



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-073

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à une discrimination au retour de congé maternité et un licenciement discriminatoires à raison du sexe (présentation d'observations en justice)**Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations**Thème :** Emploi privé – Retour congé maternité et licenciement**Critère :** Sexe**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative aux difficultés rencontrées par une salariée à son retour de congé maternité et à son licenciement pour motif économique qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son état de grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille.

L'instruction menée par les services du Défenseur des droits a permis d'établir que la salariée n'avait pas retrouvé son précédent emploi, conformément à l'article L. 1225-25 du code du travail, une partie de ses précédentes fonctions ayant été maintenues au profit de sa remplaçante.

Il ressort également des éléments recueillis qu'elle a fait l'objet d'une mise à l'écart à son retour dans l'entreprise et qu'elle n'a pas pu exercer les nouvelles missions qui lui étaient confiées, faute de moyens financiers de l'entreprise. Enfin, quelques jours avant sa convocation à un entretien préalable, son employeur lui a demandé de rendre le véhicule mis à sa disposition.

Enfin, la société mise en cause ne justifie pas par des éléments objectifs la réalité des difficultés économiques de l'entreprise et a manqué à son obligation légale de reclassement.

En conséquence, le Défenseur des droits :

Considère que la société mise en cause a manqué à son obligation de réintégrer la salariée dans son emploi à son retour de congé maternité, au sens de l'article L. 1225-25 du code du travail, et que la salariée a fait l'objet d'une discrimination en raison de son sexe au sens des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail ;

Considère que le licenciement pour motif économique de la salariée est discriminatoire car non justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conformément à l'article L. 1134-1 du code du travail ;

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes saisi du litige.



Paris, le 31 juillet 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-073

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Madame X relative aux difficultés rencontrées à son retour de congé maternité et à son licenciement pour motif économique qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son état de grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille ;

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.

Jacques TOUBON

Observations devant le Conseil de prud'hommes dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 7 février 2013, Madame X a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative aux difficultés rencontrées à son retour de congé maternité et à son licenciement par la société Y qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son état de grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille.
2. S'estimant en présence d'éléments de faits laissant présumer l'existence d'une discrimination, le Défenseur des droits a interrogé Monsieur Z, gérant de la société Y, par courrier du 8 janvier 2014.
3. Par courrier du 10 février 2014, ce dernier y a répondu.
4. Par courrier du 4 mars 2014, les services du Défenseur des droits lui ont adressé une note récapitulative afin de lui faire part de leur analyse du dossier et solliciter ses explications sur l'ensemble des éléments recueillis.
5. Par courrier du 3 avril 2014, le conseil de la société Y y a répondu.
6. Madame X a sollicité du Défenseur des droits qu'il présente ses observations dans le cadre du contentieux qu'elle a engagé devant le Conseil de prud'hommes.

I. RAPPEL DES FAITS :

7. Par contrat à durée indéterminée du 6 avril 2009, Madame X est recrutée au sein de la société Y, créée en 2007 et spécialisée dans le secteur d'activité des travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation, en qualité de chargée de communication, statut cadre, coefficient 60. La convention collective régionale du bâtiment de la région parisienne lui est applicable.
8. En septembre 2009, Monsieur Z lui aurait proposé de se charger des procédures de recrutement, en complément de ses fonctions de chargée de communication. Puis, à compter de décembre 2009, elle aurait eu en charge l'ensemble des tâches ressources humaines de la société, sans avenant à son contrat de travail.
9. En mai 2011, elle est placée en arrêt maladie pour difficultés liées à son état de grossesse.
10. Du 25 juillet au 13 novembre 2011, elle est en congé maternité.
11. Durant son absence, Madame A, assistante de Monsieur Z, l'aurait remplacée dans ses fonctions RH.
12. Par courrier du 6 octobre 2011, elle formule une demande de congé parental d'éducation à temps partiel pour six mois.
13. Elle est convoquée à un entretien durant son congé maternité, le 26 octobre 2011, au cours duquel Monsieur Z lui aurait annoncé qu'il souhaitait garder Madame A aux fonctions de RH après son retour et qu'elle s'occuperait dorénavant de la communication, du développement et de la stratégie d'entreprise.
14. Par avenant à son contrat de travail du 14 novembre 2011, son congé parental de six mois lui est accordé.
15. Le 21 novembre 2011, elle reprend ses fonctions à temps partiel et constate que son poste de travail a été déplacé dans un bureau isolé. Monsieur Z lui aurait expliqué qu'une « *nouvelle organisation des bureaux* » avait eu lieu durant son absence.

16. Elle s'aperçoit que ses nouvelles missions de stratégie d'entreprise ne l'occuperont pas à temps plein et ne pourront être développées, faute de moyens financiers.
17. En décembre 2011, Monsieur Z lui aurait expliqué que la société étant en difficulté, elle risquait d'être licenciée. Il lui aurait proposé une transaction d'un montant de 5,000 € qu'elle aurait refusée.
18. Madame X décide de mettre fin à son congé parental le 31 janvier 2012. Elle reprend son activité à temps plein à compter du 1^{er} février 2012.
19. Par LRAR du 9 février 2012, elle est convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour motif économique fixé au 16 février 2012.
20. Le 16 février 2012, des documents relatifs à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) régi par les dispositions des articles L. 1233-65 et suivants du code du travail lui sont remis. Le CSP s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement (entreprise de moins de mille salariés). Conformément à ce dispositif, Madame X bénéficie d'un délai de 21 jours, soit jusqu'au 8 mars 2012, pour accepter ou refuser de souscrire au CSP.
21. Par LRAR du 27 février 2012, Monsieur Z lui rappelle qu'elle dispose d'un délai de 12 jours pour accepter ou refuser le CSP et lui notifie « *par la présente* » son licenciement, ce qui apparaît contraire à l'article 5 § 2 de la Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP en vertu duquel « *Lorsqu'à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion et lui précisant qu'en cas de refus de souscrire un contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement* ».
22. Le 8 mars 2012, Madame X accepte le CSP, ce qui emporte rupture immédiate de son contrat de travail.
23. Madame X explique qu'elle est la seule personne à avoir été licenciée pour motif économique et qu'aucun reclassement ne lui a été proposé. Elle estime ainsi que son licenciement est en lien avec son retour de congé maternité.
24. Elle saisit le Conseil de prud'hommes aux fins de voir condamner la société Y à des dommages et intérêts pour harcèlement moral et voir prononcer la nullité de son licenciement pour discrimination. Les conseillers prud'homaux s'étant déclarés en partage de voix, une audience devant le juge départiteur est fixée au 13 novembre 2014.

II. ANALYSE JURIDIQUE :

➤ Sur le principe général de non-discrimination :

25. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse.
26. Il renvoie à la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui prohibe, dans son article 2 3°, toute discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité.

27. En vertu de la jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union Européenne, un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe (CJCE, 8 septembre 2001, *Mc Kenna*, aff. C-191/03). La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 (considérant 23) souligne qu'« *il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe* ».
28. Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
29. L'article L. 1134-1 dudit code définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (...). Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».
- **Sur les conditions du retour de congé maternité de Madame X :**
30. L'article L. 1132-1 précité prévoit plus particulièrement qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation, en raison de son sexe.
31. L'article L.1132-1 renvoie également à la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui précise, dans son article 1, que tout agissement subi par une personne sur le fondement de son sexe et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue une discrimination.
32. L'article L. 1225-25 du code du travail dispose quant à lui : « *À l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».
33. De même, la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 précitée prévoit, en son article 15, qu'« *une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence* ».
34. En l'espèce, il ressort des éléments recueillis auprès de Madame X qu'à compter de 2009, elle a eu en charge, en plus de ses fonctions de chargée de communication, des tâches RH et notamment : le recrutement et la rédaction des contrats de travail, la signature des attestations de salaires des salariés en arrêt maladie, la gestion des congés payés, la gestion des formations du personnel, l'organisation des procédures de rupture des contrats de travail et l'organisation des élections des représentants du personnel. En outre, les documents fournis par la réclamante démontrent qu'elle appartenait au « service RH » et signait des documents en « qualité de RH ».
35. Madame X estime qu'elle n'a pas retrouvé ses précédentes fonctions à son retour de congé maternité puisque son employeur a décidé de maintenir ses tâches RH au profit de sa remplaçante, Madame A. Elle souligne que les nouvelles missions de stratégie d'entreprise qui lui ont été confiées à son retour ne correspondaient pas à un poste pérenne, faute de moyens financiers pour les exercer.
36. Dans sa réponse au Défenseur des droits, l'employeur reconnaît avoir confié des « tâches de secrétariat RH » à la réclamante et les avoir transmises à Madame A durant son absence et à son retour de congé maternité. Il joint une attestation de Madame A qui le confirme.

37. Il estime cependant que la réclamante a bien retrouvé ses fonctions à son retour de congé maternité puisqu'elle occupait toujours un poste de chargée de communication.
38. Il souligne qu'elle n'a jamais occupé un poste de Responsable RH et qu'aucun avenant à son contrat de travail n'a pris acte de l'évolution de ses fonctions.
39. Il considère ainsi que la réclamante n'avait pas à retrouver ses tâches de secrétariat RH à son retour de congé maternité.
40. Or, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, ce sont les tâches réellement exercées au jour du départ en congé maternité de la salariée et non ses fonctions initiales qui doivent être prises en compte, au sens de l'article L. 1225-25 du code du travail (Cass. soc., 27 juin 2012, n°11-11196).
41. Dès lors, peu importe que Madame X n'ait pas été nommée RRH ou qu'elle occupait toujours son poste de chargée de communication à son retour de congé maternité, les éléments recueillis démontrent qu'elle exerçait des « tâches de secrétariat RH » lors de son départ en congé maternité qu'elle n'a pas retrouvées à son retour, ce qui est d'ailleurs confirmé par son employeur.
42. De même, au retour de congé maternité, la salariée doit en priorité retrouver son précédent emploi si celui-ci demeure disponible : l'employeur ne saurait confier ses fonctions à sa remplaçante, même en cas de réorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 25 mai 2011, n°09-72556).
43. Or, en l'espèce, l'employeur a maintenu les tâches de secrétariat RH au profit de la remplaçante de Madame X. Ces fonctions n'ayant pas été supprimées durant son absence, elle aurait dû les retrouver à son retour, d'autant plus que ce retrait de fonctions conduira la société à engager une procédure de licenciement pour motif économique à son encontre, compromettant ainsi son avenir professionnel, ce que n'a pas manqué de relever la réclamante lors de son entretien préalable : *« j'ai bien vu qu'il n'y avait rien à faire en stratégie d'entreprise (...) maintenant tu me parles de me licencier. Normal, vu que je n'ai plus rien à faire... tu as tout donné à Christine... »*.
44. En outre, à son retour de congé maternité, Madame X a été placée dans un bureau isolé alors qu'elle partageait avant son départ un bureau avec l'une de ses collègues.
45. Dans sa réponse au Défenseur des droits, l'employeur confirme ce changement de bureau en invoquant une réorganisation générale des locaux.
46. Toutefois, la réclamante ne semble pas avoir été informée en amont de ce changement et les éléments recueillis démontrent que Madame A l'a remplacée dans son ancien bureau.
47. Au surplus, elle produit plusieurs attestations qui permettent de confirmer la mise à l'écart dont elle a fait l'objet à son retour de congé maternité (bureau isolé, sans fournitures et sans accès à ses anciens dossiers, etc.).
48. Ces attestations confirment également qu'elle n'a pu exercer les nouvelles missions de stratégie d'entreprise qui lui ont été confiées à son retour, faute de moyens financiers de l'entreprise.
49. Enfin, quelques jours avant sa convocation à un entretien préalable, son employeur lui a demandé de rendre le véhicule mis à sa disposition en expliquant qu'il devait le vendre rapidement pour faire face aux difficultés de l'entreprise. Madame X a alors été contrainte de trouver en une semaine un autre véhicule, n'ayant d'autre moyen de transport pour venir travailler. Elle constatera fin février 2012 que son employeur n'a toujours pas vendu ledit véhicule. Par courrier électronique du 7 février 2012, elle écrit à Monsieur Z : *« Me mettre la pression comme tu le fais à ce sujet ne fait qu'ajouter du stress à une situation qui n'est déjà pas facile pour moi : en effet, cette pression à te rendre le véhicule me mets*

