

Paris, le 9 mars 2022

Décision du Défenseur des droits n°2022-068

La Défenseure 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 des droits ;

Vu le code du travail ;

Vu la décision du Défenseur des droits n° 2020-007 du 4 février 2020 ;

Saisie, par l'intermédiaire de Madame A, déléguée du département de Z, d'une réclamation concernant Madame X relative à des faits de discrimination en raison de sa grossesse ;

Constate que la décision de recommandations n° 2020-007 notifiée par le Défenseur des droits à la société Y le 4 février 2020 n'a pas été suivie d'effet ;

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z.

Claire HÉDON

**Observations dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars
2011 relative au Défenseur des droits**

1. Le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire de Madame A, déléguée du département de Z, d'une réclamation concernant Madame X relative à des faits de discrimination en raison de sa grossesse.

I. FAITS :

2. Madame X a été recrutée au sein de la société B devenue Y, du 20 juillet 2016 au 20 septembre 2017, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, en qualité de cheffe de projet marketing.
3. Des éléments communiqués au soutien de sa réclamation, il ressort que le 9 août 2016, elle apprend qu'elle est enceinte et est placée en arrêt de travail pour maladie jusqu'au 10 août inclus. Le volet employeur de l'arrêt de travail indique que l'arrêt est en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse.
4. Du 16 au 26 août 2016, elle est en congés payés, conformément à ce qui avait été convenu lors de la conclusion de son contrat d'apprentissage.
5. À son retour dans l'entreprise et sur les conseils de son école, Madame X annonce oralement sa grossesse à l'employeur, le 30 août 2016.
6. Elle indique qu'à compter de cette date, des remarques lui ont été faites sur ses horaires de travail en lui reprochant de ne pas faire des horaires similaires à ceux des cadres de la société.
7. Madame X est de nouveau placée en arrêt de travail pour maladie du 19 au 21 septembre 2016.
8. Par lettre recommandée en date du 22 septembre 2016, la résiliation de son contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai lui est notifiée.
9. Cette rupture a eu pour effet de compromettre la scolarité de Madame X et de la placer dans une situation financière difficile.
10. Au soutien de sa réclamation, Madame X produit une lettre de recommandation de Monsieur C, directeur artistique de la société qui était également son maître d'apprentissage.
11. Madame X estime avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de sa grossesse de la part de la société B.

II. ENQUÊTE ET DECISION PRÉALABLE DU DÉFENSEUR DES DROITS :

12. Au vu des éléments présentés par Madame X et en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique précitée, les services du Défenseur des droits ont adressé à la société un courrier en date du 10 février 2017 afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces.
13. Par courrier du 15 mars 2017, la société B devenue Y y a répondu.

14. Après analyse des éléments de réponse de la société, le Défenseur des droits a décidé de lui adresser, par courrier du 8 juin 2018, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination et l'invitant à présenter tout élément et document utile sur l'ensemble des éléments recueillis au cours de son enquête.
15. Par courrier du 11 septembre 2018, la société a accusé réception dudit courrier, en indiquant l'avoir reçu le 14 août 2018 et en s'engageant à adresser une réponse avant la fin du mois de septembre.
16. En l'absence de réponse, une lettre de relance lui a été adressée par courrier du 30 octobre 2018 puis par courriel du 20 novembre 2018.
17. Par courriel du 16 janvier 2019, le conseil de la société y a répondu.
18. Sur la base des éléments transmis par Madame X et la société Y, et en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333, le Défenseur des droits a constaté, par décision n° 2020-007 du 4 février 2020 notifiée aux parties, que la rupture de la période d'essai de Madame X constituait une discrimination en lien avec sa grossesse. Par cette décision, le Défenseur des droits a également recommandé à la société Y de se rapprocher de Madame X en vue de l'indemniser.
19. La décision du Défenseur des droits précisait qu'à défaut de mise en œuvre de cette recommandation et en cas de saisine du conseil de prud'hommes, des observations seraient présentées par le Défenseur des droits devant la juridiction, au titre de l'article 33 de la loi organique précitée.
20. Faute de réponse de la société, un courrier de relance lui a été adressé le 21 décembre 2020, suivi d'un courrier lui enjoignant de mettre en œuvre la décision rendue, le 18 mai 2021.
21. La société y a répondu par courrier reçu le 29 juillet 2021.

III. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

22. Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de sa grossesse.
23. Ces dispositions étant d'ordre public, elles s'appliquent à tout type de contrat de travail, y compris au contrat d'apprentissage régi par les dispositions des articles L. 6221-1 à L. 6226-1 du code du travail.
24. L'article L. 1142-1 du code du travail précise qu'aucun employeur ne peut refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération de la grossesse.
25. De même, l'article L. 1225-4 dudit code dispose qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté.
26. Par ailleurs, l'article L. 1221-10 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* ».

