



---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD 2012-37**

---

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative au non renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU) en raison de la situation de famille (observations devant la Cour d'Appel).**

**Domaine de compétence de l'institution :** Lutte contre les discriminations.

**Thèmes de la décision :**

**Domaine :** Emploi privé

**Sous-domaine :** Carrière

**Critère :** Situation de famille

Le réclamant a saisi la HALDE à la suite du refus de renouvellement de son CDD d'usage. Employé par une société dirigée par son père, le réclamant est appelé régulièrement à couvrir les sessions parlementaires en qualité de caméraman. A la suite d'un conflit avec ses associés, le père du réclamant est licencié. A partir de cette date, il n'est plus fait appel aux services du réclamant nonobstant ses demandes répétées. A l'issue de son enquête, le Défenseur des droits a considéré que la société ne justifiait pas sa décision par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et que le non renouvellement du CDD d'usage du réclamant était fondé sur sa situation de famille. Le CPH a considéré qu'il ne pouvait y avoir discrimination en raison de la situation de famille du réclamant car cette notion serait limitée uniquement aux cas de filiation, union libre et mariage. Le réclamant a interjeté appel de la décision et le Défenseur des droits présente ses observations devant la Cour d'appel.

Paris, le 13 mars 2012

---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD 2012-37**

---

**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 Monsieur AS d'une réclamation relative au non renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU) qu'il estime en lien avec sa situation de famille, a décidé de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel.

Le Défenseur des droits



**Dominique Baudis**

**Observations devant la Cour d'appel 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 14 octobre 2010 d'une réclamation de Monsieur AS relative au non renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU) qu'il estime en lien avec sa situation de famille.
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. Le 3 décembre 2002, Monsieur AS est recruté en qualité de cameraman par une institution et en janvier 2003, il devient auxiliaire de session avec la qualification « cameraman ».
4. En décembre 2006, l'institution décide d'externaliser une partie de son service audiovisuel et publie un appel d'offres en vue d'en confier l'exploitation à une entreprise privée.
5. Le marché est attribué pour la période 2006-2011 à la société A dont le directeur est Monsieur PS, père du réclamant.
6. Conformément au cahier des charges de l'institution, la société A s'engage à poursuivre les contrats de travail pour tous les anciens auxiliaires de session, avec les mêmes conditions et pour chacune des sessions.
7. De 2006 à 2009, Monsieur AS est donc automatiquement recruté par CDD d'usage pour chaque session de l'institution (4 jours par mois) par la société A en tant que « cadreur / chef opérateur de prise de vue », statut cadre, conformément à l'accord passé entre la société A et l'institution.
8. Le 23 octobre 2008, la société A confirme par écrit à chacun des anciens auxiliaires de session l'engagement pris en 2006 de poursuivre les contrats.
9. Le 13 mars 2009, après plusieurs mois de conflit avec ses associés de la société A dont Messieurs T et G, Monsieur PS, directeur de ladite société, sort des effectifs après avoir été licencié en décembre 2008.
10. Monsieur AS effectuera sa dernière mission lors de la session de l'institution du mois de mars 2009.
11. A plusieurs reprises, Monsieur AS contacte Monsieur T, le nouveau gérant de la société A, non seulement pour lui indiquer ses disponibilités chaque mois mais aussi pour lui demander des explications concernant son absence des plannings.
12. En septembre 2009, Monsieur T aurait indiqué au réclamant qu'il était contraint de le maintenir dans cette situation sur ordre de Monsieur G, nouveau directeur d'A, et ancien associé de son père.
13. Monsieur AS écrit à Monsieur G pour lui faire part de sa situation. Les demandes d'explications auprès de Monsieur T ainsi qu'auprès de Monsieur G resteront sans réponse.
14. Le 9 février 2010, Monsieur AS saisit le Conseil de prud'hommes afin de dénoncer le non renouvellement discriminatoire de son CDD d'usage par la société A en raison de sa situation de famille.
15. Le 3 mai 2011, le réclamant est débouté de ses demandes au motif que la notion de situation de famille est restreinte aux cas de concubinage, union libre et mariage.
16. Dans sa réponse au Défenseur des droits en date du 15 juin 2011, la Société A conteste toute discrimination à l'égard de Monsieur AS.
17. La société A invoque la décision du Conseil de prud'hommes du 3 mai 2011 déboutant le réclamant au motif qu'il ne pourrait se prévaloir d'une discrimination en raison de sa situation de famille, cette notion étant restreinte aux cas de concubinage, union libre et mariage, et rajoutant que le réclamant n'a pas un patronyme « à consonance étrangère ou risible ».

18. Monsieur G, Directeur de la société A, affirme que le réclamant « *n'a pas été évincé, mais son contrat, qui comportait un terme précis, n'a pas été renouvelé, ce qui n'est ni une obligation ni légale ni conventionnelle* ».
19. Afin de justifier le non renouvellement du CDD d'usage du réclamant, Monsieur G poursuit « *ainsi que cela a été répondu à Monsieur AS en avril 2009, lorsqu'il posait la question à la société, une centaine d'intermittents du spectacle sont compétents et prêts à travailler pour A pour les sessions de l'institution. Or, les besoins varient d'une soixantaine à 70 personnes. La demande étant supérieure aux besoins, il n'est pas possible de satisfaire toutes les demandes. Pour les cadres, les besoins varient de 11 à 18 par session. Par ailleurs, les besoins ne sont pas les mêmes selon les sessions et selon les années* ».
20. 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 de renouvellement de contrat en raison de sa situation de famille...* ».
21. En vertu de l'article L.1132-4 du Code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance des dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail est nul.
22. L'article L.1134-1 du même Code indique qu'il appartient au salarié d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, et qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
23. En ce qui concerne la définition de la notion de situation de famille, le Défenseur des droits rappelle que ce critère a déjà été retenu par les juridictions en matière de refus d'embauche discriminatoire fondé sur la qualité d'enfant de salarié (Cour d'appel de Chambéry 21.05.1999 Banque Populaire Savoisiennne de Crédit c/ Mme Meynet et syndicat CFDT des Banques). Cette position a d'ailleurs été reprise dans plusieurs délibérations du Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (délibérations n°2005-50 et 51 du 17 octobre 2005, délibérations n°2006-177et 178 du 4 septembre 2006, délibérations 2009-355 et 356 du 26 octobre 2009, délibération n° 2011-3 du 31 janvier 2011).
24. Ainsi, la notion de situation de famille comprend, entre autres, les liens de filiation, et n'est pas restreinte aux liens de concubinage, PACS ou mariage.
25. En ce qui concerne le non renouvellement du contrat à durée déterminée d'usage de Monsieur AS avec la société A, l'enquête diligentée par le Défenseur des droits révèle qu'il existe une concomitance entre la sortie des effectifs de Monsieur PS, père du réclamant, et l'arrêt des missions confiées à son fils.
26. En effet, de janvier 2003 à mars 2009, sur 72 sessions de l'institution, Monsieur AS aura été sollicité pour 65 sessions. Or, à partir d'avril 2009, soit un mois après le licenciement de son père de la société A, Monsieur AS ne sera plus sollicité, et ce, jusqu'à ce jour.
27. En outre, Monsieur AS sera le seul ex-auxiliaire de l'institution à connaître une baisse drastique de ses jours travaillés contrairement à l'engagement pris par la société A auprès de l'institution lors de l'attribution du marché audiovisuel en 2006 de reprendre en contrat à durée déterminée d'usage les anciens auxiliaires de sessions.
28. En effet, l'analyse des plannings transmis par la société A au Défenseur des droits révèle que Monsieur AS a travaillé 45,5 jours en 2007, 42 jours en 2008, 16 jours en 2009 et aucun depuis mars 2009.
29. A l'inverse, tous les autres ex-auxiliaires de l'institution ayant la même qualification que le réclamant ont connu une évolution constante de leurs jours travaillés et, conformément au cahier des charges négocié en 2006, sont toujours sollicités lors des sessions (11 personnes).
30. Monsieur G, Directeur de la société A, affirme au Défenseur des droits, par courrier en date du 5 janvier 2012, que « *la société A n'a jamais pris un engagement de reprendre TOUS les auxiliaires pour TOUTES les sessions. Le Défenseur des droits ne saurait affirmer que tous les intermittents qui travaillent pour l'institution ont tous été régulièrement repris. Les documents versés prouvent le contraire* ».

31. Or, il ressort de l'analyse du cahier des charges du marché pour des « prestations de services audiovisuels au sein de l'institution » pour la période 2006-2011 qu'il était demandé au contractant, soit la société A, que « *pour des raisons pratiques liées à la connaissance et à la maîtrise des installations fixes ou du matériel mobile de l'institution, il est préférable qu'une continuité du ou des prestataire(s) soit garantie par le contractant* ». (page 23 du cahier des charges).
32. De même, lors des négociations entre institution et la société A pour l'obtention du marché, Monsieur T, cogérant de la société mise en cause, assurait, par email en date du 5 janvier 2007, à Monsieur C de la Direction Générale Communication de l'institution « *Vous nous avez également informé de la nécessité absolue de reprendre le personnel habituellement engagé pour assurer la réalisation des contrats que nous avons signés ensemble* ».
33. Enfin, cette garantie de reprise des anciens auxiliaires de session de l'institution lors de l'obtention du marché par la société A a été obtenue par le « Collectif des intermittents de l'audiovisuel travaillant pour l'institution » comme l'attestent deux de ses représentants ainsi que d'autres anciens auxiliaires de session dont les CDD d'usage ont été renouvelés par la société A de 2006 à 2011.
34. D'autre part, cette garantie de reprise des anciens auxiliaires de session de l'institution est confortée par l'analyse des plannings de la société A pour la période 2007-2010. En effet, sur les 14 anciens auxiliaires de session ayant la même qualification que le réclamant « EN/SUP/TV/HC », seules 3 personnes n'ont pas été planifiées sur la totalité de la période, l'une ayant obtenu un CDI (Monsieur S), les 2 autres n'ayant pas fait acte d'intérêt (Messieurs M et R).
35. L'enquête révèle que la société A ne justifie pas que sa décision de refus de renouvellement du contrat à durée déterminée d'usage de Monsieur AS soit justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conformément à l'article L.1134-1 du code du travail.
36. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Considère que la société A ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, que sa décision de ne plus proposer à Monsieur AS, depuis mars 2009, de participer aux sessions de l'institution n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
  - Constate que le non renouvellement du contrat à durée déterminée d'usage de Monsieur AS est fondé sur un motif discriminatoire, à savoir sa situation de famille, en violation des dispositions des articles L.1132-1 du code du travail.