

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

Décision n°LCD-2011-38

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 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 18 février 2009 d'une réclamation de Mme relative à une discrimination dont elle aurait fait l'objet en raison de sa grossesse et de sa situation de famille.
2. Depuis le 1^{er} mai 2011 et 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 se poursuivent devant le Défenseur des droits.
3. En l'espèce, Mme est embauchée en CDI le 5 septembre 2005 en qualité de « **gestionnaire immobilier senior** » au sein de la société , située :
, filiale du groupe du même nom, présidé par .
4. Elle a le statut de cadre niveau 4, coefficient 390 et perçoit une rémunération annuelle de 43.000€.
5. Ses tâches principales sont les suivantes : gestion de commercialisations, gestion des baux, gestion des loyers, gestion des charges, gestion des entrés et sorties de locataires, gestion des dépôts de garantie, gestion du recouvrement et des contentieux, gestion des budgets de fonctionnement des immeubles, gestion technique des sites.
6. Son contrat de travail prévoit que la direction générale de la société pourra décider de son affectation au sein d'une autre filiale de la société sans que cela n'implique une modification substantielle de son contrat de travail.
7. Le 1^{er} janvier 2006, elle est affectée au sein de , tout comme, Madame , embauchée à l'origine en qualité de « secrétaire hôtesse » au sein de en juin 2005, et promue « assistante en gestion locative » lors de sa nouvelle affectation.
8. M. , ancien Directeur Général de , intègre également au 1^{er} janvier 2006
9. est située à la même adresse que et
10. Le 17 septembre 2007, M est embauché par en qualité d'Asset Manager, niveau cadre. Les tâches listées dans son contrat de travail sont identiques à celle de Mme auxquelles s'ajoute la fonction d'encadrement et de supervision.
11. A cette date, la société compte alors 4 salariés.
12. Le 1^{er} janvier 2008, Mme est promue Gestionnaire junior avec une rémunération annuelle brute de 24.600€, ce qui correspond à une augmentation annuelle de son salaire de 3.600€.

13. Le 18 février 2008, Mme [redacted] adresse un courrier en LRAR à l'attention de Mme [redacted], Responsable des ressources humaines de [redacted], afin de l'informer officiellement de sa grossesse et de la date prévue de son accouchement.
14. Le 28 mai 2008, Mme [redacted] est placée en congé pathologique lié à la grossesse jusqu'au 12 juin 2008, date du début de son congé maternité. La fin de son congé maternité est fixée au 1^{er} octobre 2008 inclus.
15. Le 6 juin 2008, Mme [redacted] signe un avenant à son contrat de travail qui entérine sa promotion au poste de Gestionnaire immobilier junior. Les attributions figurant dans son contrat de travail sont identiques à celles de Mme [redacted].
16. Le 26 août 2008, alors qu'elle poursuit son congé maternité, Mme [redacted] demande à son employeur de bénéficier d'un congé parental total pendant une durée d'un mois, du 2 octobre au 2 novembre, puis d'un congé parental à 80%. Elle demande alors à disposer de la journée du mercredi.
17. Le 25 septembre 2008, Mme [redacted], salariée et secrétaire générale de la société mère [redacted], lui fait part de la décision de la société [redacted] d'accepter sa demande mais en lui proposant de disposer de deux demi-journées le mercredi et le vendredi après-midi compte tenu de la charge de travail.
18. Du 1^{er} octobre 2008 au 2 novembre 2008, elle est en congé parental à temps complet. Par courrier recommandé en date du 14 octobre 2008, Mme [redacted] informe son employeur de son acceptation de répartir son congé parental sur deux demi-journées.
19. Le jour de la reprise du travail de Mme [redacted], le 3 novembre 2008, Mme [redacted] adresse des courriers aux filiales du groupe (14 entreprises) afin de leur demander, compte tenu d'une procédure de licenciement pour motif économique susceptible d'être engagée à l'égard d'un de ses salariés, de bien vouloir l'informer de tout poste disponible dans l'entreprise. Mme [redacted] n'est pas informée de cette procédure.
20. Le 4 novembre 2008, soit le lendemain de sa reprise du travail, Mme [redacted] est convoquée par M. [redacted] directeur de [redacted] et par ailleurs, directeur général de [redacted], la société mère du groupe. Ce dernier lui aurait annoncé qu'en raison de difficultés économiques, l'entreprise chercherait à provoquer des départs et qu'il envisagerait de supprimer son poste.
21. Par courrier électronique du 17 novembre 2008, elle rappelle à son employeur le contenu de l'entretien du 4 novembre 2008, en précisant qu'il lui a été demandé à cette occasion de parvenir à un accord afin de signer une transaction.
22. Par courrier électronique daté du 20 novembre 2008, M. [redacted] répond Mme [redacted] en confirmant lui avoir fait part lors de l'entretien du 4 novembre 2008 des difficultés économiques du secteur immobilier et de ses probables répercussions sur le groupe. Cet entretien visait à savoir si elle serait intéressée par un départ volontaire et précise que la même question a été posée aux autres salariés de l'entreprise. Le fait que cet entretien ait eu lieu à son retour de congé maternité est selon lui une simple coïncidence.