27. Le principe est donc celui de la liberté de la rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai.
28. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire ne doit pas générer d'abus de la part de l'employeur¹, l'abus étant notamment caractérisé quand la rupture intervient pour un motif discriminatoire inhérent à la personne du salarié et étranger à ses capacités professionnelles.
29. En ce sens, la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que les dispositions relatives au principe de non-discrimination étaient applicables à la période d'essai².
30. S'agissant du régime probatoire, l'article L. 1134-1 du code du travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} 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. 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».
31. La Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination présentés par le salarié, au sens des dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail précité, doivent être appréciés de manière globale³ et que pouvait également être prise en compte la chronologie des faits⁴.
32. Concernant la sanction, l'article L. 1132-4 du code du travail prévoit que tout acte ou toute disposition contraire au principe de non-discrimination est sanctionné par la nullité.
33. En l'espèce, les éléments présentés par Madame X au soutien de sa réclamation laissent supposer l'existence d'une discrimination puisque c'est à compter de l'annonce de sa grossesse qu'elle a commencé à rencontrer des difficultés au sein de la société B devenue Y et que son contrat d'apprentissage, en vigueur depuis le 20 juillet 2016, a été remis en cause alors qu'elle n'avait exercé que peu de temps ses fonctions de cheffe de projet marketing au sein de la société.
34. Dans ses réponses, la société nie le fait que la grossesse de Madame X ait pu être prise en compte pour rompre son contrat. Elle indique en avoir pris connaissance dans le cadre de la lettre recommandée du 29 septembre 2016 par laquelle la réclamante a transmis un certificat du médecin et des résultats échographiques datant du 26 août 2016.
35. Néanmoins, au titre des éléments communiqués au soutien de sa première réponse, la société a transmis le volet employeur de l'arrêt de travail pour maladie du 9 au 10 août 2016 dans lequel il est indiqué que l'arrêt de travail de Madame X est en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse. L'employeur a donc pu prendre connaissance de la grossesse de la réclamante lors de la réception de cet arrêt. Cet argument n'est donc pas recevable.
36. La société fait également valoir que Madame X ayant travaillé auparavant dans une entreprise de taille importante aux méthodes de fonctionnement différentes des leurs, ils

¹ Cass. soc., 20 janvier 2010, n° 08-44.465.

² Cass. soc., 16 février 2005, n° 02-43.402.

³ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-15.792 ; Cass. soc., 4 mars 2015, n° 13-23.447.

⁴ Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 12-22.270.

ont rapidement remarqué l'inadéquation entre ses habitudes de travail et celles de leur équipe.

37. La société fait plus particulièrement valoir que « *Madame X a montré sa difficulté à se conformer au processus de validation et d'interaction mis en place par ses supérieurs hiérarchiques. Plus grave encore, certains de ses collègues ont ressenti des tensions dans leurs tentatives d'interaction avec Madame X* ».
38. Afin de confirmer ses déclarations, elle produit un échange de courriels entre la réclamante et l'un des managers co-fondateur de la société, Monsieur D dans lequel ce dernier critique le travail de Madame X en ces termes : « *Je veux bien que tu retravailles ce que tu as fait, j'ai l'impression d'avoir un prototype et non pas quelque chose de designer. Fais-moi une autre proposition en allant voir un peu plus les applications mobiles* ».
39. Toutefois, aucun élément n'a été communiqué quant au processus de validation et d'interaction interne invoqué par la société et l'échange de courriels produit ne permet pas de constater un manquement de Madame X justifiant la rupture de son contrat d'apprentissage dont il convient de rappeler l'objet, à savoir une formation en alternance avec un enseignement théorique et un enseignement pratique en entreprise. L'employeur ne peut donc valablement exiger que l'apprenti ait des compétences similaires à celles d'un salarié qu'il recruterait dans le cadre d'un contrat de travail classique.
40. L'échange de courriels produit par la société ne saurait justifier la rupture du contrat d'apprentissage de la réclamante. Dans sa réponse, le conseil de la société souligne que « *l'essentiel du suivi professionnel de la réclamante semble s'être opéré par contacts directs entre la salariée et sa hiérarchie* ».
41. Dans sa réponse au Défenseur des droits du 29 juillet 2021, postérieure à l'enquête et à la décision de recommandation n° 2020-007 et sans aucune pièce justificative, la société Y donne de nouvelles justifications à la rupture de période d'essai de Madame X et nie toute discrimination. Aucune conséquence ne peut être tirée de ces affirmations, si ce n'est que la société Y refuse la mise en œuvre des recommandations du Défenseur des droits.
42. Enfin, le conseil de la société a fait valoir au cours de l'instruction que « *la saisine de Madame X laisse supposer que la société Y mènerait une véritable chasse aux salariées enceintes. Ici encore, cette affirmation est aussi fautive qu'artificielle. J'attire votre attention sur le fait que Y compte au sein de ses effectifs de nombreuses salariées qui ont eu l'immense bonheur de connaître les joies de la maternité durant ces dernières années. La société s'en félicite d'ailleurs* ».
43. Sur ce point, il convient de souligner que chaque litige étant individuel, l'absence de discrimination à l'égard d'un salarié ne garantit pas que tel a été le cas pour l'ensemble des salariés placés dans une situation comparable. Pour diverses raisons comme un changement de direction, ce qu'a vécu un salarié à un instant déterminé ne se reproduira pas de manière identique pour un autre.
44. C'est ce qu'a considéré la cour d'appel de Z dans une affaire où le Défenseur des droits avait présenté des observations : « *Les faits de discrimination sont donc établis, peu important que l'employeur soit en mesure ou non d'établir que d'autres salariées ont pu partir en congé maternité sans en subir les conséquences, dès lors d'une part que la cour est saisie d'un litige individuel du travail, et d'autre part que Madame X a pu faire l'objet d'un traitement différent de celui d'autres salariés (...)* »⁵.

⁵ CA Z, pôle 6 chambre 5, 7 février 2013, n° S 11/03537 – Décision Défenseur des droits n° LCD-2011-1.

45. En conséquence et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits :

- Considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination en raison de sa grossesse au sens des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail ;
- Constate que sa décision n° 2020-007, recommandant à la société Y d'indemniser Madame X dans un délai de trois mois, n'a pas été suivie d'effet ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z.

Claire HÉDON