

Délibération n° 2011-43 du 28 février 2011

Etat de santé - Emploi privé – Retrait des fonctions – Mesure de représailles - Licenciement discriminatoire - Observations devant la cour d'appel

La haute autorité a été saisie d'une réclamation de Monsieur X considérant être victime d'une discrimination liée à son état de santé.

L'enquête de la haute autorité a fait apparaître que Monsieur X s'est vu retirer une partie de ses fonctions en raison de son état de santé, ce qui constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.

Par décision du 9 mai 2008, le conseil de prud'hommes a débouté le réclamant de sa demande de résolution judiciaire de son contrat de travail, estimant que les éléments constitutifs de la discrimination alléguée n'étaient pas avérés.

A la suite immédiate de ce jugement, le réclamant est licencié. La lettre de licenciement datée du 25 juin 2008 fait état d'une liste des griefs retenus à l'encontre de Monsieur X à qui l'on reproche notamment, des « arrêts de travail successifs, inopinés et prolongés ».

Ce licenciement est intervenu à la suite de la dénonciation par Monsieur X du comportement discriminatoire de son employeur et de son action en justice. Le mis en cause ne rapporte pas la preuve de sa cause réelle et sérieuse. Il est donc susceptible de caractériser une mesure de représailles au sens des articles L.1132-3 et L.1134-4 du code du travail.

Le Collège :

Vu la Constitution et son Préambule ;

Vu le Code du travail et notamment ses articles L.1132-1, L.1132-3 et L.1134-4 ;

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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, par courrier en date du 27 avril 2007, d'une réclamation de Monsieur X relative aux difficultés rencontrées dans le cadre de son activité professionnelle et qu'il estime liées à son état de santé. Postérieurement à cette saisine, Monsieur X a fait l'objet d'une mesure de licenciement.

Monsieur X est engagé par la C, en qualité de directeur artistique-chef de studio adjoint, par contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 29 janvier 2001.

En septembre 2001, il se voit confier de nouvelles tâches, en remplacement du chef de studio, Monsieur G, nommé chef de fabrication et chef de projet. Ces nouvelles tâches consistent à organiser, planifier et répartir le travail entre les salariés du studio.

Le 22 février 2002, sa classification évolue de Cadre P3, échelon 3, coefficient 380 à Cadre P3, échelon 4, coefficient 410, avec pour conséquence une augmentation de salaire de plus de 200 Euros. Selon le réclamant, ce changement d'échelon correspond à la reconnaissance de l'évolution de ses responsabilités et de sa promotion en qualité de chef de studio.

Suite à une perte de poids et à des troubles visuels importants, Monsieur X est hospitalisé du 26 mai au 5 juin 2006. La découverte d'un diabète le contraint à être placé en arrêt maladie jusqu'au 30 juin 2006.

Le 3 juillet 2006, il reprend son poste en conservant l'intégralité de ses fonctions.

Le 15 novembre 2006, le directeur général de la C, Monsieur M, diffuse une note interne à l'attention de l'ensemble du personnel, dans laquelle il indique que : « *En raison des circonstances et des sujétions liées à l'état de santé de X, la responsabilité de l'organisation générale du studio est, à compter de ce jour, confiée à G* ».

Du 22 au 28 novembre 2006, Monsieur X est à nouveau hospitalisé, selon lui, en raison du choc provoqué par la note du 15 novembre 2006 et ayant des conséquences directes sur son état de santé. Il est, par la suite, placé en arrêt maladie jusqu'au 15 décembre 2006.

Par courrier en date du 14 décembre 2006, le réclamant conteste le contenu de la note du 15 novembre 2006 et demande à retrouver l'intégralité de ses fonctions et prérogatives. Il reprend son travail le 18 décembre 2006.

Le 19 décembre 2006, le mis en cause consolide sa note considérant que les dispositions prises, consistant à mettre en place une nouvelle organisation en ce qui concerne la planification, la répartition et l'exécution du travail, étaient nécessaires et indispensables à un moment où la « *disponibilité aléatoire* » du réclamant était incompatible avec la très importante charge de travail à accomplir pour mener à terme les nombreux « bouclages » de la fin d'année. Il précise que la fonction de directeur artistique du réclamant n'a, dans ce cadre, pas été remise en cause.

Le 22 janvier 2007, la médecine du travail reconnaît Monsieur X apte à l'exercice des fonctions de directeur artistique-responsable de studio, sans aucune restriction.

S'en suivent de nombreux échanges de courriers entre le réclamant, qui demande à retrouver ses fonctions et dénonce la discrimination qu'il estime subir, et le directeur général de la C qui maintient sa position.

Le réclamant saisit la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité le 27 avril 2007. Il saisit également le conseil de prud'hommes aux fins de la résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif qu'en lui retirant une partie de ses fonctions, son employeur a failli à son obligation contractuelle.

Le directeur général de la C confirme cependant sa décision et invoque pour la première fois, par courrier du 21 mai 2007, des éléments liés au comportement et à la qualité du travail de Monsieur X, tels que des « *dysfonctionnements* » constatés dans l'exercice de ses fonctions datant de plusieurs mois ou encore une « *attitude générale négative* ». Le réclamant conteste l'ensemble de ces accusations et continue à dénoncer le comportement de son employeur.

Par jugement en date du 9 mai 2008, le conseil de prud'hommes a débouté le réclamant de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, estimant qu'en retirant l'organisation générale du studio au réclamant, l'employeur n'a pas manqué à ses obligations contractuelles et que le réclamant ne rapporte pas la preuve d'une modification de son contrat de travail.