23. En conclusion, il se dit désolé si elle s'est méprise sur les conditions de la procédure de licenciement pour motif économique sur laquelle le groupe mène actuellement des réflexions en raison de la crise exceptionnelle du marché immobilier.
24. Au même moment, les directeurs et gérant de 18 entreprises du groupe adressent le même jour, des réponses au courrier adressé par Mme . concernant la recherche de poste. Seule une d'entre elles, la société , dispose d'un poste de « comptable ».
25. Le 24 novembre 2008, Mme . est convoquée par Mme à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique fixé au 10 décembre 2008.
26. Le 10 décembre 2008, Mme est accompagnée par M. (conseiller du salarié) à son entretien préalable.
27. Ce dernier rédige un compte-rendu dans lequel il reprend les arguments exposés par Mme . Il y est question de crise majeure dans le secteur immobilier : « concernant le groupe, le volume d'affaires était de 100 millions d'euros en 2007, il sera de 90 millions en 2008 et 70 millions en 2009 ». Les résultats d'exploitation de en 2009 seraient prévus à la baisse.
28. Selon Mme malgré la réduction des frais de fonctionnement, « il a fallu envisager de supprimer dans la structure un poste représentant 50.000€ charge comprise pour revenir à l'équilibre ».
*« Sur les trois postes, il nous a fallu faire un choix :
M. qui a remplacé M. en 2007 (promu comme directeur général suite au départ en retraite de M. père) à un poste stratégique et son départ ne peut être envisagé,
Sur les deux personnes restantes, Madame est un peu plus ancienne (embauchée comme standardiste en juin 2005 au lieu de septembre 2005 pour Mme par ailleurs, elle a une polyvalence plus importante puisqu'elle est comptable et possède une formation d'assistante, par ailleurs, Mme n'a jamais voulu utiliser son véhicule ».*
29. Le conseiller du salarié rapporte que Mme « se déclare très surprise par le caractère pour le moins inexact et incomplet des raisons invoquées. Elle rappelle qu'à son retour de congé maternité et ceci dès le 3 novembre, elle a été convoquée par M. qui lui a remis tous les dossiers dont elle avait la charge que par ailleurs, par une lettre de Mme . du mois de septembre, il avait été affirmé que la charge de travail ne permettait pas qu'elle travaille à 4/5^{ème} du temps mais par contre qu'il était possible de trouver un arrangement pour deux après midi par semaine ».
30. Mme aurait alors précisé qu'entre « le 25 septembre et le 4 novembre, il est apparu une forte dégradation de la situation lorsqu'il s'est agi de faire le budget prévisionnel pour 2009 ». Elle aurait répété que : « ce travail s'est fait en 15 jours entre le 25 septembre et le 4 novembre », et que « lorsque M. a rendu ses dossiers à Mme , le travail n'en était qu'au stade de la réflexion ».
31. Elle aurait indiqué que les « possibilités de reclassement [qui] sont nulles, en effet le groupe est en phase de réduction d'effectif avec 16 suppressions de postes en cours » et aurait précisé que « les 9 créations de postes prévues initialement pour 2009 ont été annulées ».

32. Le 5 janvier 2009, Mme [redacted] se voit notifier son licenciement pour motif économique et est dispensée du préavis de trois mois. :
33. Par lettre remise en main propre le 14 janvier 2009, Mme [redacted], démissionne pour suivre son conjoint à la suite du changement d'emploi de ce dernier en province.
34. Le 15 janvier 2009, Mme [redacted] adresse un courrier à son employeur afin de contester l'intégralité des motifs figurant dans sa lettre de licenciement. Elle rappelle que son licenciement est intervenu immédiatement après son retour de congé maternité et qu'il s'agit d'une mesure discriminatoire, résultant de son récent état de grossesse et de son absence pour ce même motif. Elle constate par ailleurs, qu'aucune tentative de reclassement n'a été diligentée à son égard. Enfin, elle fait part de sa volonté de bénéficier de la priorité de réembauchage.
35. Par courrier du 22 janvier 2009, la Société [redacted] propose à Mme [redacted] le poste de gestionnaire junior laissé vacant par Mme [redacted], qu'elle refuse en raison du niveau de rémunération proposé (24.000€ bruts sur 13 mois), bien inférieur à celui qu'elle percevait (43.000€ bruts sur 13 mois).
36. Le 21 janvier 2009, soit 15 jours après le licenciement de Mme [redacted], la société [redacted] procède au recrutement d'une « aide comptable », Madame [redacted], en CDD de six mois afin de pallier l'accroissement temporaire d'activité lié à la clôture comptable 2008 et l'établissement des prévisions pour l'année 2009. Son contrat est prolongé jusqu'au 20 octobre 2009 avec une rémunération annuelle de 19.000€.
37. Le 10 février 2009, la société [redacted] procède au recrutement en CDI de Mme [redacted] « gestionnaire junior » en remplacement de Mme [redacted] à une rémunération annuelle de 30.000€.
38. Mme [redacted] saisit le CPH le 12 mars 2009.
39. L'article L. 1132-1 du code du travail interdit de licencier une salariée en raison de son sexe, de sa grossesse et de sa situation de famille.
40. L'article L. 1225-4 du code du travail prévoit qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration des ces périodes (sauf faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse, mais en dehors du congé maternité).
41. L'article 10 de la directive 92/85/CE du 19 octobre 1992 interdit de prendre des mesures préparatoires au licenciement avant l'échéance de la période de protection légale (CJCE 11 octobre 2007, affaire [redacted] C460-06, cf interprétation par la Cour de cassation de l'article L. 1225-4 du code du travail à la lumière de l'article 10 de la directive, Cass. Soc. 15 septembre 2010, n°08-43299).
42. Une telle décision constitue une discrimination directe fondée sur le sexe « *quel que soit le moment où elle est notifiée et même si elle est notifiée après la fin de la période de protection* ».

43. La haute autorité a interrogé la société tant sur la réalité des difficultés économiques énoncée dans la lettre de licenciement de Mme (éléments comptables) que sur la procédure de reclassement, les critères de licenciement retenus, les recrutements intervenus, ainsi que sur les filiales du groupe (les différents registres uniques du personnel).

44. Par courrier en date du 31 mai 2011, la haute autorité a informé la société que les éléments de l'enquête laissaient présumer l'existence d'une discrimination à l'égard de Mme en raison de sa grossesse et de sa situation de famille.

45. Par courrier daté du 27 juin 2011, la société a répondu à la haute autorité.

Sur l'interdiction de prendre des mesures préparatoires au licenciement d'une salariée accouchée pendant la période de protection légale.

46. Il ressort des éléments de l'enquête que le 3 novembre 2008, jour de sa reprise du travail, la société adressait des courriers aux autres filiales du groupe afin de procéder au reclassement de Mme : « la envisage de procéder au licenciement économique de l'un de ses salariés ».

47. Copie de ces courriers ont été transmises par la société à la haute autorité dans une pochette sur laquelle figure la mention « copie des éléments justifiant les démarches effectuées au sein du groupe en vue du reclassement de Mme ».

48. Il ne fait aucun doute que le jour de sa reprise du travail le 3 novembre 2008, le choix de licencier Mme était déjà fait.

49. Le compte rendu d'entretien préalable à licenciement rédigé par le conseiller du salarié confirme ce point puisqu'il mentionne très clairement le fait que la direction du groupe a engagé la réflexion sur la suppression des postes au sein du groupe entre le 24 septembre et le 4 novembre.

50. L'article 10 de la directive précitée interdit de prendre des mesures préparatoires au licenciement de la femme accouchée pendant la période de protection sous peine de nullité du licenciement, sauf cas d'exception non liés à la grossesse (CJCE 11 octobre 2007, affaire C460-06, cf interprétation par la Cour de cassation de l'article L. 1225-4 du code du travail à la lumière de l'article 10 de la directive, Cass. Soc. 15 septembre 2010, n°08-43299).

51. L'article L. 1225-4 du code du travail prévoit que la période de protection légale contre le licenciement de la femme enceinte ou accouchée se poursuit pendant les 4 semaines qui suivent le congé maternité.

52. Ces éléments mettent en évidence que la réflexion sur la suppression du poste de Mme a débuté alors qu'elle se trouvait encore en congé maternité (celui-ci prenant fin le 1^{er} octobre 2008) et s'est poursuivie pendant les 4 semaines suivant l'expiration du congé maternité, (du jeudi 2 octobre 2008 au jeudi 30 octobre 2008), période pendant laquelle l'employeur ne pouvait prendre des mesures préparatoires à son licenciement sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée.

53. Compte tenu que le choix opéré par la Société [redacted] porte sur une salariée qui bénéficie d'une protection, il doit être apprécié de manière stricte.

54. Contrairement à ce que soutient la Société [redacted], il ne ressort pas de la jurisprudence communautaire que seul le remplacement définitif de la salariée peut constituer une mesure préparatoire. Dans ses motifs, la CJUE ne donne pas une définition fermée de la mesure préparatoire au licenciement.

55. L'employeur qui prend la décision de licencier une salariée accouchée pendant la période où elle bénéficie d'une protection, doit démontrer au moment où il fait ce choix qu'il est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée accouchée pour des raisons étrangères à sa grossesse.

56. L'allusion faite par l'employeur aux difficultés économiques rencontrées par le groupe ne suffit pas à établir qu'il était dans l'impossibilité de maintenir son contrat de travail. L'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérise pas à elle seule, cette impossibilité de maintenir le contrat de la salariée (Cass. Soc. 6 janvier 2010, n°08-44626).

57. En l'espèce, l'employeur n'apporte aucun élément ni document permettant d'établir qu'il a tenu compte de la situation particulière de Mme [redacted] au moment d'opérer son choix et recherché toutes les solutions possibles pour maintenir son contrat.

58. Ce constat est conforté par l'absence de prise en compte des critères d'ordre du licenciement et de reclassement sérieux.

Sur la non prise en compte des critères d'ordre du licenciement

59. L'article L. 1233-7 du code du travail prévoit en outre qu'en cas de licenciement individuel l'employeur doit prendre en compte les critères d'ordre de licenciement prévus à l'article L. 1233-5 du même code pour procéder au choix du salarié licencié :

Les charges de famille

L'ancienneté dans le service,

La situation des salariés (réinsertion professionnelle)

Les qualités professionnelles.

60. La catégorie professionnelle qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (Cass. Soc 3 mars 1998, n°95-41610).

61. En l'espèce, la salariée a interrogé la société sur les critères d'ordre de licenciement appliqués. La société [redacted] a indiqué qu'elle n'avait pas à appliquer de critères d'ordre compte tenu qu'il n'existait qu'une seule personne dans la catégorie concernée par le licenciement.

62. S'il est vrai que Mme [redacted] était la seule à justifier d'un intitulé de poste « Gestionnaire immobilier », il ressort néanmoins que les deux autres salariés M. [redacted] « Asset manager », et Mme [redacted] « Gestionnaire junior » exerçaient des fonctions de même nature que Mme [redacted].

63. Le fait que Mme _____ n'ait fait l'objet d'aucun remplacement pendant son congé maternité et parental et que ses dossiers aient été confiés à ses deux collègues, confirment qu'ils exerçaient tous le même type d'activité.
64. En outre, l'affirmation selon laquelle Mme _____ serait la seule à occuper cet emploi, entre en contradiction avec les éléments fournis par Mme _____ lors de l'entretien préalable au licenciement de Mme _____ (compte rendu d'entretien). En effet, celle-ci a indiqué qu'il a fallu faire un choix sur les trois postes.
65. S'agissant de M. _____ embauché après Mme _____ en tant que cadre, il est indiqué qu'il s'agit d'un poste stratégique et que son départ ne peut être envisagé.
66. L'ancienneté n'est pas prise en compte, pas plus que la charge de famille.
67. Concernant le poste de Mme _____ L, gestionnaire immobilier junior, non cadre, le critère de l'ancienneté est en revanche pris en compte puisqu'il est indiqué qu'elle a été embauchée comme standardiste avant Mme _____ « qu'elle a une polyvalence plus importante puisqu'elle est comptable, qu'elle possède une formation d'assistante tandis que Mme _____ n'a jamais voulu utiliser son véhicule personnel ».
68. Ainsi, il apparaît que des critères de choix ont bien été utilisés pour sélectionner la personne à licencier parmi les trois salariés présents aux effectifs.
69. Bien que n'ayant pas répondu à Mme _____ sur les critères d'ordre, la société SPIRIT a fait application d'au moins deux critères, la valeur professionnelle, et l'ancienneté, qu'elle a d'ailleurs appliqués dans un ordre différent selon les salariés.
70. Elle n'a toutefois aucunement pris en compte les charges de famille alors que l'article L.1233-5 du code du travail fait obligation à l'employeur de prendre en compte l'ensemble des critères d'ordre de licenciement (Cass. Soc. 24 février 1993).
71. Ici, force est de constater que l'employeur ne justifie pas suffisamment aux moyens d'éléments objectifs le choix de licencier Mme _____

Sur l'absence de reclassement sérieux

72. En outre, les mesures de reclassement engagées dès le 3 novembre 2008, jour de sa reprise du travail, ne paraissent pas sérieuses.
73. La société ne démontre pas qu'elle a cherché de manière effective à reclasser Mme _____
74. Le simple envoi de courriers adressés le 3 novembre 2008 demandant aux filiales d'informer la société _____ des postes vacants sans préciser la qualification et le poste occupé par la salariée licenciée ne paraît pas suffisant (Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-68006).

Sur l'absence de caractère réel et sérieux du motif économique

75. Le lien entre les difficultés économiques de l'entreprise et le licenciement de Mme [redacted] n'apparaît pas sérieux

76. A la date de la notification de son licenciement le 5 janvier 2009, [redacted] présente un chiffre d'affaires en augmentation au 31/12/2008 de 759.149€ contre 630.562€ au 31/12/2007. Le résultat net comptable est bénéficiaire de 1.161.546€. Il n'existe aucune détérioration des résultats et du chiffre d'affaires.

77. Toutefois, [redacted] faisant partie d'un groupe l'appréciation du caractère réel et sérieux doit s'apprécier au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise. (Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-43866, Cass, soc. 26 juin 2008 n°07-41228).

78. La Cour de cassation a considéré que « Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques doivent être constituées au niveau du secteur d'activité de ce groupe dans lequel intervient l'employeur ». Une Cour d'appel a pu décider que l'entreprise relevait d'un secteur d'activité déterminé en prenant en considération un faisceau d'indices relatifs à la nature des produits, à la clientèle auxquels ils s'adressaient et au mode de distribution mis en œuvre par celle-ci. Ayant constaté que l'employeur ne fournissait aucune information sur la situation économique de ce secteur dans le groupe, à l'époque des licenciements, cette juridiction a pu en déduire que ces licenciements ne reposaient pas sur une cause réelle et sérieuse » (Cass. Soc. 10 février 2010 n°08-41109).

79. En l'espèce, le secteur d'activités de la société [redacted] est la location immobilière (code NAF 6820A). Ainsi, la réalité du motif économique doit s'apprécier au niveau du secteur de la location immobilière.

80. L'examen des comptes des filiales du groupe [redacted] exerçant dans le même secteur d'activité de la gestion locative, et accessible sur le site www.infogreffe.fr, indique qu'ils sont bénéficiaires, voire en augmentation par rapport à l'année précédente :

- [redacted], la maison mère (code NAF [redacted] agences immobilières) présente un résultat net au 31/12/2008 de 2.610.000€ contre 860.000€ au 31/12/2007 avec un CA en augmentation.
- [redacted] (code NAF [redacted] agences immobilières) présente un résultat net de 48.000€ au 31/12/2008 contre 31.000€ l'année précédente, avec également un CA en augmentation.
- [redacted] (code NAF [redacted] agences immobilières) présente un résultat net au 31/12/2008 de 780.000€ contre 790.000€ l'année précédente.
- [redacted] (code NAF [redacted] agences immobilières) pour la première année présente un résultat net de 140.000€.

81. Ainsi, il apparaît que dans le secteur de la gestion locative les sociétés du groupe n'ont connu aucune difficulté économique. A cet égard, il n'est fait aucunement référence dans la lettre de licenciement de Mme [redacted] aux difficultés économiques rencontrées dans ce secteur d'activités.

82. Il n'est en effet question que de la crise de la promotion immobilière, secteur d'activité qui concerne exclusivement la vente d'espaces construits ou à construire, et non la gestion locative.
83. L'argument développé par la société [redacted] selon lequel « les codes (NAF) [nomenclature des activités] afférents à chacune des ces sociétés ne reflètent pas totalement la réalité de l'activité de ces sociétés » n'est aucunement étayé.
84. Par ailleurs, les éléments invoqués pour caractériser les difficultés économiques de ce secteur dans la lettre de licenciement qui fixe le cadre du litige, apparaissent dans des termes très généraux et imprécis.
85. Enfin, l'examen des registres uniques du personnel d'une quinzaine de filiales du groupe (non exhaustif), communiqués par le groupe [redacted] à la demande de la direction des affaires juridiques, montre que le groupe a procédé à plus de 9 recrutements au cours de l'année 2009.
86. Si la société [redacted] réfute cet élément dans ses observations complémentaires, en indiquant que pour la plupart des recrutements réalisés au sein du groupe, il s'agit essentiellement de CDD ou de remplacement de personnes démissionnaires en CDI, et non de création de poste, il n'en demeure pas moins qu'à compter de septembre 2008 jusqu'en 2009, alors que la société traverse selon elle une crise sans précédent, nécessitant de licencier plusieurs dizaine de salariés, elle va procéder systématiquement au remplacement de salariés démissionnaires en CDD et CDI.
87. Mme [redacted] est embauchée comme Hôtesse au sein de la [redacted] le 23 octobre 2008.
88. Monsieur [redacted] quant à lui est embauché le 28 octobre 2008 en CDI en qualité de cadre, gestionnaire de projet au sein de la société [redacted], puis remplacé le 2 juin 2009, par M. [redacted].
89. Monsieur [redacted], certes embauché en CDD au sein de la société [redacted] en qualité de conducteur de travaux, cadre, l'est toutefois pendant toute l'année 2009 à compter de juin et le début de l'année 2010.
90. Pour rappel, la société [redacted] a elle-même procédé à une embauche en CDI en février 2009 et une embauche en CDD en janvier 2009 pour une période totale de 10 mois.
91. Surtout la société ne produit aucun document relatif à la dizaine de licenciements opérés et censés témoigner des graves difficultés économiques rencontrées par le groupe.
92. Au vu de l'ensemble des ces éléments, il apparaît que le motif économique du licenciement de Mme [redacted] ne semble pas avoir un caractère réel et sérieux.
93. Compte tenu que du fait que les mesures préparatoires au licenciement de Mme [redacted] ont débuté alors qu'elle se trouvait en congé maternité, et au cours des 4 semaines suivant l'expiration de son congé maternité, que l'employeur ne démontre pas que pendant cette période de protection, il lui était impossible de maintenir son contrat de travail,

qu'aucune raison objective n'est donnée pour justifier la non prise en compte des critères d'ordre du licenciement, que l'employeur ne démontre pas avoir recherché de manière effective à reclasser Mme § , que le choix opéré de licencier Mme § ne repose pas sur des éléments objectifs que la société ne démontre pas que la crise de la promotion immobilière ait eu une incidence sur l'activité de gestion locative de la société, il semble que le licenciement de Mme § n'est pas étranger à sa grossesse et à sa situation de famille, et méconnaît donc l'article L. 1132-1 du code du travail.

94. En conséquence, le Défenseur des droits :

- Considère que Madame : a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire en raison de sa grossesse et de sa situation de famille, en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail, qui doit être considéré comme un licenciement nul en vertu de l'article L. 1132-4 du même code ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de