

Délibération n° 2010-13 du 25 janvier 2010

Etat de grossesse – Emploi – Emploi secteur privé – Recommandation

Le contrat à durée déterminée de la réclamante a été rompu avant son terme au cours de son arrêt maladie. L'employeur invoque officiellement une réorganisation du poste mais dans le cadre de l'enquête diligentée par la haute autorité, il est affirmé que la rupture était motivée par l'état de grossesse de la réclamante.

En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que cette rupture contrevient aux dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail et demande à l'association mise en cause d'indemniser la réclamante du préjudice subi et de l'en tenir informé dans un délai de 3 mois.

Le Collège :

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,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 16 mai 2009 par Madame X d'une réclamation relative à la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée par son employeur, l'association A.

Depuis le mois d'août 2006, la réclamante assurait régulièrement le remplacement d'aides soignantes absentes au sein de cette association.

Le 22 décembre 2008, elle est recrutée par contrat à durée déterminée pour « assurer le remplacement de Madame Z, actuellement absente pour cause de maternité » et l'article 12 de son contrat précise que celui-ci « étant conclu pour une durée déterminée, cet engagement prendra fin automatiquement à la date indiquée ci-dessus », soit à la date de retour de congé maternité de Madame Z.

Fin janvier 2009, Madame X informe verbalement son employeur de son état de grossesse.

Le 7 avril 2009, alors que la réclamante est en arrêt maladie jusqu'au 16 avril 2009, l'association recrute par contrat à durée déterminée Madame W « pour assurer le remplacement de Madame Z, absente pour cause d'arrêt maternité ».

Le 18 avril 2009, au retour de son arrêt maladie, il est notifié à la réclamante la rupture anticipée de son contrat de travail au motif que « le poste que vous occupiez se trouve réorganisé suite à l'absence prolongée du titulaire ».

Sollicitée par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité sur les motifs qui ont présidé à la rupture anticipée du contrat de travail de la réclamante, Madame Y, Directrice de

l'association mise en cause, a affirmé que l'annonce de la grossesse de Madame X n'avait posé aucun problème.

Toutefois, elle indique que Madame X « *était angoissée par cet état, se jugeant inapte à cette nouvelle fonction, ayant besoin que ses collègues la rassurent sur ses capacités maternelles ce qui a fini par provoquer courant janvier une crise de spasmodie avec manifestations hystériques où elle a fini sa matinée de travail en hurlant* ». De ce fait, elle affirme que « *le contrat de Mademoiselle X a bien été interrompu par mes soins le 18/04/2009 ; j'ai pensé soulager l'intéressée et la soustraire à ce climat qu'elle n'arrivait plus à gérer* ».

Il ressort de l'enquête diligentée par la haute autorité que l'association mise en cause invoque deux motifs qui ont justifié la rupture anticipée du contrat de travail de la réclamante.

Par courrier en date du 16 avril 2009 remis le 18 avril 2009 par Madame Y à Madame X, il est précisé, pour motiver la rupture anticipée de son contrat de travail que, « *le poste se trouve réorganisé en raison de l'absence prolongée du titulaire* ».

Or, l'enquête de la haute autorité révèle qu'il n'existe pas de réorganisation dès lors qu'un contrat identique à celui de Madame X a été conclu avec Madame W le 7 avril 2009 pour « *assurer le remplacement de Madame Z, absente pour cause d'arrêt maternité* », comme le précise l'article 2 du contrat de Madame Florence W.

L'objet du contrat est donc le même que celui signé par Madame Emeline X le 22 décembre 2008, et l'embauche d'une autre salariée sur le même poste démontre qu'aucune réorganisation du poste n'a en réalité été mise en place au sein de l'association.

A cet effet, la haute autorité souligne que l'article L.1243-1 du code du travail dispose que « *sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure* ».

Ainsi, seul l'accord des parties, la faute grave, le cas de force majeure et la justification par le salarié de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, cas prévu par l'article L1243-2 du code du travail, peuvent justifier une rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

Cette liste est limitative, comme le rappelle la Cour de cassation (Soc. 29 octobre 2008 n° 07-40.066 ; Soc. 16 décembre 1998 Bull. civ. V, n° 552).

En l'espèce, le Collège de la haute autorité relève que la rupture anticipée du contrat de travail de la réclamante, telle que motivée dans la lettre de rupture, à savoir la réorganisation du poste en raison de l'absence prolongée du titulaire, n'entre pas dans le champ des cas prévus par la loi.

Dans le cadre de l'enquête diligentée par la haute autorité, Madame Y affirme qu'elle a rompu le contrat de la réclamante pour « *soulager l'intéressée et la soustraire à ce climat qu'elle n'arrivait plus à gérer* ».

Elle indique que Madame X était angoissée par son état de grossesse « *se jugeant inapte à cette nouvelle fonction, ayant besoin que ses collègues la rassurent sur ses capacités maternelles* ».

De ce fait, Madame Y a souhaité rompre le contrat de travail de Madame X en préjugant de son inaptitude qui serait la conséquence de son état de grossesse.

L'article L.1133-2 du code du travail énonce que « *les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées* ».

Ainsi, l'employeur est dans l'obligation de recueillir l'avis du médecin du travail afin de faire constater une inaptitude, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La haute autorité rappelle qu'en ce qui concerne une inaptitude du salarié consécutive à une maladie non-professionnelle, l'article L.1226-2 du code du travail énonce « *lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités* ». Ces dispositions s'appliquent aux contrats à durée déterminée.

Lorsque l'inaptitude dûment constatée par le médecin du travail et non par l'employeur est d'origine non professionnelle, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié mais il ne peut en aucun cas mettre un terme à son contrat de travail. En effet, l'inaptitude ne constitue pas un cas de rupture prévu par l'article L. 1243-1 du code du travail et la jurisprudence de la Cour de cassation s'oppose à ce que l'inaptitude soit regardée comme un cas de force majeure. (Soc 18 novembre 2003, n°01-44.280).

En conséquence, le Collège de la haute autorité considère que non seulement Madame Y ne peut invoquer une inaptitude puisque les conditions de celle-ci ne sont pas réunies mais, de surcroît, quand bien même cette inaptitude aurait été reconnue dans les conditions prévues par la loi, elle ne pouvait conduire à la rupture anticipée du contrat de travail de Madame X à l'initiative de l'employeur.

Enfin, le Collège de la haute autorité souligne que Madame Y, pour justifier de sa décision, met en avant le « mal-être » de Madame X en relatant une crise de spasmophilie ayant eu lieu en janvier 2009, incident qui ne serait pas, selon la réclamante, lié à sa grossesse mais à un problème rencontré avec une collègue.

En tout état de cause, la rupture a eu lieu en avril 2009 alors que la réclamante était en arrêt maladie du 2 au 16 avril 2009 alors même que celle-ci n'a rencontré aucune difficulté dans son travail entre janvier et avril 2009 et qu'elle précise que son arrêt maladie était en lien avec son état de grossesse.

L'enquête a révélé que la rupture anticipée du contrat de travail de Madame X est intervenue le 7 avril 2009, soit dès le début de son arrêt maladie.

En effet, le contrat de travail à durée déterminée de Madame W signé le 7 avril 2009 précise en son article 2 qu'il prendra effet « *à compter du 7 avril 2009* » sur le poste occupé par la réclamante, alors que celle-ci est en arrêt maladie jusqu'au 16 avril 2009.

La rupture anticipée du contrat de travail de Madame X interviendra le 18 avril 2009, dès son retour d'arrêt maladie.

Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité constate que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée de Madame X était bien motivée par son état de grossesse, ce que ne dément pas la mise en cause, et contrevient à l'article L.1132-1 du code du travail qui énonce que « *aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de sa grossesse* ».

Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité recommande à l'association Accueil de Saint Aubin 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 trois mois à compter de la notification de la présente délibération.

A défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si Madame X engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité présentera ses observations devant la juridiction civile 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