

*Le Défenseur des droits*  
*Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité*

**Décision - n°LCD-2011-56**

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 la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Madame [redacted] d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime discriminatoire, le Défenseur des droits présente les observations suivantes.

*Le Défenseur des droits*

Dominique BAUDIS

**Observations devant le Conseil de prud'hommes de  
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 9 novembre 2010, d'une réclamation de Madame [redacted] relative à son licenciement qu'elle estime lié à sa situation de famille, et notamment à sa décision de bénéficier d'un congé parental d'éducation.
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. Par contrat à durée déterminée du 2 avril 2007, Madame [redacted] est embauchée par la société [redacted]. Elle est titularisée par contrat du 2 juillet 2007, puis promue responsable de magasin par avenant du 3 décembre 2007.
4. À ce titre, elle est chargée notamment du bon fonctionnement du magasin, elle élabore l'emploi du temps du personnel et rend compte de ses décisions auprès de la Direction.
5. Au vu de cette évolution de carrière, il semble que la société [redacted] était pleinement satisfaite du travail de Madame [redacted].
6. Le magasin de [redacted] compte alors, en plus de Madame [redacted], une première vendeuse, Madame [redacted], deux vendeurs, dont l'un est Madame [redacted] et un apprenti.
7. Mesdames [redacted] et [redacted] ont également bénéficié d'un congé parental à la même époque que la réclamante et ont été licenciées quelques mois après leur retour.
8. Par courrier électronique du 28 mars 2008, Madame [redacted] annonce sa grossesse à sa direction.
9. Du 31 août 2008 au 31 janvier 2009, elle est en arrêt maladie puis en congé maternité.
10. Madame [redacted] bénéficie ensuite d'un congé parental d'éducation qui débute le 1<sup>er</sup> février 2009 et doit s'achever le 30 septembre 2009. Il est finalement prolongé jusqu'au 30 septembre 2010.
11. La personne embauchée pour exercer les fonctions de responsable de magasin en l'absence de la réclamante est Monsieur [redacted] (conjoint de la réclamante). Lorsqu'il est mis fin à son contrat le 31 janvier 2009 (date de fin du congé maternité de Madame [redacted]), c'est Madame [redacted] embauchée en CDD en remplacement de Madame [redacted], qui exerce ses fonctions. Madame [redacted] est titularisée par contrat du 1<sup>er</sup> août 2009.
12. Par courrier du 23 août 2010, Madame [redacted] demande à reprendre son poste de responsable de magasin à 80% dans le cadre de son congé parental d'éducation, et ce

pour une durée d'un an. Elle précise qu'en accord avec son directeur régional, elle travaillera 4 jours par semaine.

13. Par courrier du 14 septembre 2010, le directeur des ressources humaines du groupe, Monsieur [REDACTED], confirme qu'une reprise à temps partiel est possible mais précise que les horaires de travail sur lesquels la réclamante s'était mise d'accord avec son directeur régional ont dû être modifiés. Au lieu de travailler 4 jours par semaine, la réclamante devra donc travailler 6 jours de 14h à 19h.
14. Madame [REDACTED], réalisant qu'une reprise à temps partiel dans ces conditions serait plus contraignante qu'un temps plein sur 5 jours, décide de reprendre le travail à temps complet.
15. C'est suite à cette demande que le directeur des ressources humaines lui précise, par courrier recommandé du 25 septembre 2010 reçu le 27, qu'elle devra suivre une formation de remise à niveau d'un mois à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au magasin formateur de [REDACTED], qui est situé à plus de 300 km de son domicile.
16. Malgré la diligence de Madame [REDACTED] qui contacte sa hiérarchie par courriel le 27 septembre, par lettre recommandée le 28, et par téléphone le 30, afin de trouver une solution pour pouvoir effectuer la formation de remise à niveau dans des conditions compatibles avec sa situation de famille, la direction ne lui propose aucun aménagement et lui adresse une lettre de convocation à entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement dès le 30 septembre 2010.
17. La réclamante affirme que lors d'un entretien téléphonique en date du 30 septembre 2010 avec son directeur régional, elle aurait pourtant proposé de réaliser une partie de la formation à [REDACTED] sur ses congés payés, précisant qu'elle avait tout de même besoin d'un peu de temps pour prendre ses dispositions « au niveau de ses obligations familiales ».
18. Lors de l'entretien préalable en date du 9 octobre 2010, Madame [REDACTED] demande notamment des explications sur le fait que 2 autres personnes qui reviennent comme elle de congé parental (l'une d'elles est Madame [REDACTED]) sont sous le coup d'une procédure de licenciement. Le directeur régional ne souhaite pas répondre à cette question. Elle précise également qu'elle n'est pas opposée à la formation à [REDACTED] mais qu'elle a besoin de plus de temps pour s'organiser.
19. Par lettre recommandée du 14 octobre 2010, Madame [REDACTED] est licenciée pour faute, en raison de son refus de suivre la formation de remise à niveau à [REDACTED]. Elle est dispensée d'effectuer son préavis.
20. Il convient de noter que le licenciement de Madame [REDACTED] a été précédé de ceux de ses deux collègues qui revenaient également d'un congé parental d'éducation.
21. Le motif de licenciement invoqué par la société mise en cause à l'encontre de Madame [REDACTED], à savoir le refus d'effectuer une formation, ne semble pas réel et sérieux.
22. Tout d'abord, à aucun moment la réclamante n'a refusé d'effectuer cette formation. Elle a au contraire proposé diverses solutions pour pouvoir effectivement réaliser cette

formation, allant même, selon ses dires, jusqu'à proposer de la réaliser en partie sur ses congés payés.

23. De plus, en imposant à la réclamante une formation à plus de 300 km de son domicile en ne la prévenant que quelques jours à l'avance, la direction de ..... a placé Madame I ..... dans une situation délicate, l'obligeant à refuser de faire droit à la demande de son employeur.
24. L'employeur fait d'ailleurs montre d'une mauvaise foi patente lorsqu'il justifie auprès du Défenseur des droits la nécessité de cette formation en rappelant les dispositions de la Convention collective aux termes desquelles « *Il est recommandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour [...] de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptée afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.* ».
25. La Cour d'appel de ..... a considéré comme légitime le refus par une salariée revenant de congé parental d'effectuer une formation sur un lieu éloigné de son domicile, alors qu'elle n'avait été informée qu'une semaine à l'avance (CA ..... , 16 octobre 2002, n°00-00722)<sup>1</sup>.
26. En vertu de l'article L.1333-1 du Code du travail, en matière disciplinaire il appartient à l'employeur de démontrer la réalité des faits sanctionnés. Si un doute subsiste, il profite au salarié.
27. En l'espèce, non seulement les faits justifiant le licenciement de Madame ..... ne semblent ni constitués ni constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, mais il apparaît, tant au regard de la chronologie des faits que des échanges intervenus entre les parties, que ce licenciement avait pour objet de l'empêcher de reprendre son activité après son congé parental d'éducation.
28. Or, en vertu de l'article L.1132-1 du Code du travail, nul ne peut licencier un salarié en raison de sa situation de famille. Un tel licenciement discriminatoire est nul et de nul effet en vertu de l'article L.1134-4 du même code.
29. En conséquence, le Défenseur des droits :
  - Considère que Madame ..... a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire en raison de sa situation de famille, en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail, et que ce licenciement doit être déclaré nul en vertu de l'article L. 1132-4 du même code.

---

<sup>1</sup> CA ..... 16 octobre 2002, n°00-00722 ; voir également : CA Rennes, 6 novembre 2007, n° 06-08367.