



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-008

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à des observations en justice relatives à une rupture de contrat de travail en cours de période d'essai discriminatoire en raison de la grossesse

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

Thème : EMPLOI PRIVE/ GROSSESSE/ Rupture de contrat de travail au cours de la période d'essai discriminatoire en raison de la grossesse

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à une rupture de contrat de travail notifiée au cours de la période d'essai que la réclamante estime discriminatoire en raison de son état de grossesse.

La réclamante est engagée en qualité d'ingénieur à compter du 1^{er} septembre 2011. Le 15 novembre 2011, sa période d'essai est renouvelée pour une période de 4 mois. Le 6 décembre 2011, la réclamante informe son employeur de sa grossesse par courrier recommandé avec accusé de réception. Le 15 décembre 2011, elle est déplacée dans un bureau isolé de son équipe. Le 9 janvier 2012, il est mis fin à son contrat de travail au cours de sa période d'essai. La concomitance entre l'annonce de sa grossesse et la rupture de son contrat laisse présumer l'existence d'une discrimination.

Interrogé par les services du Défenseur des droits sur les raisons de la rupture du contrat, l'employeur affirme que la réclamante n'aurait pas suffisamment développé les aspects qualitatifs de ses actions commerciales, ne se serait pas conformée à la déontologie de la société et n'aurait pas produit les résultats commerciaux escomptés. Or, il n'apporte aucun élément permettant de justifier ces affirmations. C'est pourquoi le Défenseur des droits considère que l'employeur n'apporte pas la preuve que la rupture du contrat de travail de la réclamante est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Récemment plusieurs juridictions, reprenant les observations du Défenseur des droits, ont déclaré la nullité de la rupture du contrat de travail notifiée au cours de la période d'essai, considérant ces ruptures discriminatoires en raison de la grossesse (CA Bordeaux 17 octobre 2013 ; CPH Saint-Dié-des-Vosges 21 octobre 20013)

Le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes saisi.

Paris, le : 22 octobre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-008

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 ;

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la directive n° 2006/54/CE du Conseil du 8 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative à la rupture de son contrat de travail, notifiée au cours de sa période d'essai, qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes de T.

Jacques TOUBON

**Observations devant le Conseil de prud'hommes de T
présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 19 janvier 2012, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X, relative à la rupture de son contrat de travail notifiée au cours de sa période d'essai qu'elle estime être discriminatoire en raison de son état de grossesse.

FAITS :

2. Par contrat à durée indéterminée en date du 9 juin 2011, Madame X est engagée par l'entreprise Y en qualité d'ingénieur à compter du 1er septembre 2011. Le contrat prévoit une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois.
3. Madame X perçoit une rémunération fixe de 3.200 euros bruts par mois, et une rémunération variable définie par un accord sur la prime d'intéressement commercial signé le 13 septembre 2011.
4. Selon cet accord, le calcul de son intéressement repose sur « *les aspects suivants :*
 - *Définition et application des plans de prospection concernés par votre territoire,*
 - *Bonne intégration auprès de l'équipe commerciale et avant-vente,*
 - *Mise à jour et maintien des données dans la GRC sur votre territoire ».*
5. Le montant de cette prime est de 4.500 euros « *pour la réalisation de ces objectifs qualitatifs à 100% ».*
6. L'accord prévoit également les modalités de calcul et de versement : « *Chaque mois vous percevrez un à valoir non garanti sur la prime d'intéressement annuelle. Le calcul de cette prime d'intéressement et le versement du solde sont réalisés en janvier de l'année suivante ».*
7. Pendant les quatre mois de sa période d'essai, Madame X perçoit chaque mois la somme de 500 euros à titre de provision sur la prime d'intéressement annuelle.
8. Le 15 novembre 2011, la période d'essai de Madame X est renouvelée pour une durée de quatre mois « *à compter du 1^{er} janvier 2012, date d'expiration de la période d'essai en cours ».*
9. La réclamante informe son employeur de sa grossesse par courrier recommandé avec accusé de réception du 6 décembre 2011.
10. Dans un courriel du 15 décembre 2011, elle dénonce cette situation.
11. Le 9 janvier 2012, elle est convoquée à un entretien au cours duquel il lui est notifié la rupture de sa période d'essai. La relation de travail est maintenue jusqu'au 9 février 2012.
12. Estimant cette décision discriminatoire car en lien avec son état de grossesse, Madame X saisissait le Défenseur des droits dès le 19 janvier 2012. Elle sollicitait son intervention en vue d'un règlement amiable de la difficulté qu'elle rencontrait.
13. La tentative de règlement amiable du litige n'ayant pas abouti, les services du Défenseur des droits ont enquêté sur le dossier. Un courrier d'instruction a été adressé au mis en cause afin de recueillir ses observations sur la discrimination alléguée.

