

Délibération n° 2010-56 du 1^{er} mars 2010

État de grossesse – Emploi – Emploi privé – Recommandation

La réclamante, salariée d'une association, estime avoir fait l'objet d'un refus de renouvellement de contrat à durée déterminée en raison de son état de grossesse. Le mis en cause ne produit aucun élément objectif permettant de justifier sa décision de ne pas reconduire le contrat de travail de la réclamante.

Le fait que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de la réclamante est établi et l'a conduit à refuser le renouvellement du contrat de travail de la réclamante.

Par ailleurs, la réclamante a été embauchée en violation des règles du code du travail régissant le contrat à durée déterminée.

Le Collège de la haute autorité constate que la réclamante a fait l'objet d'un refus de renouvellement de contrat de travail à durée déterminée discriminatoire en raison de son état de grossesse, en violation de l'article L.1132-1 du code du travail.

Ce refus de renouvellement peut également s'analyser en un licenciement discriminatoire.

Le Collège recommande à l'association mise en cause de procéder à une juste indemnisation du préjudice de la réclamante.

Le Collège :

Vu le Code du travail et notamment ses articles L.1132-1, L.1132-4 et L.1242-1, L.1242-2 et L.1245-1,

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 Président,

Décide :

Par courrier du 11 mars 2009, Monsieur G, correspondant local, a transmis à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité une réclamation de Madame X qui estime avoir fait l'objet d'un refus de renouvellement de contrat de travail à durée déterminée en raison de son état de grossesse.

Madame X a été employée en contrat à durée déterminée en qualité d'intervenant juridique, avec le grade d'intervenant social niveau 2, du 1^{er} février 2008 au 31 décembre 2008, par l'association A dans l'établissement R situé à C. Sa supérieure hiérarchique directe était Madame Y, responsable adjointe d'établissement, elle-même placée sous l'autorité de Monsieur Z.

Une seconde personne exerçait les fonctions d'intervenant juridique de l'établissement R, Madame Catherine U, embauchée le 23 novembre 2005. Elle a démissionné le 10 juillet 2008

et a été remplacée par Monsieur F, embauché en CDI le 1^{er} novembre 2005 comme intervenant juridique au sein d'un autre établissement de l'association A.

Par lettre RAR du 17 septembre 2008, Madame X informe de sa grossesse le directeur des ressources humaines de l'association, Monsieur H. La date présumée du début de sa grossesse est le 23 juin 2008. Le terme était prévu pour fin mars 2009. Ce dernier accuse réception de ce courrier par lettre du 22 septembre 2008 dont une copie est adressée à Monsieur Z.

Au mois de novembre 2008, la réclamante rencontre Monsieur Z et Madame Y afin d'évoquer l'éventualité d'une reconduction de son contrat. Madame X affirme qu'au cours de cet entretien, elle a été interrogée sur les dates de son congé maternité et sur sa volonté de bénéficier d'un congé parental d'éducation. La réclamante aurait déclaré ne pas avoir pris de décision à ce sujet. Monsieur Z lui aurait alors indiqué que la prise d'un congé parental « *changerait beaucoup de choses* ».

A l'issue de cet entretien, Monsieur Z aurait décidé de proposer, à la direction des ressources humaines d'embaucher Madame X en CDI à l'issue de son CDD.

Le 2 décembre 2008, ayant appris que plusieurs salariés, embauchés en CDD à la même époque qu'elle, s'étaient vus proposer un renouvellement de contrat, la réclamante a pris contact par téléphone avec l'assistante du DRH qui lui aurait alors annoncé que son contrat ne serait pas renouvelé.

Le 3 décembre 2008, Madame X affirme avoir interrogé Monsieur Z sur les raisons du non renouvellement de son contrat. Ce dernier lui aurait confirmé qu'il était très satisfait de son travail. Il aurait dit à Madame X que sa grossesse avait « *très probablement* » pesé dans la décision du DRH, Monsieur H, et du directeur général, Monsieur Pierre R, de ne pas renouveler son contrat. Enfin, Monsieur Z aurait dit à la réclamante que le poste qu'elle occupait ne serait pas supprimé.

Une offre d'emploi a été publiée pour le poste qu'occupait Madame X avant la fin du contrat de cette dernière. Madame Véronique L a été recrutée en CDD comme intervenante sociale par contrat du 19 janvier 2009. Madame L est titulaire du même Master que la réclamante, obtenu la même année.

Une enquête a été diligentée auprès de l'association mise en cause.

Le 25 novembre 2009, après les avoir régulièrement convoqués, des agents de la haute autorité ont entendu Madame Y assistée d'une avocate, puis Monsieur Z assisté par Monsieur H, DRH de l'association A.