en porte-à-faux, car tu le sais, tant que je n'aurais pas une autre voiture, je ne pourrais pas aller au travail, n'ayant pas de transports en commun entre mon lieu d'habitation et celui du travail ».

50. Ces éléments caractérisent un environnement hostile, humiliant et offensant à l'égard de Madame X à compter de son retour de congé maternité.
51. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que Madame X n'a pas retrouvé son précédent emploi au sens de l'article L. 1225 25 du code du travail, et qu'elle a fait l'objet, à son retour de congé maternité, d'agissements ayant eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, faits constitutifs d'une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

➤ **Sur le licenciement de Madame X pour motif économique :**

52. En vertu de l'article L. 1233-3 du code du travail : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques* ».
53. L'article L. 1233-4 du même code dispose : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.*
Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.
Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ».
54. L'employeur demeure tenu de son obligation de reclassement envers le salarié qui a reçu une proposition de contrat de sécurisation professionnelle (CSP) jusqu'à ce que le contrat de travail soit rompu (*Cass. soc., 19 mars 1998, n°95-44024 ; Cass. soc., 13 novembre 2012, n°11-14162*). La date de la rupture du contrat est alors celle de l'acceptation du CSP ou, si elle est antérieure, la date de notification du licenciement à titre conservatoire.
55. En l'espèce, la chronologie des événements et l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique à l'encontre de la réclamante après son retour de congé maternité laissent supposer que cette décision est en lien avec son état de grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille.
56. Il appartient donc à la société mise en cause de démontrer que le licenciement pour motif économique intervenu repose bien sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conformément à l'article L. 1134-1 du code du travail.
57. La société Y doit donc établir la réalité des difficultés économiques alléguées ayant entraîné une suppression du poste de la réclamante et le fait qu'aucun reclassement sur un emploi de même catégorie ou à défaut de catégorie inférieure n'était possible.
58. Ces trois conditions sont cumulatives. A défaut, le licenciement pour motif économique est sans cause réelle et sérieuse.

- **Sur la réalité des difficultés économiques :**

59. En l'espèce, par LRAR du 9 février 2012, Madame X est convoquée à un entretien préalable : « *Notre société traverse une période délicate, suite à une baisse drastique de*

notre carnet de commandes. Nous n'avons pas signé de projet significatif depuis des mois et notre charge de travail est vide à partir de mi-février. Nous n'envisageons pas d'amélioration rapidement car notre secteur (énergies renouvelables) connaît des difficultés importantes et une mutation de ses métiers qui pousse la majorité des sociétés à déposer le bilan ou à se réorienter. Nous devons vous informer que nous sommes amenés à envisager la suppression de votre poste, pouvant entraîner votre licenciement pour motif économique ».

60. La lettre recommandée du 27 février 2012 ne détaille pas le motif économique du licenciement.
61. Dans sa réponse au Défenseur des droits, l'employeur explique que suite à un moratoire du 9 décembre 2010 touchant l'activité photovoltaïque de la société qui représente 90% du chiffre d'affaires, la plupart des projets de la société ont été mis à l'arrêt et la société a connu un déficit important (70 k€ / 3,5 M€ de CA en 2010). Ce déficit s'est aggravé jusqu'en 2012 (900 k€ de CA, 118 k€ de pertes).
62. L'employeur joint à sa réponse le bilan comptable de la société pour l'année 2012 qui confirme la situation financière déficitaire de la société.
63. Toutefois, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, les difficultés économiques doivent être appréciées à la date de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 26 février 1992, n°90-41247).
64. En l'espèce, la réclamante ayant été licenciée en mars 2012, ce sont donc les éléments comptables de l'année 2011 qui doivent être pris en compte pour apprécier la réalité des difficultés économiques de l'entreprise.
65. Or, en 2011, la situation financière de la société Y était bénéficiaire, comme le démontre le bilan comptable susvisé qui reprend l'exercice N-1 (3 066 858 € de chiffre d'affaires et un résultat net de 27 936 € en 2011).
66. Par ailleurs, le registre du personnel de la société laisse apparaître de nombreuses embauches après le licenciement de la réclamante, ce qui rentre en contradiction avec les difficultés économiques alléguées.

- Sur la suppression du poste de la réclamante :

67. Le registre du personnel communiqué permet de constater qu'aucun recrutement sur un poste de « chargé de communication » n'a eu lieu après le licenciement de la réclamante, ce qui confirme la suppression de son poste. Toutefois, l'employeur se contente d'indiquer que les emplois de comptable, d'aide comptable et de techniciens ne pouvaient être supprimés pour justifier la suppression du poste de la réclamante, sans fournir plus d'explications ou d'éléments.
68. Surtout, les fonctions RH que la réclamante exerçait avant son départ n'ont pas été supprimées puisque l'employeur les a confiées à Madame A. Par conséquent, si Madame X avait retrouvé son précédent emploi à son retour de congé maternité, conformément à l'article L. 1225-25 du code du travail, aucune procédure de licenciement pour motif économique n'aurait été engagée à son encontre.
69. En tout état de cause le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir, en cas de suppression d'emploi, que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible (Cass. soc., 1^{er} avril 1992, n°89-43494). Or, tel n'a pas été le cas en l'espèce.

- Sur le respect de l'obligation de reclassement :

70. Dans son premier courrier de réponse au Défenseur des droits, Monsieur Z admet qu'aucune proposition de reclassement n'a été faite à la réclamante : « *J'ai été maladroit*

lors du licenciement de X, car je n'ai pas présenté de proposition de reclassement formalisée ».

71. Dans son courrier du 3 avril 2014, le conseil de la société fait valoir que malgré l'absence de proposition formalisée, des recherches de reclassement ont bien eu lieu. Au soutien de ces déclarations, il produit l'attestation d'un fournisseur de l'entreprise faisant état d'une proposition orale, ce qui ne constitue pas une offre de reclassement au sens des dispositions susvisées.
72. La société Y ne justifie donc pas au moyen d'éléments objectifs la raison pour laquelle elle a licencié Madame X, laissant ainsi supposer le caractère discriminatoire de son licenciement.
73. Il convient de souligner que la validité du licenciement économique ne représente pas une problématique distincte de la discrimination puisque la non-justification du motif économique par l'employeur établit l'existence d'un licenciement discriminatoire.
74. En effet, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a déjà statué en ce sens, dans une délibération n°2009-415 du 21 décembre 2009, en retenant que le motif mis en cause ne justifiant pas des motifs économiques allégués dans la lettre de licenciement, le licenciement reposait alors sur l'état de santé de la réclamante et était discriminatoire.
75. La Cour d'appel de VERSAILLES, dans un arrêt du 14 décembre 2010, a repris les observations de la délibération susvisée et a jugé le licenciement nul et de nul effet en ordonnant la réintégration de la salariée.
76. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - Considère que la société Y a manqué à son obligation de réintégrer Madame X dans son emploi à son retour de congé maternité, au sens de l'article L. 1225-25 du code du travail, et que Madame X a fait l'objet d'une discrimination à raison de son sexe au sens des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail ;
 - Considère que le licenciement pour motif économique de Madame X est discriminatoire car non justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conformément à l'article L. 1134-1 du code du travail ;
 - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.