

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

Décision - n°LCD-2011-55

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 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 »
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 relative à son licenciement qu'elle estime motivé par sa situation de famille.
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 a été embauchée en qualité de vendeuse, par la société devenue , le 24 avril 2006 en contrat à durée déterminée à temps partiel jusqu'au 20 mai 2006. Son contrat est ensuite renouvelé jusqu'au 31 octobre 2006, date à laquelle elle signe un CDI.
4. Le 1^{er} juin 2007, Madame est promue au poste de première vendeuse. Cette promotion implique notamment d'exercer un certain nombre de tâches dévolues au responsable de magasin lorsque celui-ci est absent. Elle exerce ses fonctions au sein du magasin
5. Le congé de maternité de Madame débute au mois d'octobre 2008 et s'achève le 30 janvier 2009.
6. À compter du 8 décembre 2008 Madame est remplacée par Madame . Le 31 janvier 2009, il est mis fin au contrat de Monsieur qui remplaçait la responsable du magasin (Madame , qui est en congé maternité puis parental). À compter de cette date, c'est Madame qui exerce les fonctions de responsable de magasin. Le 9 février 2009, le contrat de Madame est prolongé jusqu'au retour de Madame , et le 9 avril 2009, Madame signe un CDI.
7. Par courrier du 29 décembre 2009, la réclamante demande à renouveler son congé parental pour une durée d'un an.
8. À compter du 1^{er} mars 2010, la réclamante reprend son poste à 80% dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.
9. Par lettre du 9 mars 2010, la société notifie à Madame un avertissement en raison de trois retards et de son comportement.
10. Il est reproché à la réclamante d'être arrivée en retard lors de sa prise de poste les 2 et 3 mars. Aucune précision n'est donnée sur l'heure à laquelle la réclamante serait arrivée. Cette dernière conteste ce retard et produit des attestations de personnes qui affirment l'avoir vue entrer dans le magasin avant sa prise de fonction, qui correspondait à l'heure d'ouverture.

11. Il est également reproché à Madame . d'avoir « *pr[is] ses affaires* » et de s'être « *prépar[ée] à partir à 18h55* ». L'employeur ne mentionne pas le jour où ces faits se seraient produits.
12. Enfin, sont reprochées à la réclamante ses « *nombreuses réactions négatives* ».
13. Malgré les demandes en ce sens de la haute autorité, le mis en cause ne produit aucun « *élément permettant de vérifier matériellement les faits reprochés* ». Au contraire, la réclamante produit des attestations tendant à prouver qu'elle n'a commis aucune faute.
14. À partir du 1^{er} mai 2010, à sa demande, Madame . ne travaille plus que 25h par semaine.
15. Le 18 juin 2010, elle fait l'objet d'un second avertissement. Il lui est reproché de ne pas avoir effectué les dépôts bancaires en l'absence de la responsable de magasin, les 20 et 21 avril 2010.
16. Madame . produit une attestation d'une de ses collègues, Madame ., qui témoigne du fait qu'elle était présente le jour où la responsable du magasin, Madame ., a dit à Madame ., lors de son retour de congé parental, qu'elle ne devait plus aller à la banque pour effectuer les dépôts (**pièce 6**).
17. Cet avertissement semble donc à tout le moins injustifié, voire abusif étant donné que la réclamante est sanctionnée pour avoir suivi une directive de sa supérieure hiérarchique
18. Les deux avertissements sont contestés par la salariée devant le Conseil de prud'hommes.
19. Le 16 septembre 2010, la réclamante reçoit une convocation à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, fixé au 25 septembre 2010.
20. Par courrier du 30 septembre 2010, la société () lui notifie son licenciement pour faute avec dispense d'effectuer son préavis. Il est reproché à Madame . de ne pas avoir respecté deux directives de l'employeur émises le 7 septembre 2010. Cette conduite aurait mis « *en cause la bonne marche du magasin* ».
21. Selon la société ., Madame . aurait tardé à disposer des nouveaux produits en rayon. Aucune information précise n'est donnée sur les dates auxquelles ces produits ont été réceptionnés et positionnés dans les rayons. L'employeur n'explique pas non plus pourquoi Madame . a été tenue pour seule responsable de ces faits alors que sa responsable était semble-t-il présente dès le 8 septembre au matin.
22. Le mis en cause reproche également à Madame . de ne pas avoir respecté les consignes de Madame () qui, par courriel du 7 septembre 2010 à 13h49, demandait aux différents magasins de réimprimer deux séries d'étiquettes afin d'éviter des anomalies rencontrées lors des inventaires.

23. Madame [redacted] reconnaît qu'elle n'a eu le temps d'imprimer que l'une des deux séries d'étiquettes le 7 septembre, et explique que sa responsable avait déjà imprimé la seconde série lorsqu'elle s'est présentée à son poste le lendemain à 14h.
24. Pour justifier les faits motivant le licenciement, le mis en cause se borne à produire une note de service ainsi qu'une copie du courriel de Madame [redacted] relatif à la réimpression des étiquettes sur laquelle a été portée la mention manuscrite « pas fait. » ». Dans son courrier adressé au Défenseur des droits le 26 septembre 2011, le mis en cause affirme que cette copie de courriel, prouverait que la mise en rayon des nouveaux produits a été effectuée avec 8 jours de retard, or rien de tel n'est indiqué sur ce document.
25. Ces éléments ne semblent pas de nature à justifier un licenciement pour faute. D'autant plus que le mis en cause n'allègue pas que la réclamante aurait refusé d'appliquer les consignes, mais simplement qu'elle aurait tardé à le faire. Or non seulement aucun des documents ne précise que ces consignes ont un caractère urgent, mais le mis en cause ne transmet aucun élément permettant d'évaluer le retard pris par la réclamante dans l'application de ces consignes. Il ne produit pas non plus d'élément concernant le préjudice causé à l'entreprise par les prétendues fautes de Madame [redacted].
26. Or, 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. Pendant les deux années et demie qui ont précédé son congé maternité, la réclamante n'a reçu aucune sanction disciplinaire. Au contraire, elle a successivement été titularisée et a bénéficié d'une promotion.
28. Il convient enfin de préciser que le licenciement de Madame [redacted] a été précédé et suivi de ceux de deux de ses collègues qui revenaient également d'un congé parental d'éducation. Madame [redacted], vendeuse, a été licenciée par lettre reçue le 12 août 2010 suite à un refus de mutation, et Madame [redacted], responsable de magasin, a été licenciée par courrier du 14 octobre 2010.
29. Les deux licenciements précédemment évoqués, la concomitance entre la reprise de Madame [redacted] et sa première sanction, et le fait qu'aucune des sanctions dont elle a fait l'objet n'est étayée par l'employeur, constituent des éléments tendant à prouver que la décision de sanctionner la réclamante puis de la licencier ont un lien avec sa décision de bénéficier d'un congé parental, et donc avec sa situation de famille.
30. 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.

31. 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.