Le 5 janvier 2010, Monsieur F, intervenant juridique au sein de l'établissement R et ancien collègue de la réclamante, a également été entendu par des agents de la haute autorité.

Le mis en cause a transmis des « *fiche[s] d'évaluation annuelle* » de 5 intervenants sociaux qui ont travaillé en CDD pour l'association A dans les différents établissements situés à C entre 2007 et 2009. L'une de ces fiches concerne la réclamante. Aucune de ces fiches n'est signées par la personne évaluée. Elles sont toutes rédigées par Monsieur Z.

L'évaluation de la réclamante est datée du 3 novembre 2008. Interrogé sur la procédure d'évaluation, Monsieur Z a répondu aux agents de la haute autorité qu'il ne s'était pas appuyé sur une fiche d'évaluation pour réaliser l'entretien annuel de la réclamante. Il a précisé que cet entretien avait pris la forme d'une discussion et qu'il avait eu lieu en octobre 2008. La fiche d'évaluation aurait été remplie environ quinze jours après cet entretien, à la date indiquée sur la fiche. Ni Madame Y, ni les collègues de la réclamante n'étaient au courant de l'existence de fiches d'évaluation des salariés.

L'évaluation de la réclamante apparaît moins satisfaisante que les autres. Il lui est notamment reproché : d'avoir traité peu de dossiers, de « parler par derrière », de partir à l'heure, d'alimenter les rumeurs et de contester les décisions prises par ses responsables, d'avoir trop d'empathie envers certains usagers, de manquer de maturité et de distance et de « ne pas fixer de limite dans sa fonction ».

Interrogée sur cette fiche d'évaluation, la réclamante s'est montrée très surprise. Elle affirme n'avoir fait l'objet d'aucune évaluation annuelle. Elle ajoute qu'aucun reproche ne lui a jamais été adressé concernant son travail ou son attitude. Au contraire, elle rappelle que sa hiérarchie lui a affirmé à plusieurs reprises être très satisfaite de son travail.

Madame T, Monsieur W et Monsieur F, salariés de l'association A en poste au sein de l'établissement Y, affirment quant à eux que leurs entretiens d'évaluation pour l'année 2008 n'ont pas eu lieu avant janvier 2009, date à laquelle la réclamante n'était plus présente aux effectifs.

Madame T précise que Madame X n'a pas été convoquée à cet entretien puisque son contrat était terminé à cette date. Monsieur F confirme qu'à sa connaissance aucun entretien d'évaluation ne s'est tenu fin 2008.

Monsieur W affirme quant à lui avoir été très surpris, comme ses collègues, que Madame X n'ait pas été convoquée à un entretien d'évaluation.

Par ailleurs, les critiques formulées dans l'évaluation de Madame X ne concordent pas avec les témoignages des ses anciens collègues qui louent la qualité de son travail et de ses relations avec l'équipe, la hiérarchie et les usagers. Ces témoignages remettent en cause l'ensemble des critiques formulées dans la fiche d'évaluation de Madame X. De plus, aucun élément objectif fourni par le mis en cause ne vient conforter ces critiques.

Lors de son audition par la haute autorité, Monsieur Z a expliqué que trois reproches pouvaient être faites à Madame X : un investissement minimal dans son travail, des relations dégradées avec sa hiérarchie et un manque de franchise.

S'agissant du premier reproche fait à Madame X tenant à un investissement minimal dans son travail, Monsieur Z n'apporte aucun élément objectif sur ce point. Au contraire, plusieurs collègues de la réclamante témoignent de la qualité de son travail.

Madame G, par exemple, affirme qu'elle était consciencieuse, efficace, bonne juriste et qu'elle prenait le temps nécessaire avec les usagers. Elle précise que Madame X a été félicitée plusieurs fois pour son travail et ses compétences par Monsieur Z et Madame Y, au cours de réunions ou de manière informelle.

De même, Madame Y, la responsable directe de Madame X, ne partage pas cet avis.

Lorsqu'elle a été interrogée à ce propos par les agents de la haute autorité, Madame Y a répondu que la réclamante était adaptée à son poste, qu'elle donnait satisfaction, qu'elle était un bon élément et qu'elle n'avait rien à lui reprocher.

Par ailleurs, lorsqu'il a été demandé à Monsieur Z de commenter les appréciations qu'il avait portées sur la fiche d'évaluation de Madame X, ce dernier a précisé : « *Quand je porte la mention « RAS » sur une évaluation, cela signifie que le collègue a largement contribué à sa mission.* » Or, une large contribution semble incompatible avec un investissement minimal.

