

ANALYSE CHRONIQUE

QUI VEUT SE DEBARASSER DE SON PHARMACIEN LUI REPROCHE SES HORAIRES

Ce cas amène deux remarques :

L'une relative aux horaires du pharmacien à temps partiel, l'autre concernant la discrimination dont semble être victime cette personne, du fait de son handicap.

- Pharmacien à temps partiel

Les praticiens hospitaliers disposent des mêmes fonctions que les praticiens à temps plein.

Ils exercent leur profession en " demi-journées " et jamais par référence à un nombre d'heures !

D'après l'article R 6152-223 du Code de la Santé Publique :

" Le service normal hebdomadaire des praticiens des hôpitaux est fixé à 6 demi-journées. Il peut être ramené à 5 demi-journées pour certains postes, lorsque l'activité hospitalière le justifie.

Le service hebdomadaire peut être réduit à 4 demi-journées dans certaines disciplines ou spécialités dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé. "

L'article R 6152-224 du Code de la Santé Publique, les horaires et obligations de service des praticiens à temps partiel sont précisés par le règlement intérieur de l'établissement.

- La discrimination

Il existe un principe de " **non-discrimination** ".

La non-discrimination est un principe absolu, que l'on trouve dans le statut de la fonction publique.

→ Aucune distinction ne peut être faite en raison du sexe, de l'état de santé, du handicap ou de l'appartenance ethnique du fonctionnaire.

L'égalité est ainsi clairement affirmée.

Des dérogations sont autorisées en matière d'emploi. Des recrutements distincts, pour les hommes ou les femmes peuvent, exceptionnellement, être organisés, si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions. De même, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

Il faut savoir que, d'après l'article L 114 du Code de l'action sociale et des familles, constitue un handicap, " toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. "

Il y a discrimination lorsqu'une personne handicapée est traitée moins favorablement que quelqu'un d'autre pour un motif lié à son handicap sans justification. Un traitement moins favorable consiste à ne pas prendre les mesures auxquelles on aurait pu raisonnablement s'attendre en l'espèce afin de surmonter les obstacles ou désavantages que crée le handicap considéré.

Voyons une illustration :

Il s'agit d'une affaire jugée en 2001 par la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Mme F. est engagée par la Fondation d'un Institut, en qualité de sténodactylographe, puis promue aux fonctions de secrétaire de direction.

Elle s'absente pour maladie, durant plusieurs mois.

Puis elle bénéficie d'un mi-temps thérapeutique.

A nouveau absente, elle finit par être licenciée 3 mois plus tard, au motif que son absence pour maladie nécessitait son remplacement définitif.

Mme F. prétend que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, et souhaite obtenir le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Or, l'article 52 de l'accord d'entreprise de l'Institut exonère l'employeur du paiement des indemnités de rupture en cas d'absence du salarié imposant son remplacement effectif...

Que dit le Juge ?

D'après l'article L122-45 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

Il s'agit donc d'une discrimination à l'égard de la salariée, dont l'absence était liée à la maladie.

- En conclusion :

Notre directeur a tort deux fois : il ne connaît pas le statut des praticiens des hôpitaux et il commet un délit pénal en exploitant de manière odieuse l'état physique du pharmacien.