

Emploi – Licenciement – Situation de famille – Changement d’affectation suite à un congé parental d’éducation – Discrimination – Médiation

A l’issue de son congé parental d’éducation, la réclamante a été licenciée pour avoir refusé une proposition d’emploi. L’employeur, arguant que le poste avait été supprimé, a proposé à la réclamante un emploi difficilement conciliable avec ses obligations familiales. L’employeur n’a pas été en mesure d’établir précisément cette suppression de poste, et de réfuter des attestations versées au dossier à l’effet contraire. En conséquence, ce licenciement constituerait une discrimination en raison de la situation de famille de la réclamante. Afin de permettre aux parties d’échanger leurs arguments et de favoriser la recherche d’une solution amiable, la haute autorité désigne un médiateur.

Le Collège :

Vu l’article L.122-45 du code du travail ;

Vu l’article L.122.28-3 du 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,

Décide :

1. Madame X a saisi la haute autorité le 11 janvier 2006 d’une réclamation relative à sa non-réintégration dans son emploi à l’issue de son congé parental d’éducation.

La réclamante, mère isolée, élevant trois enfants âgés de seize ans, deux ans et cinq mois, est agent de propreté au sein de la société Y. Elle exerce sa mission à temps complet (9 heures 30 – 16 heures 30) sur le site de la société Z depuis 1985.

2. Le 1^{er} juin 2005, Madame X bénéficie d’un congé maternité jusqu’au 2 janvier 2006. Après un échange de correspondances avec son employeur, il lui est accordé un congé parental, dès la fin de son congé maternité, avec une reprise de travail le 1^{er} mars 2006.

3. Par un courrier en date du 21 décembre 2005, son employeur confirme le bénéfice du congé parental et lui annonce, qu'à la reprise de son activité le 1^{er} mars 2006, elle ne pourra pas retrouver son poste sur le site de la société Z, celui-ci ayant été supprimé.

Une mutation lui est alors proposée sur un nouvel emploi avec une plage horaire différente : de 6 heures à 9 heures 30 sur le site d'une autre société située à Paris 15^{ème}, et de 17 heures à 20 heures 30 sur le site d'une autre société cliente à Neuilly sur Marne.

La réclamante conteste à plusieurs reprises cette proposition de réintégration, jugeant ces horaires décalés, inadaptés à ses contraintes familiales.

D'autre part, la réclamante réfute l'affirmation selon laquelle son ancien poste serait supprimé, en produisant notamment des attestations du personnel de sa société. Son précédent poste serait occupé à temps plein par une autre dame.

4. L'article L.122.28 – 3 du Code du travail prévoit notamment qu'« à l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L.122.28-2, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

5. Bien que sollicité par la haute autorité sur toutes pièces, informations et précisions relatives à l'appréciation de la suppression du poste de la réclamante et des propositions faites d'un emploi similaire, l'employeur n'a produit aucun document.

Selon l'employeur, le choix de supprimer le poste de la réclamante serait le « fruit d'une concertation orale avec les partenaires sociaux », dont la date est passée sous silence. Ce choix serait conforme aux exigences du cahier des charges émis par la société Z en 2004, mais impossible à mettre en œuvre à l'époque en raison d'un climat social tendu.

6. En tout état de cause, l'employeur n'établit pas que cette suppression de poste soit effective en évitant, d'une part, de transmettre la liste des salariés occupés sur le site de la société Z pour la période novembre 2005 – janvier 2006, et en évitant, d'autre part, de répondre aux interrogations de la haute autorité sur les attestations du personnel relatives à la présence d'une autre salariée sur le poste de la réclamante à la date du 13 mars 2006.

7. Aucune information n'est transmise par l'employeur appuyant ses allégations de réorganisation des services et sur les démarches effectuées, afin de proposer à la réclamante un poste de travail comparable à celui qu'elle occupait avant son congé maternité.

8. La Cour de cassation considère que, « c'est seulement lorsque l'emploi qu'il occupait précédemment n'est plus disponible, que le salarié peut se voir proposer un emploi similaire. »¹

La Cour de cassation entend par « disponibilité d'un emploi » un emploi existant même occupé.

De plus, elle ajoute que « l'article L.122.28-3 ne fait pas obstacle à ce que l'employeur procède au licenciement économique de la salariée à l'issue de son congé parental dès lors qu'une réorganisation décidée dans l'intérêt de l'entreprise pendant la période de ce congé a entraîné la suppression du poste de l'intéressée. »²

9. En application des dispositions protectrices du Code du travail, et notamment de son article L.122-28-3, la société Y se devait de réintégrer la réclamante sur son ancien poste de travail.

¹ Cass.soc. 27 octobre 1993.

² Cass. Soc. 13 juillet 1993

10. Le 1^{er} mars 2006, au terme de son congé parental d'éducation, la réclamante a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave. Cette décision trouve son fondement dans le refus observé par la réclamante d'accepter une proposition d'emploi sur d'autres sites avec des horaires différents.

11. L'instruction du dossier permet de lier le refus de réintégration de Madame X à l'exercice de son congé parental.

12. Le motif discriminatoire du licenciement entraîne sa nullité aux termes de l'article L 122-45 du Code du travail. La réclamante a saisi le Conseil des Prud'hommes de Paris le 15 mars 2006 afin d'obtenir sa réintégration sur son ancien poste de travail et réparation du préjudice subi. L'audience de conciliation s'est déroulée le 18 mai 2006. L'audience de jugement est prévue pour le 6 décembre 2006.

13. Le 2 juin 2006, l'employeur a fait une proposition de réintégration à la réclamante sur un site proche de son domicile. Cette proposition témoigne de la volonté du mis en cause de trouver une solution à l'amiable.

14. La réclamante a refusé cette proposition mais est disposée à trouver une solution le plus rapidement possible avec son employeur.

15. L'accord des intéressés ayant été recueilli par courrier le 12 juin 2006, le Collège de la haute autorité invite le Président à donner mandat au centre de médiation et d'arbitrage afin de désigner un médiateur.

Le Président

Louis SCHWEITZER