14. La réclamante a saisi le Conseil de prud'hommes de T en vue d'obtenir la nullité de la rupture de son contrat de travail. L'audience devant le bureau de jugement est fixée au 22 janvier 2015.

CADRE ET ANALYSE JURIDIQUE :

15. L'article L.1132-1 du même code dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse.
16. Dans un arrêt du 16 février 2005, la Chambre sociale de la Cour de cassation a affirmé que la rupture de la période d'essai doit reposer sur des motifs étrangers à toute discrimination, les dispositions des articles L. 1132-1 et L.1132-4 du Code du travail étant applicables à la période d'essai (Cass. Soc. 16 février 2005, n°02-43.402).
17. De manière générale, l'article L.1134-1 du Code du travail issu de 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 prévoit que lorsque survient un litige en raison de la méconnaissance des dispositions contenues notamment dans l'article L.1132-1, 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.
18. L'article L.1225-1 du Code du travail prévoit des dispositions spécifiques à la rupture de la période d'essai d'une femme enceinte. Il interdit à l'employeur de « *prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L.1225-7, L.1225-9 et L.1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi* ».
19. L'article L.1225-3 établit un régime probatoire spécifique en matière de rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte : « *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1225-1 et L.1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.* »
20. Concernant les motifs objectifs propres à fonder la rupture de la période d'essai d'un salarié, il est de jurisprudence constante qu'ils doivent reposer sur la prestation de travail fournie par le salarié au cours de la période d'essai.
21. En effet, l'article L.1221-20 du Code du travail dispose : « *La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* ».
22. La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger que la période d'essai, qui précède l'engagement définitif du salarié, a notamment pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier au mieux la qualification et l'aptitude professionnelle du salarié à occuper l'emploi auquel il est affecté (Cass. soc. 26 octobre 1999, n° 97-43266).
23. En vertu de l'article L.1132-4 du Code du travail, tout acte pris en méconnaissance des dispositions notamment de l'article L.1132-1 de ce code est nul. Par application de cet

article, la rupture de la période d'essai d'une salariée en raison de sa grossesse est nulle.

24. Dans un arrêt en date du 17 octobre 2013, la Cour d'appel de Bordeaux, ayant favorablement accueilli les observations du Défenseur des droits et sa décision n°MLD-2012-155, a confirmé la décision rendue par le Conseil de prud'hommes d'Angoulême le 3 septembre 2012 déclarant la nullité de la rupture du contrat de travail de la réclamante en cours de période d'essai et condamné son employeur à lui verser la somme de 18.000 euros au titre de dommages et intérêts.
25. De la même manière, le Conseil de prud'hommes de Saint-Dié-des-Vosges, dans un jugement en date du 21 octobre 2013 reprenant la décision n°MLD-2012-137 du Défenseur des droits, a prononcé la nullité de la rupture, notifiée en cours de période d'essai, du contrat de travail d'une salariée enceinte.

S'agissant des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination :

26. Un certain nombre d'éléments de fait rassemblés au cours de l'enquête laissent supposer l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame X.
27. En premier lieu, il n'est nullement contesté, en l'espèce, que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de la salariée à compter du 6 décembre 2011, soit un mois avant qu'il ne décide de mettre fin à son contrat de travail.
28. En outre, le Défenseur des droits constate que le travail fourni par la réclamante n'a fait l'objet d'aucun reproche ni avertissement. En effet, aucun élément versé au dossier ne tend à démontrer une insuffisance ou un manquement professionnel de la réclamante.
29. Au contraire, il ressort de l'enquête que dès la phase de recrutement, Madame X avait suscité l'enthousiasme des personnes chargées de choisir le nouveau commercial, notamment de Monsieur Z, avec qui elle avait travaillé précédemment, qui appuyait ainsi sa candidature : *« je connais X pour avoir travaillé avec elle à l'époque W. Nous avons eu des relations basées sur des besoins en régie dans la production. Elle a toujours été fiable dans ses réponses. Elle a travaillé avec JMB [ancien responsable de l'agence infrastructure], qui en pensait du bien. Elle a le mérite d'avoir pu travailler avec Monsieur A chez W qui était clairement insupportable (grande gueule, donneur de leçon, aucun recul, etc.). On lui accordera donc la capacité à s'adapter à tout type d'interlocuteur. [...] Elle dit aimer chercher des nouvelles offres, des nouveaux besoins, tirer parti des projets en cours pour avoir de nouvelles idées. Points positifs : tenue vestimentaire OK ; relationnel posé, rassurant car à l'écoute et réponse ciblée ; expérience concrète en applicatif et production ; apporteuse d'idées ; motivée pour redémarrer ».*
30. Il apparaît également qu'une fois recrutée, Madame X a perçu chaque mois entre septembre et décembre une prime mensuelle de 500 euros à titre de provision sur une prime d'intéressement, ce qui tend à démontrer que le travail fourni par la réclamante donnait satisfaction à son employeur.
31. Enfin, le Défenseur des droits constate qu'il existe une concomitance entre l'annonce, par la salariée, de sa grossesse, et la décision, par son employeur, de l'isoler et de mettre fin à son contrat de travail.
32. En effet, cette décision intervient après 9 jours seulement de la deuxième partie de sa période d'essai, dont 5 jours au maximum ont pu être travaillés (du lundi 2 au vendredi

6 janvier 2012), ce qui tend à démontrer qu'un élément soit exceptionnel, soit étranger à ses performances professionnelles, a été pris en compte au cours de cette deuxième partie de période d'essai. En l'occurrence, le seul élément intervenu est que l'employeur a été informé de la grossesse de la salariée entre le jour où il décidait de renouveler sa période d'essai et le jour où il décidait d'y mettre fin.

33. Au regard de ce qui précède, et notamment de la chronologie des faits, le Défenseur des droits considère qu'il existe suffisamment d'éléments laissant supposer qu'il existe un lien entre la décision, par l'employeur, de mettre fin au contrat de travail de la réclamante et la grossesse de celle-ci.

S'agissant de la preuve, par l'employeur, que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination :

34. Par application des articles L.1125-3, L.1144-1 et L.1134-1 du Code du travail, en présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
35. Il est ici rappelé que la jurisprudence considère que les motifs objectifs propres à fonder la rupture de la période d'essai d'un salarié doivent reposer sur la prestation de travail fournie par le salarié.
36. A ce titre, Monsieur B, directeur général de la société mise en cause, affirme dans son courrier au Défenseur des droits en date du 10 octobre 2012 que : « *Tout commercial de la société bénéficie d'une partie variable de sa rémunération comportant un objectif quantitatif et un objectif qualitatif défini dans une annexe au contrat de travail (...). Madame X n'a pas suffisamment développé ces aspects qualitatifs en particulier le reporting de ses actions commerciales. Madame X rendait compte à son supérieur hiérarchique, Monsieur C, Directeur d'agence, d'une façon très parcellaire. Monsieur C lui a demandé à plusieurs reprises de détailler chaque semaine de façon exhaustive l'ensemble de ses actions commerciales* ».
37. Cependant, Monsieur B, interrogé à cet effet, ne produit aucun élément au soutien de cette affirmation. Il ne fournit aucun élément pouvant confirmer l'existence de ces reproches : ni courrier, ni courriel, ni attestation, ni convocation à un rendez-vous, ni compte-rendu de réunion...
38. S'agissant des objectifs commerciaux de la réclamante, Monsieur B poursuit en concédant que Madame X « *a bénéficié d'une prime de 2.000 euros pour l'atteinte d'une partie de ces objectifs [quantitatifs]* ».
39. Or, en reconnaissant que Madame X a atteint une partie de ses objectifs quantitatifs, Monsieur B ne démontre pas une insuffisance professionnelle de la salariée.
40. Monsieur B minimise les résultats de la réclamante en précisant par ailleurs que l'accord sur la prime d'intéressement « *prévoyait aussi pour chaque ouverture de compte, dont le CA annuel aurait atteint 50.000 euros, une prime de 3.000 euros. Nous n'avons constaté aucune vente, ni aucune ouverture de compte* ».
41. Or, il n'a jamais été signifié à la réclamante que cette absence d'ouverture de compte au cours de ses quatre premiers mois de présence dans la Société représentait une difficulté.

42. De plus, malgré les demandes répétées du Défenseur des droits, l'employeur ne communique aucun élément permettant de connaître le nombre de comptes avec chiffre d'affaires annuel supérieur à 50.000 euros ouverts par l'ensemble et/ou par chacun des commerciaux de la société sur cette période et/ou sur des périodes d'un an. Ces données permettraient de mesurer la performance de la réclamante eu égard aux objectifs fixés sur la période donnée.
43. Il résulte de ce qui précède que la société mise en cause n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que la prestation de travail fournie par la salariée était de nature à justifier la rupture de son contrat de travail.
44. S'agissant du changement de bureau de Madame X survenu quelques jours après l'annonce de sa grossesse, Monsieur B affirme qu'il peut être expliqué par des éléments objectifs.
45. Ainsi, il affirme que *« les circonstances du changement de bureau de Madame X sont la conséquence d'une réorganisation de l'établissement de T (...). Deux agences toulousaines ont fusionné pour ne former qu'une seule agence (...). Pour faciliter l'harmonisation des méthodes de travail, les 6 commerciaux ont été répartis dans deux bureaux »*.
46. Dans son courrier en date du 18 mars 2013, Monsieur B insiste sur le fait que le changement de bureau de Madame X était temporaire.
47. Monsieur B précise que *« Madame X travaillant sur des réponses à des appels d'offre partageait le même bureau qu'un autre commercial, répondant également à des appels d'offres »*.
48. Enfin, Monsieur B ajoute que *« Madame X n'a pas protesté ou émis des réserves sur la nouvelle répartition des bureaux »*.
49. Or, dans un courriel du 15 décembre 2011 à son Directeur, la réclamante dénonce fermement cette situation.
50. Le Défenseur des droits relève que la Société mise en cause n'apporte aucun élément permettant d'établir la réalité de la réorganisation dont elle fait état.
51. S'agissant du caractère temporaire de la réorganisation, le Défenseur des droits souligne que Madame X n'en a pas été informée à l'époque.
52. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que l'employeur n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que le fait d'isoler la réclamante quelques jours après l'annonce de sa grossesse était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
53. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - considère que la société n'apporte pas la preuve, qui lui incombe conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail, que sa décision de rompre le contrat de travail de Madame X est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
 - considère donc que la rupture du contrat de travail de Madame X, notifiée au cours de sa période d'essai, est discriminatoire en raison de son état de

grossesse et qu'elle doit être déclarée nulle en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.

54. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de prud'hommes de T et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON