

## Délibération n°2011-78 du 28 mars 2011

**Handicap – Emploi privé – Licenciement pour inaptitude - Défaut de reclassement – Cadre des recherches de reclassement – Groupement d’entreprises – Franchise - Observations devant la cour d’appel - Condamnation du mis en cause – Pourvoi en cassation – Observations**

*Le réclamant a saisi la haute autorité d’une réclamation relative à la mesure de licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement dont il a fait l’objet. A l’issue de son enquête, la haute autorité a considéré que le mis en cause avait limité ses recherches de reclassement à son seul établissement et n’avait effectué aucune démarche en vue de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre au réclamant de conserver son emploi. Elle a estimé que le licenciement constituait une mesure discriminatoire.*

*La cour d’appel a reconnu la violation de l’obligation de reclassement par le mis en cause et a jugé que le licenciement du réclamant était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Elle ne se prononce pas sur le caractère discriminatoire du licenciement. La société mise en cause a formé un pourvoi en cassation. Le Collège décide de présenter des observations devant la Cour de cassation.*

Le Collège :

Vu la constitution ;

Vu le 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 de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité n°2010-182 du 13 septembre 2010

Sur proposition du Président

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité a été saisie le 2 avril 2010 d’une réclamation de Monsieur X relative à la mesure de licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement dont il a fait l’objet et qu’il estime liée à son handicap.

Monsieur X a été embauché par la société T, enseigne B, sous contrat de travail à durée déterminée à compter du 20 mars 2000. A compter du 3 mars 2001, il poursuit son engagement au sein de la société sous contrat à durée indéterminée en qualité de vendeur jardin.

Le 12 mai 2007, Monsieur X est victime d'un accident du travail, à la suite duquel il est placé en arrêt de travail jusqu'au 15 juin 2007, date à laquelle il reprend le travail. Victime d'une rechute le 10 août 2007, il est à nouveau placé en arrêt de travail à compter du 20 septembre 2007.

Une visite de pré-reprise est réalisée le 16 juin 2008 et, par décision du 7 juillet 2008 Monsieur X est reconnu « travailleur handicapé » à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Suite à deux examens médicaux en date des 23 juillet et 6 août 2008, le réclamant est déclaré inapte par le médecin du travail.

Il est licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, par courrier en date du 12 septembre 2008.

Parallèlement, le réclamant avait saisi le conseil de prud'hommes de Roanne qui, par jugement en date du 24 mars 2010 rendu en formation de départage, l'a débouté de sa demande visant à déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le conseil a décidé que l'employeur n'avait pas violé son obligation de reclassement considérant que la SA T était une société indépendante et que le champ d'investigation de l'employeur concernant les postes de reclassement se réduisait à l'entreprise elle-même.

En outre, il a conclu qu'aucun poste n'était disponible et que l'analyse des emplois existant au sein du magasin avait montré qu'aucun poste ne pouvait être aménagé de sorte que le port de charges et l'élévation du membre supérieur au-dessus de l'horizontale soient évités.

Le réclamant a interjeté appel de ce jugement.

Par sa délibération n°2010-182 du 13 septembre 2010, le Collège de la haute autorité a considéré que le mis en cause n'apportait aucun élément permettant d'établir qu'une permutation du personnel entre les différentes enseignes du groupement « Z » était impossible, qu'il ne pouvait limiter ses recherches de solutions de reclassement au seul magasin B, enfin qu'il ne démontrait pas avoir effectué des démarches pour permettre au réclamant, travailleur handicapé, d'être maintenu dans son emploi.

Le Collège a donc estimé que le mis en cause avait manqué, d'une part, à son obligation de reclassement telle que prévue par l'article L.1226-10 du code du travail et, d'autre part, à son obligation de prendre les mesures appropriées pour maintenir le réclamant, reconnu travailleur handicapé, dans son emploi conformément à l'article L.5213-6 du code du travail.

Le Collège a alors décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Par un arrêt du 3 décembre 2010, la chambre sociale de la cour d'appel a réformé le jugement du conseil des prud'hommes.

Elle considère que la SA T appartenait au groupe Z, propriétaire de la marque B et que la SA T, en limitant ses recherches de reclassement à son seul magasin, avait violé son obligation de reclassement à l'égard de Monsieur X.

En outre, elle estime que le licenciement de Monsieur X est dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur à verser la somme de 24.570 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du licenciement abusif.

Ce faisant, le juge d'appel n'a pas tiré toutes les conséquences de ses analyses. Considérant l'absence de reclassement, il aurait dû conclure à une discrimination et prononcer la nullité du licenciement sur le fondement des articles L.1133-3 et L5213-6 du code du travail.

En effet, selon l'article L.1133-3 du code du travail, pour que le licenciement fondé sur une inaptitude constatée régulièrement par le médecin du travail ne soit pas considéré comme discriminatoire, il doit être objectif, nécessaire et approprié. Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur ne satisfait pas à son obligation de reclassement.

En outre, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur est tenu de prendre des mesures appropriées pour permettre leur maintien dans l'emploi et ce conformément à l'article L.5213-6 du code du travail. Cet article ajoute que le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination.

Aussi, le Collège dans sa délibération n°2010-182 du 13 septembre 2010 a estimé qu'en l'absence de recherches sérieuses de reclassement et de mesures appropriées, le licenciement de Monsieur X, fondé sur son inaptitude constatée par le médecin du travail, n'était pas objectif, nécessaire et approprié au sens de l'article L.1133-3 du code du travail et constituait donc une discrimination au sens des articles L.1132-1 et L.5213-6 du même code.

La SA T a formé un pourvoi en cassation le 1<sup>er</sup> février 2011, notifié à la haute autorité par un courrier du 2 février 2011.

En conséquence, le Collège :

Décide de présenter ses observations devant la Cour de cassation en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

*Le Président,*

*Eric MOLINIÉ*