

Paris, le 17 janvier 2002

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2012-07**

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu 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 Mademoiselle X d'une réclamation relative au non renouvellement de son contrat de travail qu'elle estime en lien avec son état de santé, le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant le Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

## Observations dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 8 janvier 2011 par Mademoiselle X d'une réclamation relative au non renouvellement de son contrat de travail qu'elle estime en lien avec son état de santé.
2. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « les procédures ouvertes par [...] la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits ».
3. Elle a saisi le CPH de Nanterre. L'audience de plaidoirie est fixée au **1<sup>er</sup> février 2012**.

### FAITS

4. La réclamante a été embauchée comme intérimaire en CDD pour la société Z (conseillère clientèle) :
  - du 17 mars au 18 avril 2008 ;
  - du 6 au 30 mai 2008 ;
  - du 04 au 29 août 2008 ;
  - du 1<sup>er</sup> septembre au 30 janvier 2009 (5 contrats d'intérim successifs).
5. Elle a ensuite été embauchée directement par Z en CDD :
  - du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 30 septembre 2009 ;
  - du 1<sup>er</sup> octobre au 30 juin 2010.
6. La réclamante a donc travaillé pour Z de mars 2008 à juin 2010, soit plus de 2 années, de manière quasi ininterrompue, enchaînant 8 contrats d'intérim et 2 CDD.
7. Elle indique que son employeur était satisfait de son travail et lui aurait fait part son intention de l'embaucher en CDI. Elle produit des témoignages en ce sens.
8. La réclamante tombe malade et apprend qu'elle est atteinte d'un cancer de la gorge. Elle est absente :
  - du 8 au 14 juin 2009 ;
  - du 4 août au 7 septembre 2009 ;
  - du 6 octobre au 1<sup>er</sup> novembre 2009 ;
  - du 16 novembre 2009 au 7 mars 2010.
9. Elle reprend finalement son activité à mi-temps thérapeutique à compter du 8 mars 2010.
10. Elle indique que ses relations professionnelles se sont très rapidement dégradées avec la nouvelle responsable de l'agence. Elle produit le témoignage de 3 collègues qui confirment que cette dernière a expressément fait état du cancer de la réclamante auprès des autres agents, et lui aurait fait des remarques désobligeantes en raison des absences liées à son état de santé, ainsi que des reproches infondés fréquents.

11. Finalement, le contrat de la réclamante n'a pas été renouvelé et a pris fin le 30 juin 2010.
12. Interrogé par les services du DDD, le mis en cause a indiqué par courrier du 26 octobre 2011 qu'il contestait toute discrimination à raison de l'état de santé.
13. Il souligne que la réclamante a été recrutée dans le cadre de contrats précaires liés à un accroissement temporaire d'activité et n'avait donc pas un droit au renouvellement de son contrat, et ajoute qu'aucun conseiller clientèle n'a été recruté postérieurement à son départ.
14. Il ressort toutefois des pièces produites par Z qu'une conseillère clientèle a été embauchée en CDI en septembre 2008. A cette période, la réclamante exerçait déjà les mêmes fonctions depuis mars 2008, mais en qualité d'intérimaire. Ladite conseillère sera ensuite promue responsable d'équipe en janvier 2010.
15. Z précise que le second CDD a été conclu alors que la hiérarchie était informée des problèmes de santé de la réclamante, celle-ci ayant insisté pour en obtenir le renouvellement afin de continuer à bénéficier de la complémentaire santé du groupe.
16. Enfin, le mis en cause produit les témoignages de 2 supérieurs hiérarchiques et de 2 collègues faisant notamment état d'une dégradation des relations entre la réclamante et sa supérieure hiérarchique entre mars et juin 2010.
17. Une note récapitulative a été adressée à Z par courrier du 6 décembre 2011. Par courrier du 4 janvier 2012, la société B, qui a absorbé Zen décembre 2011, a fait part de ses observations qui reprennent celles déjà présentées dans le courrier du 26 octobre 2011.

## **ANALYSE**

18. Conformément aux articles L1132-1 et suivants du Code du travail, « *aucune personne ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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, notamment en matière [...] de renouvellement de contrat en raison [...] de son état de santé* ».
19. Lorsque survient un litige, le candidat ou 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 l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (article L1134-1 du code du travail).
20. Le mis en cause souligne que la réclamante n'avait pas de droit au renouvellement de son contrat et ne peut donc en invoquer le caractère discriminatoire. Un tel argument est recevable si la relation de travail en cause relève effectivement du champ du travail temporaire.
21. Conformément à l'article L1251-5 du Code du travail, le CDI est la norme, et le recours au CDD doit rester exceptionnel. Il ne peut être justifié que par des circonstances particulières, notamment un accroissement temporaire d'activité.

22. Il convient donc en premier lieu de déterminer si cette relation de travail doit être requalifiée en CDI afin, dans un second temps, d'en tirer les conséquences quant à la rupture de cette relation.
23. En l'espèce, si les règles de forme ont été respectées, les conditions de fonds du recours au CDD ne semblent pas remplies : la réclamante a en effet travaillé de façon quasi ininterrompue de mars 2008 à juin 2010, soit plus de 2 années, comme conseillère clientèle au sein de la même agence.
24. Ces renouvellements successifs démontrent que l'accroissement d'activité n'avait manifestement pas un caractère temporaire, et que la réclamante a donné toute satisfaction.
25. De plus et surtout, Z a embauché durant cette période une conseillère clientèle en CDI, ce qui suffit à démontrer le caractère abusif du recours à des contrats précaires s'agissant de la réclamante.
26. Selon une jurisprudence constante, l'entreprise utilisatrice est considérée comme employeur lorsqu'elle aura recruté un salarié intérimaire pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ou lorsque l'accroissement temporaire d'activité était en réalité durable (Cass. soc. 27 juin 2007 N°06-41345).
27. Par ailleurs, il incombe à l'employeur de démontrer le caractère temporaire de l'accroissement d'activité. Or aucun élément concret n'est produit en ce sens. En conséquence, le contrat de la réclamante semble devoir être requalifié en CDI.
28. Enfin, selon les témoignages concordants de plusieurs collègues de travail de la réclamante, la dégradation des relations de travail de cette dernière avec sa hiérarchie était directement liée à son état de santé et aux absences induites par son cancer.
29. Il semble donc que la décision de mettre fin à cette relation de travail ait été motivée par l'état de santé de la réclamante, et que la situation caractérise en conséquence un licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé.
30. En conséquence, le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant le Conseil des Prud'hommes de Nanterre dans le cadre de la procédure actuellement en cours.