



Quand « 20 Minutes » s'acharne contre un salarié handicapé

Depuis trois ans, *20 Minutes* a pris des initiatives concernant le handicap au travail : désignation d'une référente au sein des ressources humaines, points et entretiens de sensibilisation réguliers... Mais la direction du quotidien gratuit semble avoir quelques problèmes pour passer de la théorie à la pratique.

En témoigne la situation d'un salarié, journaliste rédacteur reporter au sein du « service participatif », notamment chargé de rédiger des articles, réaliser des vidéos et gérer les réseaux sociaux. Embauché en CDD en octobre 2016 puis en CDI en février 2017, il a été reconnu travailleur handicapé en novembre 2019, après un grave problème de santé survenu en mars 2017, qui lui cause un important état de fatigue.

Or, la direction de *20 Minutes* s'acharne à lui refuser une demande de temps partiel thérapeutique, assortie d'une part de télétravail. Et ce, malgré un avis rendu en ce sens par la médecine du travail en avril dernier (après une première prescription en mai 2019), suivi d'une décision similaire de l'inspection du travail en août dernier.

La direction de *20 Minutes* a bien fait mine, en novembre 2019, de « tester » pendant plusieurs mois un poste à mi-temps, mais en répartissant le travail sur cinq jours et en lui confiant certaines tâches marketing qui n'ont rien à voir avec son poste de journaliste. L'échec était écrit d'avance.

Elle a ensuite, fin mai 2020, convoqué le salarié à un entretien préalable au licenciement, dont il ignore toujours les raisons. L'inspection du travail est intervenue pour faire stopper la procédure. Peu auparavant, la direction n'avait pas non plus hésité à entamer devant le conseil des prud'hommes une procédure de nature abusive, s'agissant d'un salarié handicapé, pour s'opposer à l'avis rendu par la médecine du travail. En interne, la situation de ce salarié a fait l'objet d'un droit d'alerte en mars 2020, ainsi que d'un CSE extraordinaire en juin.

Malgré cela, la direction a usé et continue d'user de tous les prétextes pour refuser cet aménagement du poste de travail, n'hésitant pas à changer du tout au tout son argumentation. *20 Minutes* a ainsi, entre autres, assuré qu'il était difficile de trouver un-e candidat-e pour assurer le complément du poste en question, qu'il ou elle ne resterait pas, que sa formation serait trop longue, qu'il était impossible d'organiser le télétravail pour des raisons techniques et pratiques...

Autant d'affirmations balayées par l'inspection du travail, car ni étayées ni prouvées par la direction. Acculée, cette dernière adopte désormais un discours complètement différent. Elle assure que le salarié n'a pas les capacités à effectuer correctement son travail, « ni en quantité, ni en qualité », ce qui entraînerait « le stress et l'épuisement de l'équipe ». Alors que ce dernier a fait l'objet, à l'occasion de son seul entretien annuel validé, en février 2018, d'une excellente évaluation et que lors d'une réunion en février 2020, la direction affirmait encore qu'elle n'avait rien à reprocher à son travail...

Toutes ces manœuvres intolérables, qui s'accompagnent d'une mise à l'écart systématique, entraînent un grand état de souffrance du salarié, attesté par plusieurs arrêts maladie. Le SNJ-CGT et le SNME CFDT exigent que le harcèlement et la discrimination à son encontre cessent immédiatement, que la décision de l'inspection du travail, prise en août, lui soit appliquée sans délai et qu'il puisse travailler dans des conditions sereines.

Paris, le 17 septembre 2020.