

Délibération n° 2011-30 du 31 janvier 2011

Délibération relative à un licenciement discriminatoire car fondé sur l'état de grossesse. Etat de grossesse - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant la Cour d'appel

Conformément à sa délibération n° 2010-35 du 8 février 2010, la haute autorité a présenté ses observations devant le Conseil des prud'hommes visant à faire reconnaître le caractère discriminatoire d'un licenciement fondé sur l'état de grossesse. Par jugement du 17 décembre 2010, le Conseil de Prud'hommes a reconnu l'existence d'un contrat de travail et la nullité du licenciement car fondé sur un critère discriminatoire. L'employeur ayant interjeté appel de cette décision, le Collège décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel.

Le Collège :

Vu la Constitution et son Préambule ;

Vu le 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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 26 juin 2008 d'une réclamation de Madame X relative à la rupture de son contrat de travail qu'elle estime en lien avec son état de grossesse.

A compter du 14 janvier 2008, Madame X travaille pour la société Z, agence immobilière, fait des visites chez les clients, assure des permanences téléphoniques à l'agence, procède à des rentrées de mandats, reçoit une rémunération partielle et réalise des négociations.

La réclamante insiste à de multiples reprises pour signer un contrat de travail écrit, en vain.

Le 4 avril 2008, le gérant de la société, apprend la grossesse de Madame X et l'informe qu'il ne souhaite plus lui faire signer de contrat de travail au motif qu'il est « *hors de question de faire signer un contrat à une femme enceinte* », propos corroborés par un témoin.

L'enquête de la haute autorité démontre que les éléments constitutifs du contrat de travail (prestation de travail au profit d'une autre personne, état de subordination, rémunération)

sont réunis, contrairement à la position de la société mise en cause qui soutient que Madame X avait le statut de travailleur indépendant.

La relation de travail entre la réclamante et la société Z, à défaut d'écrit, doit donc s'analyser en un contrat de travail à durée indéterminée.

Les divers éléments de l'enquête et notamment l'attestation et l'audition de Monsieur G, ancien salarié et associé de la société Z, établissent que le gérant a mis fin au contrat de travail de Madame X uniquement parce qu'elle était enceinte.

Madame X étant liée à la société Z par un contrat de travail à durée indéterminée, la rupture dudit contrat, le 4 avril 2008, équivaut à un licenciement fondé sur un critère discriminatoire, en l'occurrence son état de grossesse.

Dans sa délibération n° 2010-35 du 8 février 2010, le Collège a considéré que les éléments de réponse apportés par l'employeur, concernant la rupture du contrat de travail de Madame X, n'apparaissent pas suffisamment étayés pour contredire la présomption selon laquelle la rupture est fondée sur l'état de grossesse de la salariée, telle que prohibée par l'article L.1132-1 du Code du travail.

En conséquence, le Collège de la haute autorité a considéré qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, la rupture du contrat de travail de Madame X a été motivée par son état de grossesse et est nulle en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.

Le Collège de la haute autorité a donc décidé de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes, saisi par la salariée.

Dans son jugement du 17 décembre 2010, le Conseil de Prud'hommes a repris les observations formulées par la haute autorité. Il a ainsi requalifié la relation de travail entre Madame X et la société Z en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet.

Le Conseil de Prud'hommes a également reconnu le caractère discriminatoire du licenciement car motivé par l'état de grossesse de la réclamante et a prononcé la nullité du licenciement.

Le Conseil de Prud'hommes a alloué à la réclamante un rappel de salaires correspondant à la période travaillée, 10.200 € de dommages et intérêts pour licenciement nul et 5.000 € de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé.

L'employeur a interjeté appel de cette décision le 12 janvier 2011.

Le Collège :

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel, étant précisé que cette présentation est de droit par application de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Le Président,

Eric MOLINIÉ