

## Délibération n° 2010-253 du 29 novembre 2010

### *Délibération relative à la privation d'activité d'une salariée en raison de son état de grossesse*

#### **État de grossesse – Emploi – Emploi privé – Observations**

*La réclamante est employée par la société A en qualité de PNC.*

*Suite à l'annonce de sa grossesse, son employeur a immédiatement suspendu son contrat de travail au motif qu'elle serait inapte, sans que cette inaptitude n'ait été constatée par un médecin. Ce faisant, le mis en cause a violé les termes de l'article L.1225-7 du Code du travail et privé illégalement d'activité la réclamante. La suspension du contrat de travail de cette dernière lui a occasionné un préjudice en termes de rémunération.*

*Le Collège de la haute autorité considère que la réclamante a été victime de discriminations en raison de son état de grossesse.*

*Le Collège décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes saisi par la réclamante conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004.*

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu le Code du travail et notamment ses article L.1132-1, L.1132-4 et L.1225-7 ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du Vice-Président :

La haute autorité a été saisie le 14 mai 2009 d'une réclamation de Madame L relative à une discrimination qu'elle aurait subie en raison de son état de grossesse de la part de son employeur, la compagnie aérienne A.

Madame L est employée par la société A par contrat à durée indéterminée du 25 octobre 2004, en qualité de PNC. Elle était initialement affectée à l'établissement de la Martinique. Par un avenant à son contrat de travail, il a été décidé que du 1<sup>er</sup> décembre 2006 au 1<sup>er</sup> décembre 2008, les rotations de Madame L seraient programmées au départ de PARIS. La réclamante réside en région parisienne depuis une date antérieure aux faits litigieux.

Le 8 novembre 2007, Madame L annonce sa grossesse à son employeur et lui remet un certificat médical. Le 9 novembre 2007, son employeur l'informe qu'elle est désormais inapte au vol et qu'elle sera donc rémunérée conformément à l'article L.424-1 du code de l'aviation civile aux termes duquel :

*« en cas d'incapacité de travail résultant de blessures ou de maladie non imputables au service d'un membre du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile en cours d'exécution du contrat, l'exploitant est tenu de lui assurer jusqu'à la reprise de ses fonctions de navigant (...) : son salaire mensuel garanti pendant le mois au cours duquel est survenue l'incapacité, et pendant les trois mois suivants ; la moitié de ce salaire pendant les trois mois suivants cette première période ».*

Cet article ne vise pas l'inaptitude résultant d'un état de grossesse, mais l'incapacité causée par une maladie ou un accident non professionnel.

Madame L est privée d'activité à compter de l'annonce de sa grossesse sans avis médical et sans qu'aucune proposition de reclassement ne lui soit faite.

La réclamante tente alors en vain, à de nombreuses reprises, d'entrer en contact avec la direction d'A afin de demander un reclassement sur un poste au sol ainsi qu'un rendez-vous avec la médecine du travail afin que lui soit délivré un certificat d'inaptitude au vol et que le médecin du travail se prononce sur les possibilités de reclassement.

Jusqu'à fin février 2008, Madame L perçoit l'intégralité de la part fixe de sa rémunération. À compter du mois de mars 2008, Madame L ne perçoit plus que la moitié de cette somme. Cette baisse de rémunération résulte de l'application de l'article L.424-1 du Code de l'aviation civile aux termes duquel la rémunération est maintenue en intégralité pendant les 3 premiers mois de l'incapacité, puis à 50 % durant les 3 mois suivants.

Par courrier du 22 février 2008, Madame L demande à être réaffectée sur un emploi au sol, conformément à l'article L.1225-7 du Code du travail. Par courrier du 28 février 2008, Monsieur H lui répond qu'il n'a pas de poste à lui proposer dans l'agglomération de Pointe-à-Pitre.

Il apparaît que l'employeur n'a pas réellement cherché à reclasser la réclamante. Il convient en effet de noter qu'A est une société du Groupe D qui compte 2675 salariés. La recherche de reclassement aurait donc dû être étendue à l'ensemble du groupe.

Madame L prend contact avec la médecine du travail. Un certificat d'inaptitude temporaire lui est délivré le 17 avril 2008 sur la base de son certificat médical de grossesse qui lui est adressé par courrier.

À compter du 19 mai 2008, Madame L est en arrêt maladie lié à sa grossesse. Elle accouche le 28 juin 2008, un mois avant le terme, puis bénéficie d'un congé parental d'éducation jusqu'au 26 juillet 2010.

La réclamante a saisi le Conseil de prud'hommes de V.

L'employeur n'a pas fait application des dispositions du Code du travail relatives aux salariées en état de grossesse, mais a appliqué à la réclamante l'article L.424-1 du code de

l'aviation civile relatif à l'indemnisation des salariés victimes d'une incapacité de travail résultant de blessures ou de maladie.

Le Code du travail est applicable aux salariés des compagnies aériennes. Cependant, en raison des spécificités des métiers du transport aérien, le Code de l'aviation civile prévoit certaines dérogations au droit commun que constitue le Code du travail. Dans la mesure où le Code de l'aviation civile ne comporte aucune disposition spécifique en matière d'affectation et de rémunération des salariées en état de grossesse, c'est l'article L.1225-7 du Code du travail, et non l'article L.424-1 du Code de l'aviation civile, qui est applicable en l'espèce.

L'article L.1225-7 du Code du travail dispose :

*« La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. [...] Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération. »*

En vertu de cet article, un employeur ne peut décider de son propre chef de suspendre ou réaffecter une salariée en raison de son état de grossesse. Une réaffectation dans un autre emploi ne peut intervenir qu'après qu'un médecin ait constaté que l'état de santé de la salariée l'exigeait. Et seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude de la salariée à occuper le nouveau poste envisagé.

Ce n'est que dans l'attente d'un poste disponible, ou lorsque le médecin du travail constate qu'aucun reclassement n'est possible même avec aménagement de poste, que le contrat de travail peut être suspendu. Mais même dans ce cas, la salariée a droit au maintien complet de sa rémunération.

Ainsi, la Cour de cassation a jugé qu'un employeur qui avait intimé à sa salariée de rester chez elle pendant un mois, le temps de trouver une solution de reclassement, aurait dû maintenir sa rémunération pour cette période (Cass. soc., 17 décembre 1997, n° 94-44833).

Le mis en cause ne pouvait donc ni suspendre le contrat de la réclamante comme il l'a fait, ni même la réaffecter sur un autre poste, sans une décision du médecin du travail en ce sens.

Madame L a fait l'objet d'un traitement défavorable en raison de son état de grossesse dans la mesure où l'annonce de sa grossesse a conduit son employeur à la priver illégalement d'activité. De plus, la suspension illicite de son contrat de travail est à l'origine d'une réduction significative de la part variable puis fixe de sa rémunération.

Aux termes de l'article L.1132-1 du Code du travail, *« Aucune personne ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire, [...] notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de [...] sa grossesse [...]. »*

En vertu de l'article L.1132-4 du même code : *« Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. »*

En conséquence, le Collège de la haute autorité :

- Considère que la privation d'activité de la réclamante ainsi que toutes ses conséquences financières sont discriminatoires à raison de son état de grossesse.
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de V et toute juridiction compétente conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, cette audition étant de droit.

*Le Vice-Président*

Eric MOLINIÉ