Monsieur X est convoqué à un entretien préalable à son licenciement qui se tient le 20 juin 2008. Il est licencié par courrier en date du 25 juin 2008, pour divers manquements professionnels et du fait des conséquences de ses arrêts de travail sur l'organisation du studio. Il est notamment reproché à M.X ses « *arrêts de travail successifs, inopinés et prolongés (qui entraînent une désorganisation permanente du studio...) cette situation nous contraint à procéder à votre remplacement* ».

Sur la discrimination subie par Monsieur X en raison de son état de santé

Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité qu'à compter du 15 novembre 2006, Monsieur X s'est vu retirer une partie de ses fonctions et ce en raison de son état de santé, ce qui constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail qui précise qu'« [...] aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...], notamment en matière [...] d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation [...] en raison de son état de santé ou de son handicap ».

En effet, il apparaît que, depuis la promotion et le changement d'affectation de Monsieur G en septembre 2001, Monsieur X était responsable de l'organisation générale du studio.

Le directeur général de la C, Monsieur M, a lui-même reconnu cet état de fait en précisant, lors d'une audition par les services de la haute autorité organisée le 18 mars 2008, que, si aucun remplacement effectif de Monsieur G au poste de chef de studio n'avait été formalisé administrativement, c'est parce que Monsieur X avait considéré que ce rôle lui revenait, « *ce qui s'est fait naturellement compte tenu du contexte* ».

Contrairement à ce que le mis en cause prétend, les missions confiées au réclamant au titre de cette organisation générale du studio n'étaient pas de simples tâches administratives supplémentaires qui venaient compléter « *de façon marginale* » ses fonctions de directeur artistique, « *sans autorité administrative officielle* ».

Il s'agissait de gérer et coordonner le travail des membres de l'équipe. A ce titre, Monsieur X bénéficiait d'une autorité réelle sur ces derniers puisqu'il était chargé de la gestion de leurs plannings et de la validation de leurs fiches de congés et RTT, en qualité de responsable de service.

De plus, Monsieur X remplissait le rôle d'interlocuteur de la direction concernant les affaires du studio, ce que le mis en cause a reconnu, lors de l'audition du 18 mars 2008, en précisant que le réclamant avait été son « *interlocuteur au sein du studio pendant un certain temps* ». Cette tâche impliquait de réelles responsabilités, le mis en cause admettant lui-même son importance en indiquant, toujours lors de l'audition du 18 mars 2008, que « *le fait d'avoir un rapporteur dans le cadre des bouclages des publications que nous avons à faire est primordial dans l'organisation de l'entreprise.* »

Or, il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que le réclamant s'est vu retirer les fonctions et responsabilités susmentionnées et liées à l'organisation générale du studio, à compter du 15 novembre 2006, unilatéralement et sans consultation de la médecine du travail, et ce, en raison de son état de santé.

S'agissant de la gestion de l'équipe, il apparaît qu'à compter du 15 novembre 2006, Monsieur X n'était plus signataire des demandes de congés et RTT des membres de l'équipe et n'avait plus aucun rôle dans la gestion de leurs plannings. Cette mission est dès lors confiée à Madame G, qui, contrairement aux dires du mis en cause, était même chargée de signer les demandes de congés de Monsieur X.

Concernant son rôle d'interlocuteur de la direction, une cliente atteste que cette fonction a également été retirée à Monsieur X.

Enfin, ce retrait de fonctions apparaît bien lié à l'état de santé du réclamant puisqu'il ressort des termes-mêmes de la note interne adressée à l'ensemble du personnel le 15 novembre 2006 que ce sont les problèmes de santé de Monsieur X, ainsi que « *la prévisibilité de ses absences* », qui sont à l'origine de cette mesure. Pour le mis en cause, il s'agissait d'un aménagement purement technique permettant « *une anticipation d'organisation matérielle* » pour faire face aux futures absences du réclamant et qui avait également pour but d'alléger la charge de travail de ce dernier.

Il apparaît donc que, sans même consulter le médecin du travail, seul habilité à se prononcer sur l'aptitude d'un salarié à occuper les tâches qui lui sont confiées, l'employeur a, de son propre chef, considéré que de l'état de santé de Monsieur X a affecté sa capacité à occuper l'intégralité des fonctions qui lui étaient confiées.

Sur le licenciement de Monsieur X

Aux termes de l'article L.1132-3 du code du travail « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L.1132-1 et L.1132-2 ou pour les avoir relatés* ».

En outre, l'article L.1134-4 du code du travail sanctionne de nullité « *le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice.* »

De plus, il apparaît que le retrait des fonctions d'organisation générale du studio à Monsieur X a eu pour conséquence une dégradation importante des relations avec son employeur, ce qui a conduit le réclamant à saisir la haute autorité, le 27 avril 2007 et le conseil de prud'hommes, le 22 mai 2007.

Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que la procédure de licenciement du réclamant a été initiée dès la connaissance du jugement du Conseil de prud'hommes du 9 mai 2008.

Les griefs invoqués par l'employeur ne paraissant pas fondés, celui-ci n'apportant aucun élément probant matériellement vérifiable pour appuyer sa décision de rompre le contrat de Monsieur X.

Ces griefs reposent uniquement sur des attestations peu probantes établies par trois collègues de Monsieur X. Ces attestations, de surcroît non manuscrites, émanent de salariés de la C, placés sous la subordination directe du mis en cause, et ne contiennent pas de faits précis ni datés.

Le licenciement de Monsieur X apparaît infondé et susceptible de caractériser une mesure de représailles au sens des articles L.1132-3 et L.1134-4 du code du travail.

Le Collège :

- décide de présenter ses observations devant la cour d'appel, en application de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Eric MOLINIÉ