

Rupture période d'essai – grossesse – infondé

Une jeune femme a saisi la haute autorité au sujet de la rupture de sa période d'essai qu'elle estime en lien avec l'annonce de sa récente grossesse à son employeur.

L'enquête conduite par la haute autorité a révélé que la rupture de la période d'essai reposait sur des critères liés aux aptitudes professionnelles de la réclamante, critères objectifs et étrangers à toute discrimination.

Le Collège :

Vu le code pénal, notamment ses articles 225-1 et 225-2-3°;

Vu le code du travail, notamment ses articles L.122-25 et L.322-4-7;

Vu la circulaire DGEFP n°2005/12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

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 :

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité a été saisie le 30 septembre 2005 d'une réclamation de Mademoiselle X au sujet de la rupture de son contrat de travail durant sa période d'essai qu'elle présume liée à l'annonce de sa récente grossesse.

La réclamante a été recrutée, le 1^{er} septembre 2005, en qualité d'aide d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles, dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi. Elle était principalement affectée à la surveillance des siestes et de la cantine.

Le 20 septembre 2005, une semaine après avoir annoncé sa grossesse à son employeur, ce dernier l'informait par courrier de la résiliation de son contrat de travail sans motivation.

Les témoignages concordants recueillis par la Haute autorité font état du manque d'autorité de la réclamante avec les enfants lors des siestes et des services à la cantine.

Ces éléments permettent de considérer que la rupture du contrat de travail repose sur des critères liés aux aptitudes professionnelles de la réclamante, critères objectifs et étrangers à toute discrimination.

Aussi, le Collège de la Haute autorité constate que l'instruction n'a pas permis d'établir que la rupture du contrat de travail de la réclamante durant sa période d'essai était liée à l'annonce de sa grossesse et n'a pas été prise en méconnaissance de l'article L.122-45 du code du travail.

Néanmoins, l'instruction a révélé que l'employeur n'a pas développé les moyens nécessaires pour encadrer ou accompagner la réclamante, dont il connaissait l'inexpérience.

En l'espèce, le Collège de la Haute autorité ne constate pas de discrimination prohibée par l'article L.122-25 du code du travail, mais relève que l'employeur a eu recours à ce type de contrat sans garantir à la réclamante les moyens d'assurer son insertion professionnelle, ce pourquoi il demande au Président de rappeler au mis en cause les termes de l'article L.322-4-7 du code du travail, instaurant un dispositif destiné à promouvoir l'égalité des chances.

Le Collège demande également au Président de saisir l'ANPE de L'AIGLE afin de l'interroger sur la raison pour laquelle aucune action d'accompagnement et de formation à la charge de l'employeur n'a été prévue dans le contrat d'accompagnement dans l'emploi concernant Mademoiselle X en méconnaissance des articles L.322-4-7 et R.322-16 du code du travail et connaître les mesures qu'elle entend prendre pour garantir à l'intéressée son insertion professionnelle.

Le Président

Louis SCHWEITZER