

DISCRIMINATION Etat de santé – Travailleur handicapé – Licenciement économique – Absence de recherche de reclassement en lien avec ses capacités – Nullité de la rupture – Réintégration.

COUR D'APPEL D'ORLÉANS (Ch. Soc.) 15 novembre 2011

M. contre La Poste

RÉSUMÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

La Poste, qui est devenue une société anonyme, a embauché, par contrat à durée indéterminée du 30 septembre 1991, Mme M., née en 1963, en qualité d'agent d'entretien, pendant neuf heures hebdomadaires, au bureau de Saint-Denis-de-l'Hôtel (Loiret).

Le 1^{er} mai 1997, les parties ont rompu ce contrat de travail, puisque la salariée avait trouvé un autre emploi auprès d'Abilis Propreté. Cependant, La Poste l'a engagée à nouveau, par contrat à durée indéterminée du 1^{er} mars 1998, à hauteur de 16 heures 30 par semaine, pour distribuer de la publicité non adressée, au bureau de poste de Saint-Denis-de-l'Hôtel.

Par avenant du 21 juillet 2000, la durée hebdomadaire du travail a été portée à 19 heures, puis, à compter du 1^{er} janvier 2004, La Poste l'a affectée au centre de distribution du courrier (CDIS) de Jargeau. Dès le 1^{er} juillet 2006, elle a exercé un emploi à temps complet.

Ce centre va perdre une partie de son activité de publicité non adressée. Dans ces conditions, la commission de dialogue social s'est réunie le 20 juin 2007, et la salariée a pu bénéficier de plusieurs entretiens avec le conseiller en mobilité, afin d'étudier la situation et les différentes possibilités de reclassement qui pouvaient lui être offertes.

Le 5 février 2008, La Poste lui a proposé un poste d'agent de traitement courrier à Jargeau, au centre de distribution du courrier, qu'elle a accepté le 18 février suivant.

Au cours d'un deuxième processus de suppression des activités de publicité non adressée, qui a conduit à l'intégration de celle-ci au

travail des préposés de la poste, Mme M. s'est, à nouveau, entretenue avec un conseiller en mobilité pour faire le point de sa situation et des possibilités de reclassement qui s'offraient à elle.

Comme elle a refusé celles-ci, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement, le 22 mai 2009, pour le 4 juin suivant, avant d'être licenciée, le 25 juin 2009, pour reclassement impossible, à la suite du refus des trois propositions qui lui avaient été faites.

Dès le 20 août 2009, elle a formé une action devant le Conseil de prud'hommes d'Orléans, section commerce, contre la société anonyme La Poste pour : à titre principal : voir prononcer la nullité du licenciement à la suite de la discrimination dont elle avait été victime, avec réintégration et paiement des salaires, primes et indemnités depuis le licenciement du 30 août 2009 (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

1° Sur la nullité du licenciement sollicitée :

L'article L. 1132-1 du Code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ou de son handicap, et l'article L. 1132-4 assure que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

L'article L. 5212-13 du même code édicte que bénéficient de l'obligation d'emploi institué par l'article L. 5212-2 les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 25 juin 2009 expose : « Par courrier du 22 mai 2009, nous vous avons convoquée à un entretien préalable sur le projet de licenciement vous concernant, auquel vous vous êtes présentée, assistée de Mmes Janick Girard et Chantal Chevrier. Au cours de cet entretien, nous vous avons indiqué les motifs de la décision que nous envisageons de prendre à votre égard.

Comme vous le savez, l'évolution de l'organisation de l'activité de la publicité non adressée, initiée en 2003 au sein du groupe La Poste, a conduit celle-ci à mettre en œuvre un projet de déploiement et de redécoupage de son activité de publicité non adressée entre différents acteurs du groupe.

Ce déploiement tendait, d'une part, à regrouper les activités de Mediapost et de Delta Diffusion au sein d'une même entité et, d'autre part, à définir les nouveaux périmètres de distribution entre la filiale Mediapost et la maison-mère.

C'est dans ce contexte et afin de renforcer la compétitivité de l'activité de publicité non adressée dans un contexte d'ouverture à la concurrence et des forts enjeux stratégiques qu'il a été prévu :

- d'une part, de proroger, parmi les principes de son organisation, celui d'intégrer la charge de la distribution de cette publicité à l'intégralité des tournées motorisées quatre roues et dans tout établissement distributeur réorganisé ;

- et, d'autre part, de généraliser le processus d'industrialisation de l'activité assemblage et répartition pour renforcer le traitement industriel des flux de publicité non adressée.

La mise en place de ces principes d'organisation s'est faite après concertation sociale avec les organisations syndicales nationales les 3 juillet 2003 et 16 mars 2004, puis le 8 avril 2004, le 26 avril 2004, le 20 juin 2007, et le 21 janvier 2008. Les établissements ayant des activités de publicité non adressée ont été impactés par ce projet.

Du fait de la perte d'une partie de votre activité de publicité non adressée au centre de distribution de Jargeau et dans le cadre de la commission de dialogue social de La Poste du 20 juin 2007 puis du comité technique paritaire de Beauce-Sologne du 21 janvier 2008, vous avez eu plusieurs entretiens avec le conseiller en mobilité pour étudier votre situation et les possibilités de reclassement.

Cela a donné lieu, le 5 février 2008, à une proposition de poste d'agent de traitement courrier à Jargeau, poste que vous avez accepté.

À l'occasion d'une deuxième vague dans le cadre de cette même CDSP, entraînant l'intégration des activités de publicité non adressée restante à la charge des facteurs, vous avez été vue, à nouveau, par le conseiller en mobilité pour étudier votre situation et les possibilités de reclassement. N'ayant pas le permis de conduire, ce qui rend très difficile votre reclassement, vous avez alors accepté un chiffrage des indemnités versées dans le cadre d'un protocole de rupture amiable de votre contrat de travail prévu par ladite CDSP.

Le 13 février 2009, et pour faire suite aux différents échanges lors des entretiens, une proposition de rupture amiable vous a été adressée par le conseiller en mobilité et, le 2 mars suivant, vous avez fait part par écrit de votre refus d'accepter la proposition de rupture amiable.

Après recherche de poste, plusieurs propositions ont été adressées par écrit :

- une proposition de poste d'agent rouleur distribution au centre courrier de La Ferté-Saint-Aubin ;
- une proposition de même ordre au centre courrier d'Anet ;
- une autre proposition au centre courrier d'Herbault.

À la suite de vos refus de ces propositions, étant dans l'impossibilité de vous reclasser, nous avons dû engager une procédure de licenciement. Aussi, par la présente, nous avons le regret de vous notifier votre licenciement pour les raisons suivantes : reclassement impossible suite au refus des trois propositions de postes à la suite de la suppression de poste... »

Le docteur David Asselin, médecin traitant de Mme M., expose que celle-ci est handicapée depuis l'enfance par une déficience intellectuelle, avec une lenteur de réflexion et des troubles de la compréhension. La lecture est difficile et le calcul limité aux opérations simples. L'écriture est également limitée à des phrases simples. Elle doit être assistée dans les démarches administratives, est-il indiqué le 16 juin 2010.

Ce praticien a demandé à un orthophoniste d'établir un diagnostic de cette patiente. Dans ces conditions, M. Jean-Marie Pierson a réalisé un compte-rendu du bilan orthophonique le 18 juin 2010 de Mme M., d'où il ressort qu'elle présente des troubles spécifiques dans le développement de son langage et que, si le versant réalisation paraît suffisamment compensé pour maintenir une conversation courante, le versant compréhension s'avère particulièrement troublé par de faibles capacités de jugement, de raisonnement et de mémorisation, ce qui la rend particulièrement vulnérable. La lecture s'avère imprécise en raison de multiples confusions de mots et le niveau d'automatisation et de compréhension s'apparente à celui d'un lecteur de l'école primaire. Une courte conversation portant sur les points de vue différents de deux adultes sur l'intérêt du téléphone portable n'est que partiellement comprise. Manifestement, à la prise en compte et à l'intégration d'arguments, elle ne parvient pas à repérer les informations importantes, à les considérer, à les classer et à les reformuler.

Il conclut qu'une prise en charge pourrait être envisagée si ses troubles de mémoire s'amplifiaient ou si sa pragmatique se dégradait.

De nombreux collègues de travail ont attesté qu'à son contact, on était obligé de se rendre compte que Claudine avait des difficultés à comprendre, tant au niveau du travail que dans les conversations anodines où, bien des fois, elle répondait totalement à côté du sujet mais que, si elle était encadrée dans son travail et si on lui parlait gentiment, puisqu'elle panique facilement, elle était capable de rendre un bon travail.

