



Paris, le 14 novembre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-128

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 ;

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la directive 2006/54/CE du Parlement et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Madame X relative à la rupture de son contrat de travail notifiée au cours de sa période d'essai qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse et/ou de son état de santé ;

Recommande à la société mise en cause de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

A défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente.

Jacques TOUBON

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011
relative au Défenseur des droits**

1. Le 10 décembre 2013, le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire d'un délégué territorial, par Madame X d'une réclamation relative à la rupture de son contrat de travail notifiée au cours de sa période d'essai qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse et/ou de son état de santé.

FAITS ET PROCEDURE

2. À compter du 11 février 2013, Madame X est engagée à durée indéterminée par la société Y, en qualité d'Assistante de formation.
3. Son contrat de travail prévoit une période d'essai d'une durée de deux mois, renouvelable une fois.
4. Par avenant au contrat de travail en date du 21 février 2013, la période d'essai initiale est reportée de trois jours ouvrés correspondant à la durée des congés de Madame X.
5. Elle indique avoir annoncé sa grossesse oralement à sa responsable hiérarchique, Madame Z, courant mars 2013.
6. Par avenant au contrat de travail en date du 27 mars, la période d'essai de Madame X est prorogée jusqu'au 14 juin 2013.
7. Elle est placée en arrêt maladie du 11 avril au 19 avril 2013.
8. Cet arrêt maladie précise qu'il est « sans rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse ».
9. Le 11 avril 2013, Madame Z adresse à la réclamante sur son téléphone le message suivant : « *Heureuse que le bébé aille bien... Faut qu'il s'accroche le petit bout d'chou ! on l'attend. Repose-toi bien et essaye de te détendre. Je préviens A... Il s'est inquiété pour toi, et C aussi... Ils t'envoient leur bonjour. Biz ma belle... Tiens moi au courant* ».
10. Elle reprend son travail le 22 avril 2013.
11. Le 23 avril 2013, Madame Z l'aurait informée qu'elle comptait prendre des vacances en août et/ou septembre 2013 et lui aurait demandé les dates de son congé maternité. La réclamante lui aurait répondu que son congé maternité débiterait mi-septembre.
12. Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 25 avril 2013, la réclamante annonce sa grossesse à Monsieur A, Secrétaire général de la société Y. Elle précise avoir informé Madame Z depuis le mois de mars et que celle-ci était « *bien au courant* » de son état de grossesse.
13. Le courrier a été envoyé le 26 avril 2013, et Monsieur A en a pris connaissance le 30 avril 2013.

14. Par courriel en date du 25 avril 2013, la réclamante est convoquée à un entretien avec Madame Z pour « *faire le point sur les problèmes sur lesquels je t'ai déjà alerté plusieurs fois : le respect des horaires de début et fin de journée ; la nécessité d'informer et obtenir l'accord préalable pour des modifications d'horaires ; l'attitude à ton poste de travail ; les problèmes de santé qui perturbent le fonctionnement du service* ».
15. Le 26 avril 2013, la réclamante est dans un premier temps convoquée dans le bureau de Monsieur A, qui lui annonce oralement la rupture de son contrat de travail.
16. Cette décision est par la suite confirmée par courriel en date du 26 avril 2013, et par lettre recommandée avec accusé de réception et remise en mains propres à la réclamante à cette même date.
17. Par courriel en date du 26 avril 2013, adressé à Monsieur A, Madame X s'étonne de la rupture de son contrat de travail au cours de sa période d'essai : « *Je suis vraiment étonnée et déçue que la direction ait subitement décidé de mettre fin à ma période d'essai, et ce depuis qu'elle est au courant de ma grossesse, alors que jusque-là, tout le monde était très satisfait de mon travail. En effet, lors de la prolongation de ma période d'essai, les éloges et les compliments sur mon travail n'ont pas cessé* ».
18. Par courrier en date du 24 mai 2013, la société Y informe la réclamante que son courrier d'annonce de grossesse n'est arrivé que le 30 avril 2013. La société rejette alors tout lien entre la grossesse de la réclamante et la rupture de son contrat de travail en cours de période d'essai en invoquant ne pas avoir eu connaissance de cet état.
19. Au vu des pièces communiquées par Madame X au soutien de sa réclamation, les services du Défenseur des droits ont demandé à la société Y, par courrier en date du 4 avril 2014, de bien vouloir leur communiquer un certain nombre de pièces et d'informations nécessaires à l'examen de la réclamation de Madame X.
20. Par courrier en date du 30 avril 2013, la société Y a répondu en fournissant les pièces sollicitées.
21. Au regard de ces éléments, le Défenseur des droits adressait à la société mise en cause, le 19 juin 2014, une note récapitulant les éléments de droit et de fait pour lesquels il pourrait retenir l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame X.
22. La société répondait par courrier du 11 juillet 2014.

CADRE JURIDIQUE

23. L'article L.1225-1 du Code du travail prévoit des dispositions spécifiques à la rupture de la période d'essai d'une femme enceinte. Il interdit à l'employeur de « *prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L.1225-7, L.1225-9 et L.1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi* ».
24. L'article L.1132-1 du même code dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son état de grossesse.
25. Dans un arrêt du 16 février 2005, la Chambre sociale de la Cour de cassation a affirmé que la rupture de la période d'essai doit reposer sur des motifs étrangers à toute discrimination, les dispositions des articles L. 1132-1 et L.1132-4 du Code du travail étant applicables à la période d'essai (Cass. Soc. 16 février 2005, n°02-43402).

26. L'article L.1225-3 établit un régime probatoire spécifique en matière de rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte : « *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.* »
27. De même, il est prévu que la salariée enceinte, victime de discrimination en raison de son état de grossesse, bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article L.1144-1 du Code du travail. Il incombe à l'employeur d'établir que sa décision n'est pas liée à l'état de grossesse.
28. De manière générale, l'article L.1134-1 du Code du travail issu de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prévoit que lorsque survient un litige en raison de la méconnaissance des dispositions contenues notamment dans l'article L.1132-1, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
29. Concernant les motifs objectifs propres à fonder la rupture de la période d'essai d'un salarié, il est de jurisprudence constante qu'ils doivent reposer sur la prestation de travail fournie par le salarié au cours de la période d'essai.
30. En effet, l'article L.1221-20 du Code du travail dispose : « *La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* ».
31. La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger que la période d'essai, qui précède l'engagement définitif du salarié, a notamment pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier au mieux la qualification et l'aptitude professionnelle du salarié à occuper l'emploi auquel il est affecté (Cass. soc. 26 octobre 1999, n° 97-43266).
32. En vertu de l'article L.1132-4 du Code du travail, tout acte pris en méconnaissance des dispositions notamment de l'article L.1132-1 de ce code est nul.
33. Dans un arrêt en date du 17 octobre 2013, la Cour d'appel de Bordeaux, ayant favorablement accueilli les observations du Défenseur des droits et sa décision n°MLD-2012-155, a confirmé la décision rendu par le Conseil de prud'hommes d'Angoulême le 3 septembre 2012 déclarant la nullité de la rupture du contrat de travail de la réclamante en cours de période d'essai et condamné son employeur à lui verser la somme de 18.000 euros au titre de dommages et intérêts.
34. De la même manière, le Conseil de prud'hommes de Saint-Dié-des-Vosges, dans un jugement en date du 21 octobre 2013 reprenant la décision n°MLD-2012-137 du Défenseur des droits, a prononcé la nullité de la rupture, notifiée en cours de période d'essai, du contrat de travail d'une salariée enceinte.
35. En l'espèce, il incombe à l'employeur, en application de l'article L.1134-1 du code du travail, de prouver que sa décision de rompre le contrat de travail de Madame X en cours de période d'essai est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et notamment à son état de grossesse.

ANALYSE JURIDIQUE

Sur la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse de Madame X :

36. Il ressort d'une jurisprudence constante que « *la salariée qui n'a pas fait régulièrement parvenir un certificat médical à son employeur, soit avant, soit après son licenciement, peut néanmoins bénéficier de la protection spéciale s'il est établi que l'employeur avait connaissance de son état* » (Cass. Soc. 20 juin 1995, n°91-44952).
37. Ainsi, selon la Cour de cassation, la production d'un certificat médical constatant l'état de grossesse ne constitue pas une formalité substantielle dès lors que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse dès avant la décision de licenciement (Cass. Soc. 9 juillet 2008, n°07-41927 ; Cass. Soc. 7 novembre 2006, n°05-42413).
38. Interrogée par les services du Défenseur des droits, la société Y, par courrier en date du 30 avril 2014, allègue avoir pris connaissance de la grossesse de Madame X lors de la réception du courrier recommandé de la réclamante, le 30 avril 2013, soit plusieurs jours après avoir décidé de mettre fin au contrat de travail de la réclamante au cours de sa période d'essai.
39. Dans son courrier du 11 juillet 2014, la société mise en cause réaffirme n'avoir eu connaissance de la grossesse de Madame X qu'après avoir mis fin à son contrat de travail.
40. Or, Madame X produit un message de la part de Madame Z, sa responsable hiérarchique directe, en date du 11 avril 2013, dans lequel celle-ci se réjouit de l'état de santé du bébé de la réclamante.
41. Cet élément tend à démontrer que sa responsable hiérarchique avait connaissance de son état de grossesse au moment de la rupture de son contrat de travail.
42. Dans son courrier au Défenseur des droits en date du 11 juillet 2014, Monsieur A, secrétaire général de la société, souligne que « *les termes employés [dans le message de Madame Z du 11 avril] sont ceux utilisés entre des amies, et non entre collègues de travail, notamment avec son supérieur hiérarchique* ».
43. Or, Madame X ne conteste pas être l'amie de Madame Z. Bien au contraire, elle précise avoir été recrutée grâce à elle. Néanmoins, cette amitié n'annule en rien le lien hiérarchique qui liait les deux femmes au moment des faits.
44. De plus, le Défenseur des droits constate qu'il ressort de ce message que Madame Fatima Z a donné à Monsieur A des nouvelles de la réclamante : « *Je préviens A... Il s'est inquiété pour toi, et C aussi* ».
45. Dans son courrier au Défenseur des droits, Monsieur A affirme avoir été informé de l'hospitalisation de la réclamante, mais pas de sa grossesse.
46. Cette affirmation, si elle ne peut être vérifiée, semble peu sérieuse dans le cadre d'une entreprise comptant une petite dizaine de salariés.
47. En tout état de cause, même si le courrier informant la réclamante de la rupture de son contrat de travail est signé par Monsieur A, il apparaît qu'une telle décision ne peut être prise sans l'avis du responsable hiérarchique direct, à qui il appartient d'apprécier les qualités professionnelles de la salariée.

48. Or, en l'espèce, la responsable hiérarchique directe de Madame X est Madame Z, qui avait connaissance de sa grossesse au moment de la rupture de son contrat de travail.

49. Ainsi, la société Y ne peut contester avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la réclamante avant de procéder à la rupture de son contrat de travail.

Sur la concomitance entre l'annonce de la grossesse et la rupture du contrat de travail de Madame X :

50. Dans une décision en date du 14 juin 2007, la Chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que la concomitance entre l'annonce de la grossesse et la rupture de la période d'essai laisse planer un doute sur les motifs de la rupture (Cass, soc, 14 juin 2007, n° 05-45219).

51. De même, dans la délibération n° 2009-243 du 15 juin 2009, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a considéré que la concomitance entre l'annonce de l'état de grossesse et la décision de rompre le contrat de travail, l'absence de faute grave de la réclamante ainsi que l'argumentation injustifiée de l'employeur sur les compétences de la salariée, démontrent la volonté du mis en cause de s'en séparer en raison de son état de grossesse.

52. En l'espèce, le message de Madame Z tend à démontrer qu'elle avait connaissance de l'état de grossesse de Madame X avant, ou au plus tard, le 11 avril 2013.

53. Ainsi, un délai de deux semaines sépare la connaissance par l'employeur de la grossesse de Madame X et la notification de la rupture de son contrat de travail au cours de sa période d'essai.

54. Compte tenu de la concomitance entre la connaissance par l'employeur de la grossesse de Madame X et la décision de rupture de son contrat de travail, le Défenseur des droits considère que la réclamante apporte suffisamment d'éléments laissant supposer que la décision de la société Y est liée à son état de grossesse.

55. Il incombe donc à l'employeur, en application de l'article L. 1144-1 du code du travail, d'apporter la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Sur les raisons de la rupture du contrat de travail de Madame X au cours de sa période d'essai :

56. Interrogée par les services du Défenseur des droits sur les raisons ayant conduit à la rupture du contrat de travail de Madame X en cours de sa période d'essai, la société mise en cause fait valoir, par courrier en date du 30 avril 2014, qu' « *au moment de cet entretien [le 26 avril 2013], la direction de la société Y n'avait aucune connaissance de l'état de grossesse de Madame X* ».

57. L'employeur fait simplement valoir qu'il a pris connaissance de l'état de grossesse de Madame X qu'au moment de la réception du courrier recommandé de la réclamante le 30 avril 2013.

58. Ainsi, dans sa note communiquée à l'employeur le 19 juin 2014, le Défenseur des droits indique que la société mise en cause n'a présenté aucune observation relative aux raisons de la rupture du contrat de travail de Madame X.

59. Par la suite, dans son courrier en réponse en date du 11 juillet 2014, l'employeur affirme que « *en réalité, la période d'essai de Madame X a été rompue en raison des difficultés relationnelles qu'avait cette dernière avec d'autres personnes de la société, et notamment par la suite avec Madame Z* ». Monsieur A fait état d'une dispute entre Madame X et Madame Z.
60. A ce titre, il fournit une attestation de Madame B, assistante de direction au sein de la société, qui certifie que « *après une dispute entre Madame Z et Madame X, elles ne communiquaient plus ensemble* ».
61. Le Défenseur des droits remarque qu'aucune précision n'est donnée quant à la raison, le contexte, la date ou le lieu de cette dispute. Il n'est pas précisé non plus si elle aurait eu lieu en présence de témoins.
62. Or, le Défenseur des droits constate que le message adressé par Madame Z à Madame X le 11 avril 2013 témoigne, comme le retient l'employeur, de l'amitié qui régnait entre les deux femmes.
63. Il constate également que Madame X a été absente entre le 11 et le 22 avril. Ainsi, si une dispute a réellement eu lieu, l'argument selon lequel il a dû être mis fin au contrat de travail de la réclamante en raison de ses problèmes relationnels, qui n'ont pu être constatés qu'entre le 22 et le 25 avril, paraît tout à fait incohérent.
64. En revanche, le Défenseur des droits indiquait dans sa note récapitulative que le courriel du 25 avril 2013, par lequel Madame Z adressait une liste de reproches à Madame X, n'était étayé par aucun élément permettant de vérifier la matérialité des griefs (ni courriels, ni évaluations professionnelles, ni attestations).
65. Dans son courrier du 11 juillet 2014, l'employeur n'apporte toujours aucun élément de preuve des griefs listés dans le dit courriel.
66. Le Défenseur des droits en conclut que le courriel du 25 avril 2013 a pu être rédigé afin de créer un élément contre Madame X.
67. En revanche, l'attestation rédigée par Madame B et fournie par l'employeur fait état de difficultés d'intégration de Madame X. Le Défenseur des droits relève que ce grief n'avait jamais été évoqué avant le courrier qui lui a été adressé au mois de juillet 2014. Relevant en outre que cette attestation émane de l'assistante de direction de la société mise en cause, le Défenseur des droits considère qu'elle manque de force probante.
68. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que l'employeur n'apporte pas la preuve qui lui incombe, conformément à l'article L. 1144-1 du code du travail.
69. En conséquence, le Défenseur des droits considère que la rupture du contrat de travail de Madame X, notifiée au cours de sa période d'essai, est discriminatoire en raison de son état de grossesse et qu'elle doit être déclarée nulle en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.

À titre subsidiaire, sur la rupture du contrat de travail de Madame X au cours de sa période d'essai en raison de son état de santé :

70. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé.

71. Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de ce principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
72. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve susmentionné, prévu à l'article L. 1134-1 dudit code, est également applicable en matière de discrimination en raison de l'état de santé.
73. En l'espèce, il n'est pas contesté que Madame X a été placée en arrêt maladie du 11 avril au 19 avril 2013 et qu'elle a repris le travail le 22 avril 2013.
74. Or, le Défenseur des droits constate que le premier courriel de reproches adressés à la réclamante date du 25 avril 2013, soit trois jours après son retour d'arrêt maladie.
75. Bien plus, le Défenseur des droits relève que ses problèmes de santé lui sont expressément reprochés dans ce courriel, qui mentionne « *les problèmes de santé qui perturbent le fonctionnement du service* ».
76. Madame X est informée de la rupture de son contrat de travail le lendemain, le 26 avril 2013.
77. Le Défenseur des droits constate qu'un délai de 4 jours sépare le retour d'arrêt maladie de Madame X et l'annonce de la rupture de son contrat de travail.
78. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que la réclamante apporte suffisamment d'éléments laissant supposer que la décision de la société Y de rompre son contrat de travail est liée à son état de santé.
79. Il incombe donc à l'employeur, en application de l'article L. 1134-1 du code du travail, d'apporter la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
80. Or, interrogée à deux reprises par les services du Défenseur des droits, la société mise en cause n'a formulé, ni dans son courrier du 30 avril 2014, ni dans celui du 11 juillet, d'observations quant à ce grief.
81. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que l'employeur n'apporte pas la preuve qui lui incombe, conformément à l'article L. 1134-1 du code du travail, que sa décision de rompre le contrat de travail de la réclamante est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
82. En conséquence, le Défenseur des droits considère que la rupture du contrat de travail de Madame X, notifiée au cours de sa période d'essai, est également discriminatoire en raison de son état de santé et qu'elle doit être déclarée nulle en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.
83. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - considère que la rupture du contrat de travail de Madame X notifiée en cours de période d'essai est discriminatoire en raison de son état de grossesse et de son état de santé, et ce en violation des articles L.1132-1 et L.1225-1 du code du travail ;

- recommande à la société Y de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;
- à défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.