



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-131

RÉSUMÉ ANONYMISÉ DE LA DÉCISION

Décision relative à une mesure discriminatoire au retour de congé maternité (présentation d'observations en justice)

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème : Emploi privé – Retour congé maternité – Résiliation judiciaire

Critère : Sexe et/ou grossesse

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à un refus d'accès aux locaux du lieu de travail d'une salariée à son retour de congé maternité.

La liquidation judiciaire de l'association où travaille la réclamante est prononcée pendant son congé maternité. Un mandataire liquidateur est désigné. La réclamante n'en est pas informée.

Cette dernière se voit refuser, à deux reprises, à son retour de congé maternité, l'accès aux locaux de l'association, sans explication de son employeur.

Elle fait également valoir le non-paiement de ses salaires et la non-remise de ses bulletins de paie depuis la fin de son congé maternité et saisit en ce sens en référé la juridiction prud'homale qui fait droit à ses demandes.

Par la suite, l'agence avec laquelle elle avait signé son contrat de travail, gérée par le même Directeur que l'agence où elle travaillait, est également mise en liquidation judiciaire.

Saisi au fond d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, le Conseil de prud'hommes a débouté la réclamante de ses demandes au titre de la discrimination. Cette dernière a interjeté appel du jugement.

La réclamante n'a fait l'objet d'aucun licenciement par le mandataire liquidateur de l'agence dans laquelle elle travaillait à son retour de congé maternité. Elle était rémunérée, depuis six mois avant son départ en congé maternité, par l'agence avec laquelle elle avait signé son contrat de travail. Il appartenait à celle-ci de lui proposer un poste équivalent à son retour.

La réclamante n'a donc pas retrouvé son poste à son retour de congé et ne s'est vue proposer aucun emploi équivalent par son employeur qui n'a donc pas respecté ses obligations légales issues de l'article L. 1225-25 du code du travail.

En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

Constate que la réclamante n'a plus été rémunérée à compter de la fin de son congé maternité et qu'elle n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire à son retour de congé maternité, ce qui constitue des mesures discriminatoires fondées sur sa grossesse et/ou son sexe par application de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Constate que ces mesures constituent un manquement grave de son employeur susceptible de justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail et d'emporter les effets d'un licenciement nul par application de l'article L. 1132-4 du code du travail ;

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel saisie du litige.



Paris, le 3 novembre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-131

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 Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Madame X relative à un refus d'accès aux locaux de son lieu de travail à son retour de congé maternité,

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel de T.

Jacques TOUBON

Observations devant la Cour d'appel de T dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011
--

1. Le 20 août 2012, Madame X a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à un refus d'accès aux locaux de son lieu de travail à son retour de congé maternité.
- 2.
3. Par décision MLD-2013-187 en date du 2 octobre 2013, le Défenseur des droits a constaté que Madame X avait été victime d'une discrimination à raison de sa grossesse et/ou de son sexe et a décidé de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z saisi du litige, conformément aux dispositions de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.
4. Par jugement en date du 17 décembre 2013, le Conseil de prud'hommes a considéré que le licenciement de Madame X était constitué par la lettre du mandataire liquidateur du 26 novembre 2012 et qu'il était dépourvu de cause réelle et sérieuse pour défaut de motivation de la lettre de licenciement. Le Conseil a débouté Madame X de ses demandes au titre de la discrimination.
5. Madame X a interjeté appel du jugement devant la Cour d'appel de T. L'audience est fixée au 18 février 2015.

I. RAPPEL DES FAITS :

6. Le 11 décembre 2007, Madame X est engagée par contrat à durée indéterminée par l'Association Y située à W, en qualité d'employée responsable de secteur.
7. À compter du 15 septembre 2010, Madame X est affectée à l'agence de A.
8. À compter du 1^{er} janvier 2011, ses bulletins de paie sont émis par l'Association Y de B (91) sans qu'aucun avenant à son contrat de travail ne soit établi.
9. En dernier lieu, Madame X exerçait ses fonctions au sein de l'agence de C.
10. À compter du 17 juin 2011, elle est en congé maternité.
11. Par jugement du 12 juillet 2011 du Tribunal de grande instance de D, l'Association Y, dont dépendait l'établissement de C, est placée en liquidation judiciaire.
12. Madame X indique ne pas avoir été informée de cette décision.
13. Son congé maternité prend fin le 20 octobre 2011.
14. Du 21 octobre au 31 octobre 2011, elle est en arrêt maladie puis, elle bénéficie de ses congés payés jusqu'au 31 décembre 2011.
15. Le 2 janvier 2012, jour de sa reprise, Monsieur E, son responsable, lui aurait interdit sur place l'accès aux locaux de l'établissement de C, sans lui apporter d'explication.
16. Le même jour, elle saisit l'inspection du travail et adresse une lettre recommandée à son employeur prenant acte de son refus de la laisser accéder aux locaux. Elle fait également valoir le non-paiement de ses salaires et la non-remise de ses bulletins de paie par son employeur à compter du mois de novembre 2011.
17. Le 3 janvier 2012, Madame X se représente sur son lieu de travail et constate que l'établissement est fermé.

18. Elle se présente de nouveau auprès de l'inspection du travail et, par lettre recommandée du même jour, conteste les faits auprès de son employeur.
19. Par courriers des 23 et 31 janvier 2012 respectivement adressés à l'établissement de C et à celui de B, l'inspection du travail rappelle à l'Association Y ses obligations envers Madame X quant au paiement de son salaire et à la remise de ses bulletins de paie.
20. Face à l'inertie de la Direction de l'Association, Madame X saisit en référé, le 3 janvier 2012, le Conseil de prud'hommes de Z.
21. Le 17 février 2012, elle saisit au fond le Conseil de prud'hommes de Z aux fins d'obtenir le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur.
22. Par ordonnance de référé du 9 mars 2012, le Conseil de prud'hommes ordonne le règlement par l'Association Y à Madame X de ses salaires ainsi que la remise de ses bulletins de paie pour les mois de novembre et décembre 2011.
23. Par ordonnance de référé du 27 avril 2012, le Conseil prononce la même décision s'agissant des mois de janvier et février 2012.
24. À compter de juin 2012, Madame X perçoit, de la part de PÔLE EMPLOI, une Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE).
25. Le 23 juillet 2012, elle est de nouveau en congé maternité.
26. Par ordonnance de référé du 3 août 2012, le Conseil constate le défaut d'exécution des précédentes ordonnances, les confirme et en conseille l'exécution forcée. Il condamne également l'Association Y à verser à Madame X ses salaires pour les mois de mars à juillet 2012 et ordonne la remise de ses bulletins de paie.
27. Par jugement du 27 septembre 2012, le Tribunal de grande instance de B prononce la liquidation judiciaire de l'Association Y 91.
28. Par courrier du 27 septembre 2012, Maître F, mandataire liquidateur, l'informe de son intention de rompre son contrat de travail au terme de son congé maternité, le 27 novembre 2012, suite au prononcé de la liquidation judiciaire de l'Association.
29. Par courrier du 26 novembre 2012, Maître F lui indique qu'il considère qu'elle n'est pas juridiquement liée à l'Association Y de B compte tenu de l'indemnisation qu'elle aurait perçue de la part de PÔLE EMPLOI à compter du mois de janvier 2012. Il émet d'importantes réserves sur la réalité d'un contrat de travail la liant à l'Association Y de B et l'invite à poursuivre sa procédure devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes de Z en précisant que, si les faits étaient erronés, le présent courrier vaudrait lettre de licenciement.

II. PROCÉDURE MISE EN ŒUVRE PAR LE DÉFENSEUR DES DROITS :

30. En l'espèce, le Défenseur des droits s'estimant en présence d'éléments de faits laissant présumer l'existence d'une discrimination, a adressé, le 30 mai 2013, un courrier d'instruction à l'Association Y de B ainsi qu'à Maître F, afin de recueillir leurs explications sur les faits de discrimination allégués et solliciter la communication d'un certain nombre de pièces nécessaires à l'examen de la réclamation de Madame X.

31. Par courrier du 6 juin 2013, Maître F y a répondu en indiquant qu'il n'avait jamais pu rencontrer les animateurs de l'Association Y depuis sa nomination et qu'il en avait d'ailleurs averti le procureur de la République de B. Maître F a précisé qu'il ne disposait d'aucun élément concernant le dossier de Madame X.
32. Par courrier du 25 juillet 2013, les services du Défenseur des droits ont adressé une note récapitulative à Maître F afin de lui faire part de l'ensemble des éléments recueillis par les services du Défenseur des droits.
33. Par courrier en date du 8 août 2013, Maître F a confirmé qu'il ne disposait d'aucun élément permettant d'éclaircir le litige.

III. **CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :**

➤ ***Sur le principe général de non-discrimination :***

34. 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 sa grossesse et/ou de son sexe.
35. 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.
36. 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, dans son considérant 23, confirme cette analyse.
37. L'article L. 1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination.
38. 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 :***

39. Complétant le principe général de non-discrimination, l'article L. 1225-25 du code du travail prévoit : « *À l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».
40. 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* ».
41. En l'espèce, des éléments recueillis au cours de l'instruction, il ressort que l'Association Y de B n'a plus rémunéré Madame X et ne lui a plus remis de bulletins de paie à compter du mois de novembre 2011, date qui coïncide avec la fin de son congé maternité.

42. En outre, à sa reprise le 2 janvier 2012, Madame X s'est présentée à l'établissement de C – dans lequel elle travaillait avant son congé maternité – sans que son employeur ne l'ait informée – durant son congé maternité – de la fermeture de cet établissement suite au prononcé de la liquidation judiciaire d'Y 92.
43. Son employeur lui aurait alors refusé l'accès aux locaux de l'établissement sans lui fournir d'explication.
44. Madame X n'ayant fait l'objet d'aucun licenciement par le mandataire liquidateur de l'Association Y 92 à son retour de congé maternité et Madame X étant rémunérée, depuis le mois de janvier 2011 par l'Association de B gérée au surplus par le même Directeur, Monsieur E, il appartenait à l'Association de B de lui proposer un poste équivalent à son retour.
45. Madame X n'a donc pas retrouvé son poste à son retour de congé et ne s'est vue proposer aucun emploi équivalent par son employeur qui n'a donc pas respecté ses obligations légales issues de l'article L. 1225-25 du code du travail.
46. Dans son jugement du 17 décembre 2013, le Conseil de prud'hommes de Z reconnaît qu'il y a bien eu transfert de son contrat de travail à l'Association Y au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail et constate le défaut d'accès aux locaux, l'absence de versement de salaire et le refus de retour à son poste auxquels a été confrontée Madame X. Toutefois, il considère que ces manquements ne résultent « *nullement d'un fait intentionnel de son employeur* » mais d'une situation de fait relative à la liquidation judiciaire de l'Association Y W et aux difficultés économiques que rencontrait l'Association de B « *qui allaient entraîner, pour elle aussi sa liquidation judiciaire* ».
47. Le Défenseur des droits rappelle que le délit civil de discrimination est constitué par la réunion de deux conditions cumulatives lesquelles sont, d'une part l'existence d'une différence de traitement et d'autre part, le fait que cette dernière soit motivée par la considération illicite d'une caractéristique personnelle de la personne qui la subit. Il ne nécessite donc pas de rapporter la preuve d'une quelconque intention discriminatoire de l'employeur, contrairement à ce que retient le Conseil de prud'hommes.
48. Compte tenu du transfert du contrat de travail de Madame X d'ailleurs reconnu par le Conseil de prud'hommes, l'obligation de lui attribuer un poste à son retour de congé maternité incombait bien à l'Association de B. Le fait que l'Association Y W ait été liquidée ne saurait donc être pris en compte.
49. En outre, les dispositions de l'article L. 1225-25 du code du travail impliquent que les conditions du retour de congé maternité de la salariée soient appréciées au regard des conditions réelles d'emploi au moment de sa reprise.
50. Le fait que l'Association de B ait par la suite été placée en liquidation judiciaire doit donc également être écarté.
51. En revanche, il ressort du jugement du Tribunal de grande instance de B du 4 juillet 2012 ouvrant une procédure de redressement judiciaire à l'égard de l'Association Y de B que cette dernière employait – au premier semestre 2012 – douze salariés. Elle aurait donc dû envisager de proposer un poste à la réclamante lors de son retour en janvier 2012.
52. À défaut d'être en mesure de pouvoir lui proposer un poste, l'Association Y de B aurait dû, à tout le moins, engager une procédure de licenciement pour motif économique à son encontre.

53. Tel n'a pas été le cas puisque Madame X a été laissée sans activité et sans salaire et a été contrainte de saisir en référé le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement de ses salaires. Ce n'est ensuite que huit mois plus tard qu'elle a été informée par Maître F de la mise en liquidation judiciaire des deux Associations et de la procédure de licenciement engagée à son encontre.
54. Dans ses conclusions devant le Conseil de prud'hommes, le défendeur a fait valoir que le contrat de travail de Madame X avait en réalité été rompu oralement par l'employeur le 2 janvier 2012, date à laquelle l'accès à l'établissement de C lui a été refusé.
55. Or, des bulletins de salaire couvrant cette période ont pourtant été remis à Madame X, en exécution des ordonnances de référé rendues par le Conseil de prud'hommes de Z. De plus, dans son courrier du 27 septembre 2012, Maître F l'a informée de son intention de rompre son contrat de travail au terme de son congé maternité et le 26 novembre 2012, il lui indiquait que si le lien juridique avec l'Association était établi, son courrier vaudrait lettre de licenciement. Le liquidateur judiciaire ne saurait d'une part prétendre que le contrat de travail de la réclamante a été rompu le 2 janvier 2012 et qu'elle ne faisait donc plus partie des effectifs de l'Association à compter de cette date et, dans le même temps, lui annoncer l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre au mois de septembre 2012.
56. Dès lors, le licenciement verbal allégué par Maître F ne semble pas pouvoir être retenu au vu de ces éléments et force est de constater qu'à son retour le 2 janvier 2012 et durant huit mois, Madame X n'a pas retrouvé l'emploi qu'elle occupait avant son départ en congé maternité ni un emploi équivalent.
57. Au surplus, contrairement à ce qu'indique Maître F, le fait que Madame X ait perçu des indemnités de la part de PÔLE EMPLOI ne signifie pas que son contrat de travail ait été rompu le 2 janvier 2012. Au contraire, c'est en vertu des ordonnances de référé du Conseil de prud'hommes de Z rendues postérieurement que Madame X a pu se voir attribuer une allocation d'Aide au Retour à l'Emploi. Les indemnités pour la période de janvier à juin 2012 ne lui ont ainsi été versées qu'au mois de juillet 2012. Le Conseil de prud'hommes de Z le confirme d'ailleurs dans son jugement.

➤ **Sur la rupture du contrat de travail de Madame X :**

58. Sur le fondement de l'article 1184 du code civil, la Cour de cassation reconnaît au salarié le droit de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles. En cas de manquement suffisamment grave, le juge peut prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.
59. Plus particulièrement, la Cour de cassation retient que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, le juge doit rechercher si la demande est justifiée et si tel est le cas, il fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement (*Cass. soc., 15 mai 2007, n°04-43663*).
60. Par ailleurs, la Cour de cassation considère que des faits de discrimination constituent un manquement grave de l'employeur à ses obligations justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail (*Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-12995*).
61. S'agissant de ses effets, en principe, la résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 20 janvier 1998, n°95-43350*).

62. Toutefois, les faits de discrimination étant spécifiquement sanctionnés par la nullité (article L. 1132-4 du code du travail), la résiliation judiciaire doit alors emporter les effets d'un licenciement nul (*Cass. soc., 29 mai 2013, n°11-28734*).
63. En outre, l'article L. 1225-71 du code du travail prévoit la possibilité de sanctionner le manquement de l'employeur aux dispositions de l'article L. 1225-25 par l'attribution de dommages et intérêts spécifiques venant s'ajouter à l'indemnité de licenciement. L'article précise que lorsque le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.
64. Dans son jugement du 17 décembre 2013, le Conseil de prud'hommes de Z reconnaît que « *le refus de l'employeur de fournir du travail à sa salariée en lui refusant l'accès à l'entreprise tel que cela s'est produit le 2 janvier 2012 au retour du congé de maternité de la demanderesse, ainsi que le défaut d'absence de salaire sont des faits suffisamment graves pour justifier une résiliation judiciaire* ».
65. Ce faisant et compte tenu de ce qui précède, le Conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations.
66. Il appartiendra à la Cour d'appel de T saisie du litige de se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire présentée par Madame X antérieurement à la lettre du 26 novembre 2012 et, si elle y fait droit et considère que cette dernière a fait l'objet d'une discrimination, elle devra constater qu'elle emporte les effets d'un licenciement nul.
67. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Constate que Madame X n'a plus été rémunérée à compter de la fin de son congé maternité et qu'elle n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire à son retour de congé maternité, ce qui constitue des mesures discriminatoires fondées sur sa grossesse et/ou son sexe par application de l'article L. 1132-1 du code du travail ;
 - Constate que ces mesures constituent un manquement grave de son employeur susceptible de justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail et d'emporter les effets d'un licenciement nul par application de l'article L. 1132-4 du code du travail ;

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel de T et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON