin 2008, à savoir : *« l'entreprise L n'a pas mis en place de dispositif d'accueil et d'accompagnement d'un travailleur handicapé qui aurait permis de vous faire travailler dans des conditions favorables à votre intégration »*

L'étude de l'ensemble des pièces communiquées à la haute autorité fait apparaître que ce défaut de mesures appropriées a engendré la mise à l'écart et l'isolement de Monsieur B qui s'est trouvé dans l'impossibilité de communiquer avec ses collègues et responsables, en dehors des entrevues très ponctuelles organisées avec son épouse.

C'est cette dégradation des conditions de travail, confirmée par l'inspecteur du travail lui-même dans le cadre de son enquête, qui a donc conduit Monsieur B à être placé en arrêt maladie pour dépression à compter du 25 octobre 2007.

Il ressort de ce qui précède que l'employeur n'a pas mis en place les mesures appropriées permettant à Monsieur B d'exercer son emploi, conformément aux dispositions de l'article L.5213-6 du code du travail.

Cette carence de l'employeur est constitutive d'une discrimination au sens des articles L.1132-1 et L.5213-6 du code du travail, ce qui a nécessairement causé un préjudice à Monsieur B.

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

Le Président

Louis SCHWEITZER