

Délibération n°2007-294 du 13 novembre 2007

Handicap – Emploi privé – Discrimination non caractérisée

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 29 octobre 2006 par Mademoiselle X, reconnue travailleur handicapé, d'une réclamation relative à la rupture de la période d'essai prévue dans son contrat d'apprentissage passé avec une entreprise publique qui gère une mission de service public, suite à un avis d'inaptitude émis par la médecine du travail lors de l'examen médical d'embauche.

Aux termes de l'article L. 122-45-4 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. Les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 323-9-1 ne constituent pas une discrimination* ».

Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité qu'aucun aménagement n'était possible, compte tenu de l'inaptitude de la réclamante et des exigences de l'emploi postulé.

Le Collège de la haute autorité considère, ainsi, que la rupture de période d'essai de Melle X, fondée sur son inaptitude reconnue par la médecine du travail à remplir la plupart des fonctions essentielles de l'emploi postulé, apparaît comme objective, nécessaire et appropriée, au sens de l'article L. 122-45-4 du code du travail, et n'est donc pas constitutive d'une discrimination fondée sur le handicap.

Le Collège :

Vu les articles L. 122-45-4, L. 323-9-1 et R. 241-48 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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par courrier du 29 octobre 2006, par Mademoiselle X, d'une réclamation relative à la rupture de la période d'essai prévue dans son contrat d'apprentissage passé avec l'entreprise publique et qu'elle estime liée à son handicap.
2. Melle X bénéficie d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH).
3. Melle X s'est portée candidate pour suivre le cursus d'apprentissage du métier auquel elle a candidaté par un Centre de Formation d'Apprentissage.

4. Présélectionnée sur dossier, la réclamante n'aurait pas indiqué son statut de travailleur handicapé, mais seulement signalé avoir une prothèse de hanche lors de son entretien de sélection.
5. Par courrier du 30 août 2006, Formaposte informe Melle X que sa candidature a été retenue pour la formation au métier visé, sous réserve de son aptitude médicale.
6. Un contrat d'apprentissage a été signé le 29 septembre 2006, avant la visite médicale d'embauche.
7. Par courrier du 25 septembre 2006, la Direction invite la réclamante à se présenter à une visite médicale obligatoire, le mercredi 4 octobre 2006.
8. Aux termes de la fiche de visite médicale établie le même jour par la médecine de prévention professionnelle, il apparaît que Melle X est : « *inapte tournées 2 roues motorisées ou non, inapte manutention, apte distribution tournée piétonne, une autre orientation sur un autre métier (...) serait préférable* ».
9. Par lettre du 12 octobre 2006, la Directrice des Ressources Humaines informe Melle X qu'il a été décidé de mettre fin à sa période d'essai.
10. En application de l'article R. 241-48 du code du travail, tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. S'agissant des travailleurs handicapés, ils sont obligatoirement soumis à un examen médical avant l'embauche.
11. Néanmoins, dès lors que le candidat à un emploi n'indique pas sa qualité de travailleur handicapé à l'employeur lors de l'entretien d'embauche, il ne peut se prévaloir d'une faute de l'employeur dès lors que celui-ci procède à l'examen médical d'embauche avant l'expiration de la période d'essai.
12. Ainsi, en l'espèce, le Collège considère que l'employeur, qui ignorait la qualité de travailleur handicapé de Melle X lors de son embauche, n'a pas commis de faute à son égard puisque la visite médicale d'embauche a eu lieu, ainsi que l'exige l'article R. 241-48 du code du travail, avant l'expiration de la période d'essai.
13. Par ailleurs, aux termes de l'article L. 122-45-4 du code du travail : « *Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 323-9-1 ne constituent pas une discrimination* ».
14. Selon l'article L. 323-9-1 du code du travail, afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs sont tenus de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs reconnus handicapés, d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas

disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

15. Dans un arrêt de principe du 11 juillet 2006 (*Chacon Navas c/ Eurest Collectividades SA, Aff. C-13/05*), la Cour de justice des Communautés européennes considère que la rupture du contrat de travail n'est pas discriminatoire dès lors que la personne handicapée est reconnue inapte à remplir les fonctions essentielles du poste de travail, nonobstant les aménagements raisonnables susceptibles d'être mis en place par l'employeur.

16. Au sens de l'article L. 323-9-1 susvisé, sont ainsi considérés comme « non » raisonnables les aménagements dont la mise en œuvre constitue une charge disproportionnée. Tel est le cas lorsque la personne handicapée est dans l'incapacité d'effectuer la plupart des fonctions essentielles inhérentes à l'emploi postulé, les aménagements à mettre en place s'avérant, de ce fait, difficiles, voire, impossibles.

17. En l'espèce, l'embauche de Melle X, reconnue travailleur handicapé, à l'emploi postulé était conditionnée par la reconnaissance, par la médecine du travail, de son aptitude médicale. Or, l'avis rendu par le médecin de prévention, lors de la visite médicale d'embauche, conclut à l'inaptitude de la réclamante pour remplir les fonctions essentielles du métier visé, en l'occurrence, l'inaptitude de la réclamante à la tournée deux roues et à la manutention.

18. Il ressort, ainsi, de l'enquête menée par la haute autorité qu'aucun aménagement n'était possible, compte tenu de l'inaptitude de la réclamante et des particularités de l'emploi postulé.

19. Par ailleurs, il est à souligner que malgré l'absence d'obligation légale, l'employeur a recherché un poste de reclassement pour Melle X et a justifié de l'impossibilité d'affectation de la réclamante sur une tournée piétonne de distribution du courrier.

20. Dès lors, le Collège de la haute autorité considère que la rupture de période d'essai de Melle X, fondée sur son inaptitude reconnue par la médecine du travail à remplir la plupart des fonctions essentielles de l'emploi postulé, apparaît comme objective, nécessaire et appropriée, au sens de l'article L. 122-45-4 du code du travail, et n'est donc pas constitutive d'une discrimination fondée sur le handicap.

Le Président

Louis SCHWEITZER