

Délibération n° 2010-159 du 5 juillet 2010

Etat de grossesse / Emploi / Non renouvellement d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi **Observations**

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative au non renouvellement d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Dans sa délibération n°2008-254 du 19 novembre 2008, le Collège de la haute autorité a estimé que des doutes subsistent sur le motif invoqué par le mis en cause. Au vu de l'ensemble des éléments du dossier, il a considéré que le mis en cause n'a pas satisfait aux exigences de la charge de la preuve imposées par l'article L 1134-1 du code du travail et qu'il n'est pas établi que le non renouvellement du contrat de travail était étranger à son état de grossesse. Considérant également que ces éléments sont de nature à laisser présumer une discrimination fondée sur l'état de grossesse de la réclamante, il a décidé de formuler ses observations devant le Conseil des prud'hommes. Par jugement de départage en date du 30 novembre 2009, le Conseil de prud'hommes a notamment déclaré que le motif discriminatoire du non renouvellement devait être retenu et condamné l'employeur à verser à la requérante la somme de dix mille euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice. L'employeur a interjeté appel de cette décision. Le Collège de la haute autorité décide, conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité, de présenter ses observations devant la Cour d'appel.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu le code du travail ;

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 ;

Vu la délibération n° 2008-254 du 19 novembre 2008 adoptée par le Collège de la haute autorité ;

Sur proposition de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 26 juillet 2007 par Madame X , d'une réclamation relative au non renouvellement du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) qui la liait à la mairie .

Par la délibération n° 2008-254 du 19 novembre 2008, le Collège de la haute autorité a estimé que le mis en cause n'a pas satisfait aux exigences de la charge de la preuve imposées par

l'article L 1134-1 du code du travail et qu'il n'est pas établi que le non renouvellement du contrat de travail de Mme X était étranger à son état de grossesse.

Le Collège a également considéré que ces éléments sont de nature à laisser présumer une discrimination fondée sur l'état de grossesse de la réclamante.

Par ailleurs, conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, représentée par Maître Frédéric LALLIARD, a présenté ses observations devant le Conseil de prud'hommes, préalablement saisi par Madame X en vue d'obtenir l'indemnisation du préjudice subi en raison du caractère discriminatoire du non renouvellement de son contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Par jugement de départage en date du 30 novembre 2009, le Conseil de prud'hommes a notamment déclaré que le motif discriminatoire du non renouvellement devait être retenu.

Le Conseil de prud'hommes a en conséquence condamné la ville à verser à Mme X la somme de dix mille euros (10 000 €) à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice. Dans son jugement de départage précité, le Conseil de prud'hommes s'est appuyé sur la plupart des éléments relevés par la haute autorité, estimant que le motif discriminatoire du non renouvellement devait être retenu.

A l'instar du Collège de la haute autorité, le Conseil de prud'hommes a relevé que « Mme X a bénéficié d'un CAE en 2005, après avoir travaillé régulièrement et de manière satisfaisante pour la commune depuis 2001 ; qu'au 28 septembre 2006, date de son entretien d'évaluation, son responsable hiérarchique, tout en précisant que des progrès étaient certes à réaliser, dressait un bilan tout à fait positif du travail effectué par Mme X ; qu'en tout état de cause, à aucun moment, il n'est fait état dans la fiche d'évaluation de difficultés particulières ; que le programme du secteur famille 2006/2007 de la commune, avec des dates allant du 14 septembre 2006 au mois de novembre 2007 mentionne Mme X comme la personne à appeler pour tout renseignement ».

La juridiction a également noté « qu'à peine treize jours après l'entretien d'évaluation (...) la commune a avisé Mme X du non renouvellement de son contrat sans motif particulier comme la loi le lui permet ».

A cet égard, la juridiction relève que les motifs invoqués pour justifier cette décision n'ont pas eu d'incidence sur l'évaluation Mme X, alors même que « la commune avait tout le loisir de remettre en cause l'évaluation de son agent si elle lui paraissait erronée ».

Le Conseil de prud'hommes a ainsi considéré que, conformément aux dispositions de l'article L 1134-1 du code du travail, il incombait à l'employeur de justifier par des éléments objectifs que le non renouvellement du contrat était étranger à toute discrimination.

La commune ayant essentiellement souligné que le renouvellement du contrat était laissé à sa libre appréciation, le Conseil des prud'hommes a estimé que « cela n'exonérait toutefois pas cette dernière, s'agissant d'un contrat de droit privé, de son obligation de bonne foi (...) ; qu'en effet, en fondant, ainsi que cela a été démontré le non renouvellement du CAE litigieux sur un motif discriminant, en l'occurrence l'état de grossesse avéré de cette dernière, la commune n'a pas respecté son obligation d'exécuter le contrat l'unissant à la demanderesse de bonne foi ».

L'employeur a interjeté appel de cette décision.

Le Collège :

Décide, conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité, de présenter ses observations annexées à cette délibération devant la Cour d'appel.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB