

Délibération n° 2009-29 du 2 février 2009

État de santé / Emploi / Secteur privé / Observations devant les tribunaux

Délibération relative au refus d'aménagement d'un poste de travail et à une sanction prise à l'encontre d'un salarié refusant d'exécuter des tâches non conformes aux recommandations de la médecine du travail

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation relative à un refus d'aménagement de poste de travail et à une sanction disciplinaire fondée sur un état de santé.

Il ressort des éléments recueillis au cours de l'enquête que l'employeur n'a pas aménagé le poste de travail du réclamant conformément aux recommandations de la médecine du travail et a sanctionné ce dernier au motif qu'il a refusé de travailler sur un poste non aménagé.

Dès lors, la haute autorité considère que tant l'absence d'aménagement d'un poste de travail que la sanction prise à l'encontre du salarié refusant de travailler sur un poste non-aménagé sont susceptibles de constituer une discrimination en raison de l'état de santé au sens des articles L. 1132-1 et L. 1133-3 du Code du travail.

En conséquence, le Collège a décidé de présenter des observations dans l'instance en cours devant le Conseil de prud'hommes.

Le Collège :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1133-3 et 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, le 12 février 2008, par Monsieur X d'une réclamation relative au refus d'aménagement de son poste de travail par son employeur et à la sanction disciplinaire prise à son encontre qu'il estime fondée sur son état de santé.

Monsieur X est employé au sein de la société depuis le 13 janvier 1997 en qualité de conducteur d'extrudeuse.

En juillet 2006, il a bénéficié d'un congé maladie et lors de sa reprise, le 1^{er} octobre 2006, il a été déclaré par la médecine du travail : « *Apte uniquement à la journée – contre indication à*

la chaleur, aux efforts, à l'humidité – contre indications aux ports – travail administratif idéal. Si impossibilité de reclassement : inaptitude jusqu'en janvier 2007 / A revoir ».

Le 15 octobre 2007, Monsieur X a été placé en mi-temps thérapeutique à un poste allégé en charge physique sur les lignes G5- G6, durant un mois.

Avant la fin de son mi-temps thérapeutique, le 12 novembre 2007, la médecine du travail l'a déclaré « *Apte à partir du 15 novembre en poste G5 G6 de préférence* ».

Les 21 et 22 novembre 2007, Monsieur X s'est vu imposer par son employeur de reprendre son poste à plein temps sur une ligne G7, G8 et G9, sans aucun aménagement. Il a alors refusé d'effectuer certaines tâches sur la ligne G9, au motif qu'il ne pouvait les accomplir seul.

Ce refus d'effectuer certaines tâches seul a entraîné sa mise à pied à titre conservatoire avec convocation à un entretien préalable « *pouvant aller jusqu'au licenciement.* »

Par courrier du 7 décembre 2007, la société mise en cause a converti la mise à pied à titre conservatoire en mise à pied à titre disciplinaire de deux jours en attirant l'attention de Monsieur X « *sur le fait que si de tels incidents venaient à se reproduire [...] une sanction plus grave pouvant aller jusqu'à [son] son licenciement* » serait envisagée.

Monsieur X a saisi l'inspecteur du travail quant à l'interprétation à apporter à l'avis médical du 12 novembre 2007, par lequel le médecin du travail l'a déclaré « *Apte à partir du 15 novembre en poste G5 G6 de préférence* ».

Par décision du 26 décembre 2007, l'inspecteur du travail a annulé l'avis du médecin du travail du 12 novembre 2007 et a reconnu le réclamant « *Apte au poste de conducteur d'extrudeuse sous réserve d'aménagement de ce poste pour une durée de 6 mois dans les conditions suivantes :*

- *privilegier autant que faire se peut la conduite des lignes G5 ou G6*
- *en cas d'affectation sur les autres îlots, doit bénéficier d'une aide pour la manutention de bâches, pour le repositionnement des films et pour tout port de charge supérieur à 15 kilos.*
- *prévoir un aménagement ergonomique ou une aide mécanique à la manutention des sacs de colorant et de talc, notamment dans le respect des dispositions des articles R. 231-66 à R. 231-69 du Code du travail.*

Au terme d'un délai de 6 mois, la situation de Monsieur X devra être réévaluée par la médecine du travail afin de se prononcer à nouveau sur l'aptitude de l'intéressé ».

Par courrier du 3 janvier 2008, Monsieur X a contesté la décision de mise à pied disciplinaire eu égard à la décision de l'inspecteur du travail, auprès de la directrice des ressources humaines de la société.

Par courrier du 24 janvier 2008, la mise à pied disciplinaire a été confirmée par la direction pour les 30 et 31 janvier 2008 avec retenue de salaire.

La sanction disciplinaire n'ayant pas été annulée, le réclamant, estimant ce refus discriminatoire, a saisi le Conseil de prud'hommes.

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.* »

Selon 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, selon une jurisprudence de principe (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-43918), 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.

De plus, cette obligation s'applique quel que soit l'avis médical rendu par la médecine du travail : aptitude ou inaptitude (Cass. soc., 9 avr. 1996, n° 93-41076).

Or, il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que la société mise en cause n'a pas respecté les préconisations de la médecine du travail quant à l'aménagement du poste du réclamant.

En effet, la société n'a accepté de mettre en œuvre le mi-temps thérapeutique qu'avec des ajustements d'horaires et en précisant « *qu'il n'est pas envisageable de supprimer certaines tâches contraignantes du poste de travail, car dans ces conditions la réalisation de ces tâches serait dépendante de la disponibilité des autres conducteurs affectés à d'autres machines. Ceci n'est pas compatible avec les contraintes de la production en process continu* » et « *il n'est pas durablement envisageable de spécialiser une personne sur un type de machine* ».

Concernant les préconisations médicales du 12 novembre 2007, la société a considéré que cet avis « *n'excluait pas que [le réclamant] puisse travailler sur d'autres machines que G5-G6* ». C'est la raison pour laquelle, le jour même de sa reprise à plein temps, le réclamant a été affecté sur l'îlot G7-G8-G9.

Concernant la décision de l'inspecteur du travail du 26 décembre 2007, annulant l'avis du médecin du travail du 12 novembre 2007, la société a relevé, une nouvelle fois, le caractère non impératif des restrictions médicales.

Elle a indiqué que la décision n'édicte « *pas d'interdiction formelle [...] pour l'affectation de ce salarié sur d'autres machines* » et que lorsque Monsieur X est affecté à l'îlot G7-G8-G9 il bénéficie de l'aide d'un salarié affecté sur la même machine.

Elle estime, par ailleurs, que « *les avis et les recommandations du médecin de travail ainsi que de l'inspecteur du travail ont toujours été respectés, Monsieur X n'est en rien victime d'un refus d'aménagement de son poste/ou d'un quelconque harcèlement en raison de son état de santé* ».

Interrogé dans le cadre de l'enquête menée par la haute autorité, l'inspecteur du travail a constaté que le réclamant « *a à juste titre considéré que son affectation à certains postes, dont la ligne G9 le 21 novembre 2007, sans aucun aménagement ni aucune aide, pouvait avoir des conséquences graves pour sa santé* ».

Par ailleurs, deux témoignages attestent que le réclamant a accepté de reprendre la ligne G9, le 21 novembre 2007, mais qu'il ne pouvait pas bâcher les bobines seul.

Ainsi, il apparaît que la société a refusé de mettre en œuvre l'aménagement du poste de Monsieur X et qu'elle n'établit pas avoir été dans l'impossibilité d'affecter le réclamant à un poste compatible avec les préconisations de la médecine du travail, en violation de son obligation de sécurité de résultat prescrite par l'article L. 4624-1 du Code du travail.

En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que l'absence d'aménagement du poste de travail de Monsieur X par la société mise en cause n'est ni objective, ni nécessaire, ni appropriée et constitue une discrimination en raison de son état de santé au sens de l'article L. 1133-3 du Code du travail.

Selon les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail : « [...] *aucun salarié ne peut être sanctionné [...] en raison de son état de santé* [...] ».

La sanction prise à l'égard de Monsieur X se fonde sur le refus de ce dernier d'effectuer certaines tâches. Or, ce refus est fondé sur l'absence d'aménagement de son poste de travail conformément aux recommandations de l'inspecteur du travail, en raison de son inaptitude partielle.

Pour justifier la sanction prise à l'égard du réclamant, la société se fonde sur l'avis médical du 12 novembre 2007 et précise qu'elle est liée à l'insubordination du réclamant et non à son état de santé : au « *fait qu'il ne se soit pas conformé aux directives ordonnées par son supérieur hiérarchique, Monsieur Y et non en raison de son état de santé* ».

Or, la société ne peut légitimement se fonder sur l'avis médical du 12 novembre 2007 qui, par suite, a été annulé par décision de l'inspecteur du travail.

De plus, en dépit des nouvelles préconisations faites par l'inspecteur du travail, la société n'a pas annulé la sanction prise à l'encontre du réclamant.

L'inspecteur du travail, interrogé dans le cadre de l'enquête, a relevé le caractère injustifié de la sanction et a conclu à la légitimité du refus du réclamant de tenir son poste seul, ce « *qui pouvait avoir des conséquences graves pour sa santé* », d'autant plus « *qu'il n'avait pas refusé de travailler, puisqu'il a travaillé sur cette ligne jusqu'à 12h, mais il a effectué seulement les tâches qu'il ne pouvait accomplir seul* ».

En conséquence, le Collège de la haute autorité considère que la sanction prise à l'encontre du réclamant sur le fondement d'une différence de traitement discriminatoire est constitutive d'une discrimination en raison de l'état de santé au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Il ressort de ce qui précède que tant l'absence d'aménagement du poste de travail de Monsieur X que la sanction prise à son encontre constituent une discrimination en raison de l'état de santé au sens des articles L. 1132-1 et L. 1133-3 du Code du travail.

Ainsi et conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Nîmes dans le cadre de la procédure engagée par le réclamant.

Le Président

Louis SCHWEITZER