Image not found or type unknown

La connaissance du handicap du salarié à l’occasion d'un appel interne peut qualifier son licenciement de discriminatoire, décision Baldeh v Churches Housing Association of Dudley and District LTD

Commentaire d'arrêt publié le **16/05/2019**, vu **1825 fois**, Auteur : ebl miller rosenfalck

L’Employment Appeal Tribunal estime qu’un employeur ne connaissant seulement l’invalidité de son ancien employé au cours d’un appel interne, peut tout de même être tenu responsable de licenciement discriminatoire.

En l’espèce, Madame Baldeh s’est vue licenciée par son employeur, une association de bailleurs sociaux, à l'issue d'une période de préavis de six mois, suite à diverses inquiétudes soulevées au sujet de ses résultats au travail.

Les différents griefs portaient entre autre sur son style de communication et le ton employé envers ses collègues et son responsable. Une plainte avait par ailleurs été formulée à son encontre par un utilisateur du service. Suite à la décision de licenciement, elle fit appel auprès de son employeur en mentionnant au cours de l’instance qu'elle souffrait de dépression, la poussant parfois à se comporter de manière inhabituelle, à dire des choses inappropriées et à subir des oublis à court terme. L’appel a été rejeté, et Mme Baldeh introduisit dès lors une action en discrimination fondée sur le handicap en vertu de la section 15 de l'*Equality Act* de 2010.

Le licenciement fut confirmé par les juges du fond. Les juges admettaient que la dépression de Madame Baldeh constituait une invalidité au sens de handicap au regard des dispositions du droit du travail anglais, mais rejetaient la demande en raison des circonstances d’espèce et au motif que l’employeur ignorait et ne pouvait raisonnablement savoir que la requérante en souffrait au moment de son licenciement.

Finalement son appel formé devant l'*Employment Appeal Tribunal* (EAT) s'est avéré plus efficace. Après avoir relevé un certain nombre d’erreurs dans le raisonnement de première instance, l’EAT choisit de renvoyer l’affaire.

Il était question de savoir si l’invalidité de Mme Baldeh avait eu une influence matérielle sur la décision de licenciement. Les juges du fond avaient estimé que l’employeur avait poursuivi un but légitime, toutefois il leur fut reproché d’avoir manqué d’aborder la question de savoir si le licenciement constituait un moyen proportionné d’atteindre cet objectif, ce qui nécessitait un exercice d’équilibre.

En effet pour l'ETA, un recours formé contre un licenciement fait partie intégrante de la décision de licenciement. Le tribunal aurait donc dû considérer la décision d'appel de l'employeur comme partie intégrante du licenciement même, et donc statuer sur son caractère discriminatoire.

L'EAT estima en outre qu'un employeur ne connaissant seulement l'invalidité de son ancien employé au cours d'un appel interne, peut tout de même être tenu responsable de licenciement discriminatoire au regard du texte précité. Les employeurs sont donc tenus de prendre en compte toutes les informations auxquelles ils ont accès lors d'un appel interne, avant de rendre leur décision sur un licenciement.

N'hésitez pas à contacter notre équipe spécialisée en droit du travail pour toute question sur le sujet ou pour vous conseiller sur le type de contrats à mettre en place pour vos opérations en Angleterre.

Les informations contenues dans ce guide sont publiées à des fins générales et ne constituent pas un conseil juridique. Un avis approprié devra être sollicité pour tout cas particulier et préalablement à toute décision.

© Miller Rosenfalck LLP, Janvier 2019

Contact:

Marguerite Perin - Solicitor

T +44 (0)20 7553 4074

E mp@millerrosenfalck.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés