
Décision du Défenseur des droits MLD-2014-175

RESUMÉ ANONYMISÉ DE LA DÉCISION

Décision relative à un licenciement en lien avec l'état de grossesse de la réclamante (Observations – Cour d'appel)

Domaine de compétence de l'institution : *Lutte contre les discriminations*

Thème :

- *Discrimination :*

critère de discrimination : État de grossesse

domaine de discrimination : EMPLOI PRIVE / EMPLOI PRIVE CESSATION D'ACTIVITE

Synthèse :

La réclamante est embauchée en qualité de responsable commerciale. L'appréciation par son employeur de son activité professionnelle a toujours été positive.

Suite à l'annonce de sa grossesse, elle fait l'objet d'un avertissement, puis d'un licenciement pour faute grave.

Cette concomitance laisse présumer l'existence d'un lien entre la grossesse de la réclamante et son licenciement.

À l'appui du licenciement, la société invoque le défaut de réponse de la réclamante à un courrier de sa hiérarchie pendant un arrêt de travail. Il lui était demandé de mettre à jour, sur le serveur de l'entreprise, ses dossiers commerciaux, afin que la société dispose de l'ensemble des informations nécessaires à la poursuite de ses activités pendant son absence. Il lui est également reproché d'avoir communiqué, dans les derniers temps, « par voie de courriers procéduriers », ce qui aurait contribué à dégrader la confiance que l'employeur avait à son égard.

Le Défenseur des droits considère que les faits reprochés à la salariée ne sont pas établis et ne peuvent en aucune manière constituer une faute grave. Il estime également que le reproche relatif à la façon de communiquer de la réclamante relève de la mauvaise foi de l'employeur puisque les courriers recommandés de la réclamante faisaient eux-mêmes suite à des courriers recommandés de la société.

En conséquence, le Défenseur des droits considère que l'employeur a recouru à la qualification de faute grave pour pallier à l'impossibilité de licencier la réclamante pour insuffisance professionnelle ou pour faute simple, eu égard à son état de grossesse.

Il estime donc que ce licenciement était en lien avec sa grossesse, et qu'il est donc intervenu en violation de l'article L.1132-1 du code du travail.

Après avoir présenté des observations devant le Conseil de prud'hommes, qui les a suivies, le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel.



Paris, le 7 novembre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD 2014-175

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 le code du travail ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative à son licenciement pour faute grave qu'elle estime en lien avec son état de grossesse.

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel de A.

Jacques TOUBON

**Observations devant la Cour d'appel de A
présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011**

RAPPEL DE LA PROCÉDURE

1. Par courrier du 3 octobre 2011, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative à son licenciement qu'elle estime en lien avec sa grossesse.
2. Par une décision MLD 2013-67 du 12 avril 2013, le Défenseur des droits a constaté que Madame X avait fait l'objet d'un licenciement discriminatoire lié à son état de grossesse et a, par conséquent, décidé de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de B, saisi par la réclamante.
3. Par jugement en date du 18 mars 2014, le Conseil de Prud'hommes a reconnu le caractère discriminatoire, et donc nul, du licenciement de Madame X. La réclamante a été déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral ainsi que de sa demande de versement d'une somme au titre de la prime de 2010.
4. Les parties ont interjeté appel de cette décision.

