



Paris, le 12 janvier 2012

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2012-57

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 I d'une réclamation relative au non renouvellement de son contrat à durée déterminée qu'elle estime lié à son état de grossesse,

décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de Prud'hommes

Le Défenseur des Droits,

Dominique BAUDIS

Observations devant du Conseil de prud'hommes présentées 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 27 janvier 2011 par Madame I qui estime avoir été victime de discrimination en raison de son état de grossesse dans le cadre du non renouvellement de son contrat de travail au sein de PER.
2. 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. Madame I a été embauchée en contrat à durée déterminée par PER le 19 avril 2010 en qualité de Conseillère en insertion pour une durée de 6 mois au sein du service CRP (Convention de reclassement personnalisée), dispositif de suivi de personnes licenciées pour motif économique. Elle intervenait dans la zone géographique Ouest de la Région, dans deux agences. Trois autres personnes ont été embauchées le même jour et dans les mêmes conditions que la réclamante : Mesdames C, M et B.
4. Le 6 mai 2010, au cours d'une réunion d'équipe, Madame I informe oralement Monsieur P de sa grossesse.
5. Le 29 septembre 2010, Madame I est convoquée à un entretien portant sur le renouvellement de son contrat avec Monsieur P et Madame DM, respectivement responsable de l'équipe professionnelle CRP et directrice d'une agence de PER. À cette date, Madame I est enceinte de plus de six mois. Le début de son congé maternité est prévu pour le 2 novembre 2010 et son contrat s'achève le 18 octobre 2010.
6. Lors de l'entretien, il lui est précisé que son contrat ne sera pas renouvelé, Monsieur P et Madame DM lui reprochant, « *une attitude inadéquate, un comportement inadmissible tant envers ses collègues que des demandeurs d'emploi* ».
7. Les propos tenus au cours de l'entretien du 29 septembre 2010 semblent avoir causé à la réclamante un stress très important, qui a eu des effets particulièrement néfastes sur son état de santé et le déroulement de sa grossesse. C'est ce qui ressort d'un certificat établi par le docteur D qui l'a reçue le jour-même et l'a suivie tout au long de sa grossesse.
8. La réclamante a été particulièrement décontenancée par ces reproches qui n'avaient semblé-t-il jamais été exprimés, ne serait-ce qu'oralement, par sa hiérarchie, ses collègues ou par des usagers.
9. Les trois agents du service CRP ayant été recrutés dans les mêmes conditions et à la même date que Madame I, ont été convoqués le même jour par Monsieur P et Madame DM et ont vu leur contrat renouvelé pour une période de six mois.
10. Du 1^{er} au 10 octobre, Madame I est contrainte de solder ses congés, son contrat n'étant pas renouvelé, contrairement à ses attentes.
11. Le 12 octobre 2010, Madame I adresse une lettre recommandée AR à Madame DM afin de l'interroger sur les motifs du refus de renouvellement de son contrat. Aucune réponse ne lui a été apportée.
12. À compter de son retour de congé, et ce jusqu'à l'issue de son contrat le 18 octobre 2010, les codes d'accès et habilitations sur les systèmes d'exploitation ont été retirés à Madame I, l'empêchant ainsi de mener à bien sa mission jusqu'à son terme.
13. Madame I a fait part de sa situation à son collègue délégué du personnel, Monsieur HM.
14. Par courriel en date du 18 octobre 2010, Monsieur HM demande à son syndicat d'intervenir en faveur de Madame I. Il précise : « *J'ai travaillé très souvent à côté de Karine, c'est quelqu'un de très cordiale, et jamais je n'ai entendu un collègue se plaindre d'elle.* »

15. Monsieur HM ajoute que « *les Directeurs des agences ne se sont jamais plaint[s] à son sujet et que son animateur [Monsieur P] n'a jamais fait état de difficultés.* »
16. Enfin, Monsieur HM indique que Madame I « *depuis sa grossesse a toujours été présente en agence, avec sa bonne humeur habituelle. On ne peut pas lui reprocher d'avoir bâclé son travail par des absences liées à sa situation, au contraire elle a honoré ses engagements.* »
17. Durant la réunion des délégués du personnel du 10 novembre 2010, les délégués du personnel ont posé une question concernant le non renouvellement du contrat de la réclamante : « *Melle I s'est vue notifier le non renouvellement de son contrat CRP, aux motifs que ses objectifs n'étaient pas atteints et que son comportement était inadéquat. Ces allégations ont été faites sans éléments factuels. Melle I demande à la Direction de lui préciser par écrit les faits qui lui sont reprochés. Durant la durée de son contrat Melle I n'a jamais été alertée par sa hiérarchie.* »
18. À cette question, les représentants de la direction ont simplement répondu : « *Melle I a eu des entretiens de suivis avec sa hiérarchie ; des points de progrès et des attentes d'améliorations ont été signifiés.* »
19. Un courrier a été adressé le 22 février 2011 par la haute autorité à Monsieur JLM, Directeur régional de Pôle Emploi Réunion-Mayotte, afin de lui demander des explications sur les raisons du non renouvellement du contrat de travail de Madame I, ainsi que les raisons pour lesquelles ses habilitations informatiques lui avaient été retirées à compter de son retour de congés. Il a également été demandé à Monsieur JLM de transmettre à la haute autorité l'intégralité du dossier administratif de Madame I et de ses trois collègues recrutées en même temps qu'elle.
20. Le 16 novembre 2011, le Défenseur des droits a adressé un courrier exposant son analyse à Monsieur JLM, directeur de PER REGION qui, par courrier du 17 janvier 2012, a répondu qu'il ne souhaitait pas formuler d'observations complémentaires.
21. L'article L.1132-1 du Code du travail dispose qu'« *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte(...), notamment en matière de renouvellement de contrat (...) en raison de (...) sa grossesse* ».
22. Il ressort de ce texte que, s'il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de renouveler un contrat à durée déterminée, la décision de ne pas renouveler ce contrat ne doit pas être fondée sur un motif prohibé, notamment l'état de grossesse.
23. En l'espèce il n'est pas contesté que PER avait connaissance de la grossesse de Madame I et de l'imminence de son congé de maternité.
24. Par courrier adressé au Défenseur des droits le 18 mars 2011, Monsieur JLM, explique la décision de PER de ne pas renouveler le contrat de Madame I par des fautes commises par cette dernière, et ses nombreuses carences professionnelles.
25. Pour étayer ses propos, il joint un courrier de Monsieur P daté du 15 mars 2011, faisant état de « *remontées négatives à divers niveaux* » concernant Madame I et concluant « *qu'il serait dangereux de maintenir cette personne sur ce poste* ». Monsieur P était l'une des deux personnes présentes lors de l'entretien de renouvellement de contrat de la réclamante.
26. Ce courrier rédigé près de 5 mois après la fin du CDD de la réclamante constitue le seul et unique document évoquant les fautes de la réclamante.
27. Au vu du nombre et de la gravité des griefs formulés à l'encontre de Madame I, il est pour le moins surprenant qu'aucun reproche ne lui ait été notifié par écrit pendant la durée de son contrat de travail.
28. En effet, le Défenseur des droits relève que le dossier administratif de Madame I ne contient aucune évaluation, aucun courrier de mise en garde, aucune sanction, ni même aucune référence quelle qu'elle soit à un comportement problématique.

29. La réclamante produit, pour sa part, une lettre de recommandation en date du 5 octobre 2010, dans laquelle Madame SL, directrice d'une agence PER et avec qui Madame I collaborait régulièrement, souligne ses grandes qualités.
30. Par ailleurs, le courriel adressé par Monsieur HM au syndicat fait état des très bonnes relations qu'entretenait Madame I tant avec ses collègues qu'avec ses responsables. Il précise même dans ce courriel rédigé le jour de la fin du contrat de Madame I, que monsieur P, son animateur, n'a jamais fait état de difficultés particulières avec la réclamante. Or c'est justement Monsieur P qui, cinq mois plus tard, rédigera un courrier mettant en cause l'attitude de Madame I.
31. De plus, la réclamante a pu conserver quelques données chiffrées, certes partielles, mais précises, évaluant l'activité de l'ensemble des conseillers à l'insertion du service CRP. Ces données révèlent des résultats plutôt supérieurs à la moyenne pour Madame I. Le mis en cause ne produit quant à lui aucun élément permettant d'évaluer objectivement l'activité de la réclamante.
32. Il convient en outre de noter que Madame I a été placée dans l'impossibilité de mener à bien sa mission jusqu'à son terme dans la mesure où elle s'est vue retirer les codes d'accès et habilitations sur ses principaux outils de travail, situation qui selon PER résulterait d'une erreur, mais qui a néanmoins perduré malgré plusieurs demandes de la réclamante.
33. Enfin, le mis en cause ne justifie à aucun moment le non renouvellement du contrat par le fait qu'il n'existait plus de raison de recourir à un CDD, mais exclusivement par l'attitude de Madame I. Les trois salariées recrutées en même temps qu'elle ont d'ailleurs vu leur contrat renouvelé. En outre, Monsieur JLM a précisé à la haute autorité qu'en raison de la hausse du nombre de licenciements pour motif économique il avait été décidé d'agrandir l'équipe CRP en recrutant trois nouveaux salariés en 2011. Le motif qui avait conduit à embaucher Madame I en CDD, à savoir un accroissement temporaire d'activité, subsistait à la fin de son contrat.
34. En vertu de l'article L.1134-1 du code du travail : « *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II [prohibition les discriminations dans l'emploi], le candidat à un emploi [...] 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 la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.* »
35. Des dispositions similaires figurent également à l'article 4 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.
36. En l'espèce, l'employeur ne nie pas avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la réclamante et de l'imminence de son congé de maternité.
37. Au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, et compte tenu de l'absence de tout élément justificatif produit par le mis en cause, le Défenseur des droits constate que les faits qui ont motivé le refus de renouvellement du contrat ne sont pas établis.
38. Dès lors, en application de l'article L.1134-1 précité du code du travail, le Défenseur des droits constate que le refus de renouveler le contrat de Madame I n'est justifié par aucun élément objectif étranger à toute discrimination.
39. En conséquence et au vu de ce qui précède le Défenseur des droits considère que Madame I a fait l'objet d'un refus de renouvellement de contrat à durée déterminée discriminatoire en raison de son état de grossesse, en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Le Défenseur des Droits,

Dominique BAUDIS

