

Paris, le 5 Mai 2023

Décision du Défenseur des droits n°2023-050

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 la directive 2010/18/UE du Conseil de l'Union européenne du 8 mars 2010 ;

Vu 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 ;

Vu le code du travail ;

Vu la décision du Défenseur des droits n°2019-247 du 24 octobre 2019 ;

Saisie par Madame X d'une réclamation relative à des faits de discrimination en raison de son sexe, de sa situation de famille et de sa grossesse ;

Renvoyant à sa décision précitée n°2019-247, jointe à la présente décision, décide de présenter ses observations devant la cour d'appel de Z.

Claire Hédon

Observations devant la cour d'appel de Z dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Madame X d'une réclamation relative à des faits de discrimination en raison de son sexe, de sa situation de famille et de sa grossesse.

I. Rappel des faits

2. Le 15 septembre 2015, Madame X est recrutée par la société Y, spécialisée dans le secteur d'activité du commerce de gros d'habillement et de chaussures, en qualité d'acheteuse, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Son lieu de travail est situé au siège social de la société à A.
3. Du 1^{er} mai au 3 septembre 2017, Madame X est en congé maternité, qu'elle prolonge par des congés payés jusqu'au 22 septembre puis par un congé parental jusqu'au 31 janvier 2018.
4. Par courriel du 29 décembre 2017, Monsieur B, directeur des achats et supérieur hiérarchique de la réclamante, la contacte en vue de fixer un entretien avant sa reprise prévue le 1^{er} février 2018.
5. Dans le cadre de sa réclamation, Madame X explique que cet entretien a eu lieu le 18 janvier 2018, en présence de Monsieur B et Madame C, directrice des ressources humaines, et qu'une proposition de rupture conventionnelle de son contrat de travail motivée par la suppression de son poste lui aurait été faite.
6. Madame X précise avoir refusé la proposition de la société Y.
7. Le 1^{er} février 2018, date de sa reprise, elle se présente au sein de la société. Par courrier remis en mains propres, Madame C la dispense d'activité jusqu'au 9 février 2018.
8. Cette dispense est renouvelée de la même manière jusqu'au 18 février 2018.
9. Par lettre recommandée du 16 février 2018, elle est convoquée à un entretien préalable, le 27 février 2018, « pour envisager la rupture du contrat de travail ».
10. Par lettre recommandée du 22 mars 2018, son licenciement lui est notifié, motivé par la suppression de son poste d'acheteur maille légère. Elle est dispensée d'effectuer son préavis.
11. Par courrier du 31 juillet 2018, le conseil de Madame X conteste le licenciement de sa cliente et, en l'absence de résolution amiable du litige, saisit le conseil de prud'hommes de Z aux fins de voir prononcer sa nullité pour discrimination.

II. Décision du Défenseur des droits et procédure judiciaire

12. Au vu des éléments communiqués par la réclamante et en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a décidé d'engager une enquête auprès de la société Y en lui adressant, par courrier du 19 juillet 2019, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination et en l'invitant à présenter tout élément et document utile.

13. Par courrier du 29 juillet 2019, la société y a répondu en apportant des éléments de réponse qui ont été examinés par les services du Défenseur des droits.
14. Par décision en date du 24 octobre 2019, notifiée aux parties et au conseil de prud'hommes, le Défenseur des droits a constaté que
 - Madame X n'a pas retrouvé, à l'issue de son congé parental, son précédent emploi ni un emploi similaire et que la société Y n'a pas démontré la suppression de son précédent emploi ni l'impossibilité de lui confier un poste similaire, ce qui constitue une discrimination en raison du sexe, de la situation de famille et de la grossesse au sens des articles L.1132-1, L.1142-1 et L.1225-55 du code du travail ;
 - La société Y ne justifie pas objectivement le licenciement de Madame X qui apparaît en lien avec ses absences pour congés maternité puis parental et qui encourt, à ce titre, la nullité pour discrimination, conformément aux dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail.
15. Par jugement en date du 30 juin 2020, le conseil de prud'hommes de Z a jugé que le licenciement de Madame X n'était pas discriminatoire.
16. Madame X a interjeté appel de ce jugement.
17. Le Défenseur des droits, tout en se rapportant intégralement à sa précédente décision n°2019-247 et en réaffirmant que, selon lui, Madame X a subi un licenciement discriminatoire à son retour de congé parental en méconnaissance des articles 1^{er} de la loi n°2088-496, L.1132-1, L.1142-1 et L.1225-55 du code du travail, souhaite par la présente décision rappeler les règles relatives à l'aménagement de la charge de la preuve en matière de droit de la non-discrimination.

III. Cadre juridique

18. Tel que le Défenseur des droits l'a rappelé dans sa récente décision cadre n°2022-139 relative au droit à la preuve de la discrimination¹, l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, amendée par la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle du 18 novembre 2016, et l'article L.1134-1 du code du travail, disposent que lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il revient à la partie défenderesse de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée.
19. Ces dispositions nationales ont transposé la règle de l'aménagement de la charge de la preuve posée par les directives européennes 2000/43, 2000/78 et 2006/54 relatives à la lutte contre les discriminations.
20. Cette règle permet au demandeur de constituer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination, sans exiger qu'il ne rapporte une preuve directe d'une faute à l'origine de la discrimination alléguée. Il doit seulement faire naître un doute raisonnable dans l'esprit du juge quant à l'existence de celle-ci et le convaincre que l'une des possibles explications au traitement subi est une pratique ou une décision discriminatoire, à charge ensuite pour le défendeur de renverser cette présomption². Cet

¹ Décision cadre n°2022-139 du 31 août 2022 accessible

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=46539&opac_view=-1

² V. not. Mémento sur la lutte contre les discriminations syndicales dans l'emploi privé (septembre 2019),

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/memento_sur_les_discriminations_syndicales_dans_emploi_privé.pdf

aménagement de la charge de la preuve est donc à concevoir comme un partage de la preuve.

21. C'est le caractère généralement dissimulé de la discrimination, son auteur la niant ou n'en ayant parfois pas conscience, qui justifie l'aménagement de la charge de la preuve. Celui-ci participe à l'objectivation des discriminations en droit et constitue, de ce fait, une condition de l'effectivité de leur prohibition³.
22. Les indices que le demandeur présente peuvent se cumuler et il appartient au juge de les apprécier dans leur globalité et non de manière séparée⁴.

IV. Analyse

23. Le conseil de prud'hommes a jugé les faits qui lui étaient soumis en précisant que « *la demanderesse doit rapporter la preuve de la discrimination dont elle aurait fait l'objet* » et que « *madame X ne rapporte pas la preuve que le fait, incontesté, que l'employeur ne souhaitait pas qu'elle reprenne ses fonctions au sein de l'entreprise soit lié à une situation de discrimination* ».
24. Or, conformément aux règles d'aménagement de la charge de preuve rappelées ci-dessus, la demanderesse n'a pas à apporter la preuve de la discrimination dont elle aurait fait l'objet, encore moins de prouver une relation de cause à effet par la preuve d'un fait incontesté, tel que l'a relevé le conseil de prud'hommes. Elle doit apporter des indices de nature à créer un doute.
25. En l'espèce, plusieurs indices laissent supposer l'existence d'une discrimination et ces indices ont été indiqués dans la décision du Défenseur des droits n°2019-247. C'est sur la base de ceux-ci que le Défenseur des droits a décidé d'instruire le dossier auprès de la société mise en cause, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.
26. C'est en vertu de l'article 33 de cette même loi que le Défenseur des droits décide de présenter des observations afin de réaffirmer qu'après son enquête et conformément à sa décision n°2019-247, il considère que la société mise en cause n'a pas rapporté la preuve que sa décision de licencier Madame X est étrangère à toute discrimination, conformément à l'article L.1134-1 du code du travail et qu'en conséquence, son licenciement est discriminatoire.
27. Telles sont les observations que le Défenseur des droits souhaite soumettre à la cour d'appel de Z.

Claire Hédon

³ V. déjà sur cette question Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve, note n° 2 du conseil d'orientation du GELD, oct. 2000.

⁴ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-15.792 PB 2011, V, n° 166 ; Soc., 6 mai 2014, n° 13-13.911 ; Cass. soc., 6 octobre 2015, n°14-18.406 ; Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 18-19.889.