LES FAITS

5. Par contrat de travail à durée indéterminée en date du 18 décembre 2006 et à effet au 3 janvier 2007, Madame X est embauchée en qualité de « Responsable Commerciale Marchés Industriels » par la société Y.
6. Ses entretiens d'évaluation annuelle des années 2007 à 2010 concluent tous à une appréciation globale satisfaisante. L'entretien d'évaluation annuelle en date du 12 février 2010 précise en outre que Madame X a une maîtrise complète de la fonction qu'elle occupe.
7. En raison de sa contribution aux résultats de la société pour les années 2007 et 2008, Madame X se voit attribuer des primes à titre de bonus. Elle bénéficie régulièrement d'augmentations (avenants en date des 14 septembre 2007 et 23 avril 2009) et notamment une augmentation de 2% sur sa rémunération fixe le 5 juillet 2010.
8. Par courrier électronique du 22 novembre 2010, Madame X informe son employeur de sa grossesse.
9. Le 7 décembre 2010, la réclamante, qui n'a jamais fait l'objet d'une sanction ou d'un avertissement, est convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, qui doit se dérouler le 17 décembre 2010.
10. Le 7 janvier 2011, Madame X se voit notifier un avertissement. L'employeur lui reproche « *un manque de transparence de son activité et un pilotage commercial hasardeux, qui déstabilise les relations avec sa hiérarchie* ».
11. Par courrier du 8 février 2011, la réclamante conteste les faits qui lui sont reprochés et demande que l'avertissement soit retiré de son dossier. L'employeur confirme toutefois sa décision par courrier du 23 mars 2011.
12. Du 19 janvier au 23 avril 2011, Madame X est placée en arrêt maladie pour « *syndrome anxio-dépressif* ».

13. Par courrier du 3 février 2011, et ce alors que Madame X est en arrêt maladie, la société Y lui demande de mettre à jour « *le fichier partagé à l'ensemble du service de la Direction Y Entreprises, nommé "commun/2010/X"* », afin qu'y figure l'ensemble des données relatives à son activité en 2009 et 2010.
14. Par courrier du 31 mars 2011, Madame X répond que le répertoire partagé « *commun/Dossiers YBIS¹* » a toujours contenu l'ensemble des données relatives à son activité sur les cinq dernières années. Elle précise également que des archives papier sont disponibles à C dans les bureaux de la Direction Entreprises.
15. Le même jour, la réclamante est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Lors de cet entretien qui se déroule le 14 avril 2011, la réclamante est assistée de Monsieur Z, délégué syndical.
16. Durant l'entretien, il est expliqué à Madame X que le fait de ne pas avoir immédiatement répondu au courrier de sa supérieure hiérarchique en date du 3 février 2011 avait dégradé le mode d'organisation du service et porté préjudice à l'activité.
17. Le 20 avril 2011, alors qu'elle est toujours en arrêt maladie, Madame X se voit notifier son licenciement pour faute grave. L'employeur lui reproche à nouveau son défaut de réponse au courrier du 3 février 2011 lui demandant de mettre à jour les données relatives à ses dossiers commerciaux. Il précise que l'impossibilité d'accéder à ces informations a eu des conséquences néfastes pour la société, tant en termes financiers que pour son image.
18. Le 24 avril 2011, Madame X est arrêtée pour un état pathologique résultant de sa grossesse.
19. Par courrier du 28 avril 2011, Madame X conteste les motifs de son licenciement, affirmant que celui-ci repose, en réalité, exclusivement sur ses difficultés de santé et son état de grossesse.

L'ENQUÊTE DU DÉFENSEUR DES DROITS

20. Le 13 décembre 2011, les services du Défenseur des droits ont adressé un courrier d'enquête au mis en cause afin de recueillir ses observations sur la discrimination alléguée. Il a été également demandé à la société de transmettre tout élément relatif au poste de la salariée, copie de ses évaluations professionnelles, ainsi que son dossier disciplinaire et ce, afin d'examiner les éléments objectifs susceptibles de fonder les sanctions dont elle a fait l'objet.
21. Le mis en cause a répondu par courrier le 11 janvier 2012 en apportant un certain nombre d'explications, ainsi qu'en transmettant des documents relatifs à l'activité professionnelle de Madame X.
22. Le Défenseur des droits a, par la suite, adressé à la société Y une note récapitulant son analyse des faits et les raisons pour lesquelles il pourrait être amené à conclure à l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame X.
23. À la suite de ce courrier, le mis en cause a de nouveau apporté certaines précisions qui ont été prises en compte par les services du Défenseur des droits.