La qualité du travail de Madame X ainsi que son implication ne semblent donc pas pouvoir être remises en cause.

Selon Monsieur Z, les relations entre Madame X et sa hiérarchie se seraient dégradées lorsque la réclamante aurait insisté pour que l'association prenne en charge les frais d'avocat d'une famille d'usagers. Il précise que « *Madame X insistait et revenait chaque semaine sur ce dossier en réunion d'équipe.* »

Interrogé à ce sujet, Monsieur F affirme qu'il n'a pas entendu parler de ce problème. Il soutient également que Madame X ne contestait pas les décisions de sa hiérarchie et précise : « *Madame X est plutôt quelqu'un de consensuel.* »

Il explique cependant qu'à une occasion, la hiérarchie a pu se montrer réticente lorsque Madame X a demandé que l'association engage des frais supplémentaires pour une famille. Normalement, seules trois prestations sont financées par l'association A mais dans ce cas, Madame X comme Monsieur F estimaient que deux prestations supplémentaires devaient être prises en charge.

Pour Monsieur F, il ne s'agissait pas d'un différend à proprement parler mais d'un simple désaccord. Les prestations supplémentaires ont d'ailleurs finalement été acceptées et se sont révélées utiles.

Dans son attestation, Madame G affirme que si Madame X savait écouter et soutenir les usagers, elle savait aussi « *prendre de la distance quand c'était nécessaire.* »

Le dernier reproche fait par Monsieur Z à Madame X, à savoir son manque de franchise et une tendance à alimenter les rumeurs concernant l'association, ne semble pas non plus fondé.

En effet, lors de son audition, ce n'est qu'après avoir reçu la fiche d'évaluation de Madame X transmise par les agents de la haute autorité que Madame Y, qui n'avait jamais eu connaissance de ce document, a évoqué le manque de maturité de la réclamante. Madame Y a toutefois précisé que l'association A recrutait souvent des personnes dont c'était le premier emploi, et a ajouté « *ce n'est pas un reproche que l'on peut faire à quelqu'un qui démarre dans la vie professionnelle mais tout va avec.* »

Madame Y a ensuite réaffirmé qu'elle n'avait rien à reprocher à la réclamante en ce qui concernait la qualité de son travail et le respect des délais, et a précisé : « *Si des choses n'allaient pas, je me serais manifestée.* »

Monsieur F affirme que Madame X n'a pas, à sa connaissance, porté d'accusation ou alimenté de rumeurs visant la direction de l'association A. Monsieur F précise qu'un litige opposant d'anciens salariés de C à l'association A revenait souvent au centre de conversations des employés de l'établissement R durant la période où la réclamante y travaillait. Cependant, selon lui, la réclamante ne prenait pas particulièrement part à ces discussions

Il apparaît donc que la fiche d'évaluation de Madame X transmise par le mis en cause ne reflète en rien la réalité du travail effectué par celle-ci chez l'association A. Il n'est d'ailleurs pas établi que ce document ait été rédigé avant la fin du contrat de la réclamante.

Interrogés sur l'éventualité du renouvellement du contrat de Madame X, Madame Y comme Monsieur Z ont affirmé ne pas se souvenir d'un entretien au cours duquel ils auraient discuté avec Madame X de la reconduction de son contrat.

Ils ont tous deux rappelé que la décision de renouveler ou non un contrat appartenait uniquement à la direction des ressources humaines ou à la direction générale.

Lors de son audition, Monsieur Z a expliqué qu'il avait seulement dit à Madame X qu'il allait parler du renouvellement de son contrat à la direction des ressources humaines. Il a précisé qu'il n'était pas favorable au renouvellement du contrat de la réclamante.

Il est contredit par Madame Y qui a affirmé que Monsieur Z et elle étaient favorables au renouvellement du contrat de travail de Madame X « *sous réserve du financement et de l'accord de la DRH.* »

Aucune des critiques qui ont été formulées à l'encontre de Madame X après son départ de l'association A ne semble fondée.

Il est établi que le directeur des ressources humaines de l'association était informé de l'état de grossesse de la réclamante depuis le 22 septembre 2008.

L'association n'apporte aucun élément permettant de démontrer que le non renouvellement du contrat de travail de Madame X n'est pas uniquement motivé par son état de grossesse.

Par ailleurs, lors de son audition par la haute autorité, Monsieur F a affirmé qu'au mois de novembre 2008, il avait rencontré Monsieur Z qui lui aurait dit qu'il se rendait au siège de l'association afin de demander la reconduction du contrat de Madame X. Monsieur Z aurait expliqué qu'il avait une bonne équipe et qu'il souhaitait la conserver. Monsieur F ajoute qu'il a encouragé Monsieur Z dans ce sens car Madame X était un bon élément. Monsieur F a précisé aux agents de la haute autorité que le départ d'un intervenant juridique était très contraignant pour lui car cela l'obligeait à former un remplaçant, voire à traiter un surplus de dossiers en attendant que ce remplaçant soit en poste.

Monsieur F affirme également qu'il a discuté avec Monsieur Z lorsque celui-ci est revenu du siège de l'association. Selon Monsieur F, Monsieur Z « semblait dépité » et lorsqu'il lui a demandé comment s'était déroulé son entretien avec la direction, Monsieur Z aurait dit : « *On m'a répondu : on va pas lui faire un contrat pour qu'elle accouche.* »

Ces propos corroborent ceux de la réclamante.

Il est donc établi que le contrat de travail de Madame X n'a pas été reconduit en raison de son état de grossesse.

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 [...] de renouvellement de contrat en raison de [...] sa grossesse.* »

Le non renouvellement du contrat de travail de Madame X est donc constitutif d'une discrimination prohibée par le code du travail.

Au surplus, il apparaît que la discrimination dont Madame X a fait l'objet pourrait être constitutive d'un licenciement discriminatoire.

En effet, la réclamante a été recrutée en CDD au motif d'un accroissement temporaire d'activité. Or ce motif n'est pas le motif réel.

Lors de l'embauche de Madame X, aucun accroissement d'activité n'a été constaté sur l'établissement R. Ce fait semble établi puisque l'établissement R ne peut recevoir qu'un nombre limité d'usagers et que son taux de remplissage est toujours maximal. Etant donné que les intervenants juridiques travaillant sur l'établissement R ne traitent que les dossiers des usagers, leur activité ne peut connaître d'accroissement temporaire significatif. De plus, l'effectif de l'établissement R n'a pas augmenté suite au recrutement de Madame X.

Le registre unique du personnel révèle qu'elle a été recrutée trois jours après le départ d'une salariée démissionnaire, Madame V, qui était en poste en CDI depuis plus de 4 ans et exerçait les mêmes fonctions au sein de la même équipe.

De même, peu après le départ de la réclamante, Madame L a été embauchée en CDD avec un intitulé de poste similaire, toujours au sein de la même équipe.

Lors de leur audition, ni Madame Y ni Monsieur Z n'ont contesté le fait que Madame X ait été embauchée pour remplacer Madame V. Ils reconnaissent également que Madame L a été recrutée en remplacement de la réclamante.

Or le recours au CDD pour le remplacement définitif d'un salarié n'est prévu que dans deux cas par l'article L.1242-2 du code du travail : lorsque le poste vacant va être supprimé, ou dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI.

Le recrutement de Madame X ne s'inscrit manifestement pas dans un de ces cas de figure.

En effet, le mis en cause n'apporte aucun élément tendant à prouver qu'une suppression du poste de la réclamante était envisagée. Au contraire, il ressort de l'enquête que les postes de l'établissement R bénéficient d'un financement pérenne contrairement à ceux des autres établissements. L'embauche de Madame X n'a pas non plus été réalisée dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI.

Ce recrutement avait en réalité pour objet de « pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise », ce qui est contraire à l'article L.1242-1 du code du travail. Or, un contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L.1242-1 et 2 est réputé conclu pour une durée indéterminée en application de l'article

L.1245-1. Le fait que la pérennité du financement des postes des autres établissements de C ne soit pas garantie d'une année sur l'autre n'a pas d'incidence sur la situation de la réclamante.

Madame X a donc été recrutée en CDD en violation des règles du code du travail régissant les contrats à durée déterminée. Son CDD pourrait donc être requalifié en contrat à durée indéterminée, et la décision de ne pas reconduire le CDD de Madame X, en un licenciement discriminatoire à raison de l'état de grossesse de la réclamante.

Le Collège de la haute autorité constate que Madame X a fait l'objet d'un refus de renouvellement de contrat discriminatoire à raison de son état de grossesse prohibé par l'article L.1132-1 du code du travail.

Le Collège considère également que ce non renouvellement de contrat à durée déterminée doit s'analyser en un licenciement discriminatoire au sens de l'article L.1132-1 qui doit être considéré comme nul en application de l'article L.1132-4 du même code.

Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité recommande à l'association A de se rapprocher de la réclamante afin d'examiner les conditions d'une juste réparation du préjudice subi et de l'en tenir informé dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération.

À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si la réclamante engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité présentera ses observations devant la juridiction saisie conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Le Président

Louis SCHWEITZER