Mme Colette Laizeau expose avoir travaillé en tant qu'agent de service général au bureau de poste de Saint-Denis-de-l'Hôtel de 1983 à 1993 et qu'elle a ainsi travaillé pendant toute cette période avec Mme Colette M., préposée et, ensuite, avec sa fille Claudine qui effectuait le ménage chaque jour. Par la suite, le service a eu besoin de quelqu'un pour la distribution des publicités non adressées et, comme ce travail ne nécessitait pas de responsabilités particulières, nous avons pensé que, malgré son handicap, Claudine pouvait assurer ces services sur la commune.

Le responsable du bureau en a discuté avec sa mère et avec l'accord de celle-ci, ce travail lui a été confié, sachant que cette dernière serait là pour lui expliquer et la seconder, en cas de nécessité. Je sais que la mère continuait toujours à l'aider après son départ à la retraite et ce, sur les trois communes qu'elle avait à desservir.

Le 30 mars 2009, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, qui a remplacé la COTOREP, a notifié sa décision du 26 mars précédent qui avait décidé de lui reconnaître la qualité de travailleur handicapé à compter du 26 mars 2009 jusqu'au 25 mars 2014, avec reconnaissance d'un handicap qui réduisait son activité de travail, compte tenu des éléments portés à sa connaissance, tant professionnels que médicaux, avec souhait de maintien dans l'emploi au titre de l'orientation.

Le procès-verbal de l'entretien préalable du 4 juin 2009 a été signé par la responsable GADS et il mentionne, page 3 : « la demande de reconnaissance de sa fille comme travailleur handicapé a été difficile à supporter pour elle... »

La pièce 19 du Défenseur des droits a trait à un courriel du directeur des ressources humaines et des relations sociales de La Poste du 5 août 2009 à M. Dumans, responsable du secteur poste, à propos du licenciement de Mme M., où il expose ceci : « Suite à votre demande, vous trouverez en pièces jointes : une note interne du 5 février 2008 de la DOTC de reclassement de Mme M. qui fait déjà état de la problématique d'inaptitude, bien connue des services ».

Or, le 23 février 2011, la direction opérationnelle territoriale du courrier Beauce-Sologne, en la personne du directeur des ressources humaines, écrit à la Haute autorité de lutte contre les discriminations que « Mme M. n'a fait l'objet d'aucune discrimination. Le licenciement est totalement régulier et fondé sur des motifs objectifs liés à l'évolution de l'activité de distribution de la publicité non adressée qu'elle effectuait dans le cadre de son emploi à La Poste. Il n'a aucun lien avec un quelconque handicap de sa part, d'ailleurs inconnu de La Poste au moment du déclenchement de la procédure de licenciement ».

Cependant, il est reconnu de manière incontestable qu'à compter du 4 juin 2009, La Poste connaissait la décision prononcée par la CDAPH comme elle l'exprime dans ses conclusions, page 8 : « Ce jour-là, 4 juin 2009, seule l'information en a été donnée à La Poste, sans que la décision n'ait été communiquée ».

Il appartenait donc à cette société dotée d'une direction des ressources humaines particulièrement développée et dont l'efficacité ne devrait pas être mise en doute, de se renseigner auprès de la commission précitée très rapidement pour connaître la teneur de la décision rendue le 26 mars 2009 et se conformer à sa réglementation interne.

Il a été conclu au sein de La Poste un accord-cadre handicap décliné dans les différents métiers dont celui des courriers, qui prévoit notamment son aide aux salariés devenus inaptes avec pour objectif de maintenir dans l'emploi les agents reconnus travailleurs handicapés et pour lesquels un avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude a été émis.

Or, à partir du 4 juin 2009, la procédure de licenciement économique pouvait, au moins, être suspendue pour que cette commission puisse être saisie en vue d'un maintien dans l'emploi et d'un accompagnement social qui devait être systématiquement proposé, ce qu'a sollicité la déléguée syndicale Force ouvrière au cours de l'entretien préalable.

Les deux propositions de reclassement à 153 et 104 km de Jargeau, lieu du domicile de Mme M., s'avéraient irréalisables dans la mesure où elle ne possède pas de permis de conduire ni de véhicule. La troisième, à La Ferté-Saint-Aubin, posait également des problèmes, puisqu'elle devait prendre un car jusqu'à Orléans et un autre car ou un train d'Orléans à La Ferté-Saint-Aubin, ce qui compliquait indéniablement les trajets de cette femme handicapée pour aller travailler.

Par ailleurs, La Poste a délibérément refusé de communiquer les registres uniques du personnel de ses établissements pour le Loiret et des sociétés qui dépendent de son groupe, en sorte qu'il n'a pas été possible de connaître les places éventuelles à proximité de Jargeau où la salariée aurait pu être reclassée dans des conditions satisfaisantes.

Dans ces conditions, en raison des carences multiples de l'employeur à l'égard de Mme M. dont il savait, au moins à compter du 4 juin 2009, qu'elle était travailleur handicapé, il convient de juger que son licenciement est intervenu en raison de son état de santé. Il s'ensuit que ce licenciement

doit être déclaré comme nul, en application de l'article L. 1132-4 du Code du travail.

2° Sur les conséquences de la nullité du licenciement :

La nullité d'un licenciement signifie qu'il n'a jamais existé et, qu'en conséquence, la salariée licenciée doit être réintégrée, ce que la cour ordonne aujourd'hui, et, pour en assurer l'effectivité, une astreinte sera prévue d'office de 200 € par jour de retard postérieurement à un délai de 30 jours après la notification de cet arrêt, pour lui permettre d'évaluer les possibilités de reclassement acceptables par cette salariée handicapée, qui pourraient se situer sur une ligne entre Châteauneuf et Orléans en passant par Jargeau. La cour se garde, naturellement, la possibilité de liquider cette astreinte.

Comme la salariée est considérée comme n'ayant jamais été licenciée, elle devra être réglée de l'intégralité des rappels de salaire du 27 août 2009 au 29 septembre 2011, soit 37 967,50 € et 3 796,75 € de congés payés afférents, ainsi que de toutes les mensualités jusqu'à sa réintégration effective, assorties des congés payés afférents.

Elle a subi incontestablement un préjudice moral d'avoir été évincée, depuis près de deux ans et demi, dans des conditions qui stigmatisent son handicap, sans avoir pu retrouver du travail depuis, alors qu'elle s'est dévouée, dans des conditions difficiles, à La Poste pendant plus de 18 ans.

La Cour estime qu'il convient de l'indemniser par une somme arbitrée à 15 000 €.

Aucun texte n'est invoqué par la salariée pour permettre la publication de cet arrêt dans la revue interne forum. La cour considère, en outre qu'il ne lui appartient pas de stigmatiser tel ou tel comportement par une publication édifiante. Le rejet s'impose donc pour cette requête.

Au titre des frais non compris dans les dépens de première instance et d'appel, il est opportun de condamner cette société à verser à la salariée une somme de 2 000 € ainsi qu'aux dépens, et de la débouter de la somme de 3 000 €, revendiquée à ce titre, comme infondée. Toutes les autres demandes des parties seront également repoussées comme injustifiées.

PAR CES MOTIFS :

- Reçoit, en la forme, l'appel de Mme M.,
- Au fond, infirme en toutes ses dispositions le jugement contesté (Conseil de prud'hommes d'Orléans, section commerce, 7 juin 2010),
- Et, statuant à nouveau,
- Prononce la nullité du licenciement pour motif économique de Mme M., intervenu le 25 juin 2009,
- Ordonne sa réintégration au sein de La Poste, sur une ligne géographique de Châteauneuf à Orléans, en passant par Jargeau, dans un délai de 30 jours à compter de la notification de cet arrêt, sous astreinte de 200 € par jour de retard à l'expiration de ce délai, la cour se gardant la faculté de liquider cette astreinte,
- Condamne, en conséquence, la société anonyme La Poste à lui payer :
 - 37 967,50 € à titre de rappel de salaires du 27 août 2009 au 29 septembre 2011,
 - 3 796,75 € de congés payés afférents,
 - les salaires mensuels, au-delà du 29 septembre 2011, sur la base mensuelle de 1 518 € jusqu'à la date de réintégration effective, assortis des congés payés afférents,
 - 15 000 € de dommages-intérêts pour préjudice moral,
 - 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile pour la première instance et l'appel.

(M. Velly, prés. - Mme Gayet, av. gén. - Me Guelmaoui, Renda, Hermelin, av.)

Note.

Dans cet arrêt, la Chambre sociale de la Cour d'appel d'Orléans souligne l'obligation qui est faite à l'employeur, avant de prendre toute décision visant à modifier ou rompre le contrat de travail d'un salarié handicapé, de tenir compte de ce handicap, à défaut de quoi ladite décision pourrait revêtir un caractère discriminatoire.

En l'espèce, la SA La Poste a manqué à cette obligation en proposant à la demanderesse, dans le cadre d'une recherche de reclassement précédant un licenciement pour motif économique, des postes ne tenant pas compte du handicap de cette dernière, alors qu'il est démontré que l'employeur en connaissait l'existence et la nature, et ne pouvait ignorer que les postes qu'il proposait étaient incompatibles avec ce handicap.

Les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, reprenant le 1^{er} alinéa de l'article L. 122-45 du Code du travail (avant recodification), énoncent, entre autres, qu'aucune personne ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires en raison, notamment, de son handicap.

Ce principe, d'ordre public, qui puise sa force dans le droit international (article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques), trouve toute sa dimension dans le domaine du droit du travail, particulièrement exposé à ce type d'attitudes discriminatoires.

Le cadre de l'entreprise est propice à la manifestation d'un comportement discriminatoire de la part de l'employeur envers le salarié. En effet, le lien de subordination, qui est une caractéristique du contrat de travail, peut, s'il est exercé excessivement, aboutir à des abus de pouvoir au travers desquels peuvent figurer des discriminations.

Si une telle attitude est parfois adoptée ouvertement par l'employeur, la plupart du temps, il tentera de dissimuler son comportement derrière des motifs qu'il présentera comme étant légitimes (1).

C'est bien ce que la Cour d'appel a décelé dans le cas qui nous intéresse, en déterminant de manière précise la nature du handicap de la salariée, puis, vérifiant que l'employeur en avait été informé, elle a ensuite constaté que les postes de reclassement proposés avaient été précisément choisis, au regard

des difficultés qu'aurait rencontré la salariée pour s'y adapter, en raison de son handicap (2).

Il est à noter l'intervention du « défenseur des droits », organisme qui a succédé à la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations pour l'égalité), et qui a toute latitude pour défendre les intérêts d'une partie faisant l'objet de discriminations prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié par la France, en présentant ses observations devant la Cour d'appel.

Enfin, la Cour a fait application du principe du dédommagement de l'entier préjudice en l'appréciant de la manière la plus large possible (3).

En effet, dans le cadre du dédommagement d'un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement nul, puisque résultant d'une discrimination liée à son handicap, le juge se positionne, soit sur le terrain de la réintégration dans l'entreprise (4), soit dans l'hypothèse où le salarié refuse cette réintégration, sur le terrain de l'indemnisation par l'allocation de dommages et intérêts.

Ici, la Cour d'appel, après avoir prononcé la nullité du licenciement et ordonné la réintégration, sous astreinte, de la salariée dans l'entreprise, avec le rappel des salaires correspondant à la période courant entre son licenciement et sa réintégration, a également décidé de condamner l'employeur à verser à la salariée des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral qu'elle a subi.

Le prononcé de la nullité d'un licenciement, qui permet d'ordonner la réintégration du salarié dans l'entreprise, et à laquelle l'employeur ne peut s'opposer, sanctionne sévèrement ce dernier, puisqu'il doit rétablir le salarié dans ses droits en lui réglant l'intégralité des rappels de salaire qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été licencié et ce jusqu'à sa réintégration définitive.

En élargissant la condamnation au versement de dommages et intérêts, la Cour d'appel a donné un signe fort et dissuasif à l'attention des employeurs qui seraient tentés de se débarrasser de manière irresponsable de salariés en position de très grande fragilité du fait de leur handicap.

Philippe Rechoulet,

Conseiller prud'homme, Bordeaux

(1) On peut même trouver des discriminations en matière de santé contenues dans les clauses d'un accord collectif, qui deviennent dès lors inopposables aux salariés (Soc. 11 janv. 2012, Bull. p. n° 10-23.139).

(2) F. Héas « Le droit au reclassement du salarié en cas de restructuration de l'entreprise ou d'altération de sa santé »

Dr. Ouv., oct. 2007 p. 452, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(3) M. Keller « Les principes du droit civil de la réparation de l'entier préjudice appliqués aux rapports de travail », Dr. Ouv. 2011 p. 234.

(4) V. par ex. CPH Toulouse 7 nov. 2011, Dr. Ouv. 2012 p. 230, n. L. Bod.