¹ Nom que portait la réclamante lors de son embauche

LE CADRE JURIDIQUE

24. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison, notamment, de sa grossesse.
25. En vertu de l'article L.1132-4 du code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail est nul.
26. L'article L.1134-1 du même code indique qu'il appartient au salarié d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
27. Par ailleurs, s'agissant de la discrimination liée à la grossesse et à la maternité, des dispositions spécifiques s'appliquent.
28. Ainsi, l'article L.1225-4 du code du travail précise que le contrat de travail d'une salariée ne peut être rompu lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit au titre du congé maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave de la salariée, dépourvue de lien avec son état de grossesse.
29. En application de ces dispositions, la Cour de Cassation considère que le licenciement d'une femme enceinte pour faute grave doit être annulé dès lors que les faits reprochés à la salariée relèvent d'une insuffisance professionnelle non fautive ou ne sont pas démontrés (Cass. Soc., 25 septembre 2007, n°05-42166, Cass. Soc., 12 octobre 2011, n° 10-17.834).
30. Par ailleurs, aux termes de sa délibération n°2008-282 du 8 décembre 2008 (§.30), le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a estimé que : « [...] *le recours par un employeur à la qualification de faute grave pour licencier une salariée enceinte est susceptible de constituer une discrimination dès lors qu'il est avéré que l'employeur a recouru à cette qualification pour pallier l'impossibilité de licencier cette salariée pour insuffisance professionnelle ou pour faute simple.* »
31. Ce raisonnement a été confirmé par la Cour d'appel d'Orléans qui a jugé nul le licenciement pour faute grave d'une salariée dont la grossesse était connue de l'employeur, dans la mesure où ce dernier, qui ne pouvait recourir qu'à la faute grave pour la licencier, ne prouvait pas suffisamment que sa décision fût justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (CA Orléans, 29 janvier 2009, RG n° 08-02834).
32. Le Conseil de prud'hommes de B applique aux faits de l'espèce un raisonnement similaire puisqu'il relève qu'aucune pièce ne démontre une insatisfaction de la société envers le travail de Madame X avant l'annonce de sa grossesse, et que ce n'est qu'après cette annonce que « *la tension monte entre les parties* ».
33. Le Conseil considère également que les griefs reprochés à la réclamante ne sont pas démontrés, et seraient, en tout état de cause insuffisants à caractériser une faute grave. Il relève par ailleurs la mauvaise foi de l'employeur qui reproche à la salariée de lui répondre par courrier durant son arrêt maladie.

34. Le Conseil de prud'hommes de B en conclut que le licenciement de Madame X est discriminatoire en raison de son état de grossesse.

ANALYSE DES FAITS DE L'ESPÈCE

Sur l'avertissement du 7 janvier 2011

35. Le 7 janvier 2011, Madame X se voit notifier un avertissement. L'employeur lui reproche « *un manque de transparence de son activité et un pilotage commercial hasardeux, qui déstabilise les relations avec sa hiérarchie* ». Il relate ainsi des faits, dont certains remontent au 22 octobre 2010, qui démontreraient un manque de réactivité dans les retours effectués auprès de sa supérieure hiérarchique, dans l'établissement d'un devis et dans l'information faite aux clients au sujet des innovations produits. Lui est également reproché « *une approche commerciale laxiste* ».
36. Les comptes-rendus d'évaluations professionnelles de Madame X, comme les augmentations salariales dont elle a bénéficié jusqu'en juillet 2010, démontrent pourtant que la société Y était satisfaite, tant de son travail que de son comportement.
37. Interrogée par les services du Défenseur des droits, la société affirme que « *le comportement de Madame X [s'est] dégradé en septembre, octobre et novembre 2010, et notamment très sérieusement la semaine du 15 au 19 novembre 2010* » et que la réclamante aurait été interpellée à ce sujet durant cette période. Elle ne produit cependant aucun élément factuel permettant de démontrer la réalité de ses dires.
38. Dans son courrier adressé au Défenseur des droits, la société soutient également qu'à l'occasion d'un entretien qui s'est tenu le 22 novembre 2010, la supérieure hiérarchique de la réclamante, Madame D, lui a fait part de ces mêmes reproches.
39. À cet égard, l'employeur transmet uniquement un courrier électronique en date du 18 novembre 2010 par lequel Madame D précise qu'elle souhaite faire un point afin de « *fixer les cibles de développement 2011 sur les nouveaux produits* » et de « *balayer les sujets en cours habituels* ». La lecture de ce courriel révèle qu'il ne comporte aucun reproche à l'égard de la réclamante. Le mis en cause ne démontre donc pas qu'à la date du 18 novembre 2010, il avait déjà des griefs à l'encontre de la réclamante.
40. Il convient donc de considérer qu'aucun reproche n'a été formulé à l'encontre de Madame X avant le 22 novembre 2010, date de l'annonce de sa grossesse. De plus, cet entretien n'ayant fait l'objet d'aucun compte-rendu, il n'est pas possible d'établir si les reproches faits ce jour-là à Madame X étaient les mêmes que ceux qui ont motivé l'avertissement qui lui a été notifié le 7 janvier 2011.
41. En outre, le Défenseur des droits ne peut que constater la mauvaise foi du mis en cause lorsque celui-ci affirme que Madame X « *ne contestait pas les griefs formulés à son encontre* ». En effet, il apparaît que par courrier du 8 février 2011 cette dernière a demandé le retrait de cet avertissement de son dossier personnel. Dans ce courrier, la réclamante répond d'ailleurs point par point à l'avertissement du 7 janvier 2011 et explique comment elle a, contrairement à ce qui est affirmé par son employeur, assuré le suivi de chaque client mentionné dans ce courrier.

42. Les reproches faits par l'employeur n'étant pas étayés par des éléments factuels et contredits avec précision par la réclamante, ils ne semblent pas devoir être retenus.
43. Le Défenseur des droits note par ailleurs, qu'à la suite de la notification de cet avertissement, l'état de santé de la réclamante s'est dégradé. A cet égard, Madame X a été placée en arrêt maladie pour « *syndrome anxio-dépressif* » du 19 janvier au 23 avril 2011. Dans son attestation, le Docteur F, psychiatre, indique clairement que la réclamante le consultait régulièrement pour une dépression qu'elle attribuait à la dégradation de ses conditions de travail.
44. Cette concomitance entre l'annonce de sa grossesse par la réclamante, et les reproches formulés par la société, directement suivis d'un avertissement, puis de son licenciement pour faute grave, laisse présumer l'existence d'un lien entre la grossesse de la réclamante et ces deux procédures disciplinaires.

Sur le licenciement

45. Aux termes de la lettre de licenciement en date du 20 avril 2011, il est reproché à Madame X de ne pas avoir immédiatement répondu au courrier de son employeur en date du 3 février, par lequel celui-ci lui demandait de mettre à jour, sur le serveur de l'entreprise, ses dossiers commerciaux. Selon la société, cette absence de réponse de la réclamante aurait généré des conséquences néfastes pour la société, tant en termes financiers que pour son image. Enfin, il indique que la communication récente de Madame X « *par voie de courriers procéduriers* », plutôt que par téléphone, a contribué à dégrader la confiance plutôt qu'à la restaurer.
46. La société Y ne démontre cependant pas que les dossiers commerciaux n'ont pas été mis à jour sur le serveur par la réclamante. De plus, dans l'hypothèse où la mise à jour du serveur n'aurait pas été effectuée par Madame X, le mis en cause ne démontre pas le préjudice causé à la société par l'absence de réponse de la réclamante, comme le relève le Conseil de prud'hommes de B. Or, en matière de faute grave, la preuve des faits incombe à l'employeur².
47. De plus, le simple fait que la réclamante - qui était en arrêt maladie - ait mis près de deux mois à répondre à une requête de son employeur, à le supposer établi, ne semble pas pouvoir être qualifié de faute grave.
48. En effet, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise³.
49. Or, aux termes d'un arrêt en date du 28 novembre 2000⁴, pourtant cité par la société Y dans le cadre de sa réponse au Défenseur des droits, la Cour d'appel de Limoges a qualifié l'absence de réponse de la salariée à son employeur de « *manquement aux obligations de bonne foi et de loyauté* », estimant que « *cette attitude ne pouvait pas être considérée en soi comme une faute grave* ». La Cour d'appel précise que ces faits constituent seulement une cause réelle et sérieuse de licenciement dans la mesure ils font suite à un premier avertissement motivé par d'autres faits (notamment par les communications téléphoniques personnelles effectuées sur son temps de travail par le salarié).

² Cass. soc., 12 avril 2012, pourvoi n° 11-11770

³ Cass. soc., 27 septembre 2007, n° 06-43.867

⁴ CA Limoges, 28 novembre 2000, n° 99-699

50. Enfin, concernant le reproche fait à Madame X d'avoir communiqué, dans les derniers temps, « *par voie de courriers procéduriers* », il convient de rappeler que la jurisprudence considère que la perte de confiance ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement⁵.
51. En outre, comme l'a jugé le Conseil de prud'hommes, ce reproche relève de la mauvaise foi de l'employeur puisque ces courriers de Madame X faisaient eux-mêmes suite à des courriers recommandés de la société, et que la réclamante, qui était alors en arrêt de travail, n'a fait qu'observer un parallélisme des formes.
52. Dans sa réponse au Défenseur des droits, la société conteste toute discrimination. Elle précise que les relations entre Madame X et sa hiérarchie auraient toujours été émaillées d'incidents et que la salariée n'aurait pas accepté le changement d'approche commerciale opéré en 2009. Elle affirme par ailleurs que Madame X serait toujours demeurée opaque sur son travail, que sa hiérarchie aurait été contrainte de lui rappeler ses obligations au cours des mois de mars et mai 2010, et que son comportement se serait dégradé en septembre, octobre et novembre 2010.
53. L'employeur transmet à ce titre quelques courriers électroniques (18 mars, 3 mai, 14 septembre 2010) dans lesquels on constate que sa hiérarchie souhaite connaître l'état d'avancement de ses dossiers professionnels. Pour autant, aucun reproche quant à la qualité du travail de la réclamante n'apparaît dans ces courriers.
54. La société Y indique enfin, dans sa réponse au Défenseur des droits que des clients se seraient plaints du travail de Madame X. Elle produit à cet effet plusieurs courriels postérieurs au licenciement de Madame X qui n'ont donc pu motiver celui-ci et ont pu être produits pour la cause.
55. Il convient par ailleurs de rappeler que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et qu'en l'espèce, elle retenait comme uniques griefs à l'encontre de la réclamante le défaut de mise à jour de ses dossiers commerciaux sur le serveur de l'entreprise, et la perte de confiance due au fait que, dans les derniers temps, elle communiquait avec son employeur par voie de courriers recommandés.
56. Les griefs formulés postérieurement au licenciement de Madame X ne peuvent donc être invoqués à l'appui de celui-ci. De plus, la société ne démontre pas que les faits reprochés à Madame X, quand bien même fussent-ils démontrés, rendaient impossible son maintien en son sein.
57. Ainsi, les éléments de l'enquête démontrent que la société mise en cause n'avait pas, avant l'annonce de sa grossesse, fait part explicitement de son mécontentement à la réclamante quant à la qualité de son travail. De plus, l'employeur n'apporte pas d'éléments factuels prouvant que le travail de la réclamante ne donnait pas satisfaction.
58. Enfin, alors que Madame X avait jusqu'alors donné satisfaction à son employeur, elle a été successivement convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire quelques semaines après avoir annoncé sa grossesse, sanctionnée d'un avertissement et licenciée pour faute grave cinq mois plus tard.
59. Or, en vertu de l'article L.1134-1 du code du travail, dès lors que la salariée apporte des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

⁵ Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-46341

60. Ce dernier ne démontrant ni l'existence d'une faute grave, ni que la rupture du contrat de travail de la réclamante est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il convient donc de considérer que le véritable motif ayant conduit au licenciement de la réclamante réside dans son état de grossesse, et ce en violation des articles L.1132-1 et L.1225-4 du code du travail.

61. Le Défenseur des droits considère donc que la société Y a recouru à la qualification de faute grave pour pallier à l'impossibilité de licencier Madame X pour insuffisance professionnelle ou pour faute simple, eu égard à son état de grossesse.

62. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits, après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité :

- Considère que le licenciement de Madame X est intervenu en violation des articles L.1132-1 et L.1225-4 du code du travail et qu'il encourt de ce fait la nullité en vertu de l'article L.1132-4 du même code ;

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel de A et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON