

Délibération n° 2009-388 du 30 novembre 2009

Emploi privé – Grossesse – Sexe- Licenciement – Absence d'éléments précis et vérifiables – refus de l'employeur de coopérer – Présomption de discrimination – absence de justification objective – Observations devant le CPH.

La réclamante a saisi la haute autorité suite à son licenciement intervenu 10 jours après l'expiration de la période de protection légale de la maternité, pendant son congé parental. L'employeur indique que les difficultés rencontrées par la réclamante ont été constatées avant son absence pour maternité. Interrogé sur la réalité des motifs justifiant le licenciement, l'employeur a délibérément et de manière réitérée refusé de répondre. Il ressort que les griefs formulés dans la lettre de licenciement relatifs aux délais de traitement, aux manques d'initiative et d'organisation de la réclamante sont imprécis et d'ordre très général et qu'ils correspondent à la période où l'employeur avait connaissance de la grossesse de la réclamante. D'autre part, ils ne sont étayés par aucun élément. Par ailleurs, les pièces produites par la réclamante mettent en évidence que la réclamante donnait satisfaction (octroi d'une prime) avant son départ en congé maternité).

En l'espèce, l'employeur, sur lequel repose la charge de la preuve, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail, n'a fourni aucun élément permettant de démontrer que sa décision de licencier la réclamante repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le Collège de la haute autorité décide de présenter des observations au Conseil des prud'hommes.

Le Collège

Vu la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail,

Vu la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail,

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 a été saisie le 6 février 2009 d'une réclamation de Maître Y relative à la situation de sa cliente, Madame X, qui aurait fait l'objet d'un licenciement discriminatoire à raison de son état de grossesse et de son congé maternité.

Madame X a effectué une mission de 3 mois en intérim au sein de la Société Z France, depuis dénommée U, à compter du 18 octobre 2006. Elle est embauchée en CDI à compter du 1^{er} janvier 2007 en qualité d'assistante commerciale de la Société avec reprise de son ancienneté au 18 octobre 2006.

La société U est leader mondial dans la conception, la fabrication et la commercialisation des équipements de protection individuelle.

Madame X précise que lors de son embauche, Madame V, responsable du Service B France, auquel le poste d'assistante commerciale est rattaché, lui aurait demandé en fin d'entretien si elle avait des enfants.

Le 20 février 2007, elle fait l'objet d'un entretien d'évaluation dans lequel il est indiqué que « Madame X s'est bien adaptée à son poste sachant qu'elle n'a été formée que 2 jours par son prédécesseur ».

Madame X est en arrêt maladie du 24 août 2007 au 30 septembre 2007, la case « en rapport avec un état pathologique lié à la grossesse » aurait été cochée par son médecin.

Le 1^{er} octobre 2007, elle indique avoir annoncé oralement son état de grossesse à Madame V, Responsable du service clients.

Elle est de nouveau arrêtée pour une grossesse difficile du 14 au 25 octobre 2007.

Par courrier électronique du 8 novembre 2007, son employeur lui confirme avoir reçu son certificat médical de déclaration de grossesse et lui demande de préciser la date prévue d'accouchement.

Par courrier électronique du 4 décembre 2007 elle informe sa supérieure hiérarchique Madame V des dates de son congé maternité : du 22 mars 2008 au 12 juillet 2008.

En janvier 2008, la supérieure hiérarchique de Madame X lui demande de préparer son entretien d'évaluation.

Le 30 janvier 2008, Madame X transmet à Madame V par voie informatique la fiche d'entretien complétée par ses soins (auto-évaluation) et lui demande la date prévue de l'entretien.

Dans cette fiche, Madame X fait part de l'ambiance bavarde, bruyante et dissipée qui règne de façon quasi permanente dans l'espace de travail (16 assistantes commerciales devant travailler ensemble en espace ouvert). Elle indique qu'elle souhaite plus de concertation avec sa responsable « *afin d'éviter toute demande qui peut être contradictoire ou ambiguë* ». Madame X se décrit comme motivée par le poste, consciencieuse dans son travail, organisée, assidue (« ai apporté satisfaction au 1^{er} client de la société U : société T »).

Madame X ne sera pas évaluée au début 2008.

Le 11 février 2008, elle est arrêtée maladie jusqu'à son congé maternité qui débute le 22 mars 2008.

Madame X indique avoir perçu une prime de 1200€ au mois de mars 2008, ce qui signifie, selon elle, que sa direction est satisfaite de son travail et que ses objectifs ont été atteints.

Le paragraphe 3 de son contrat prévoit l'octroi d'une prime sur objectifs dans les termes suivants :

« Votre salaire mensuel brut sera de 2000€ payable en 12 mensualités, soit un salaire annuel brut de 24 000€ pour un temps plein. A cette rémunération fixe, pourra venir s'ajouter une prime sur objectifs de 5% de votre salaire brut annuel à objectifs atteints, selon les règles en vigueur au sein du MBU EMEA ».

Le 5 juin 2008, elle adresse un courrier à son employeur afin de lui faire part de sa demande de congé parental à temps plein pour la période du 15 juillet 2008 au 2 janvier 2009. La date de reprise du travail est fixée au 5 janvier 2009.

Par courrier en date du 24 juin 2008, Madame A, Responsable Ressources Humaines prend note de sa demande et lui impose de prendre 10 jours de congés à la suite de son congé parental : *« votre solde de congés payés est actuellement de 16,80 jours, aussi pour des raisons de service nous vous demandons de prendre 10 jours à la suite de votre congé parental (congés payés du 5 au 16 janvier 2009). Votre retour effectif dans l'entreprise sera donc le 19 janvier 2009 ».*

Le 22 juillet 2008, Madame A adresse un second courrier prenant acte des dates de son congé parental.

Le 25 août 2008, soit 10 jours après l'expiration de la période de protection légale contre le licenciement qui suit le congé maternité, Madame V informe Madame X par courrier qu'une procédure de licenciement est envisagée à son égard et la convoque à un entretien préalable le 2 septembre 2008 :

« Nous avons dû constater, avant votre absence liée à votre maternité, les difficultés que vous rencontrez pour réaliser efficacement la mission qui vous est confiée au sein de notre entreprise. Nous avons cependant différé la question d'une procédure de licenciement à votre rencontre, compte tenu de votre état de grossesse et de votre absence pour maternité ».

Le 5 septembre 2008, la société notifie à Madame X son licenciement dans les termes suivants :

« En ce qui concerne les motifs de ce licenciement, il s'agit de ceux qui vous ont été exposés lors de l'entretien précité du 2 septembre, à savoir :

les délais de traitement de vos dossiers sont beaucoup trop longs en comparaison notamment de ceux de vos collègues de travail. A cela s'ajoute le fait que votre manager doit régulièrement effectuer des relances auprès de vous pour que des demandes entrant dans vos fonctions soient traitées. Malgré les différentes

interventions de celle-ci pour que votre travail soit mieux suivi et plus efficace, aucune amélioration n'a été constatée.

Vous faites preuve d'un manque d'initiative et d'organisation dans votre poste de travail. Votre manager vous a pourtant alerté sur ces difficultés sans constater, là non plus, des changements positifs.

Bien que nous ayons différé notre projet de licenciement pendant toute la période d'absence liée à votre maternité, vos insuffisances décrites ci-dessus ne nous permettent pas de poursuivre davantage nos relations contractuelles.

[...]. »

L'enquête

La haute autorité a adressé le 23 juin 2009 un premier courrier à la société U afin notamment d'obtenir tous les éléments d'information en vue de déterminer si le licenciement de Madame X tient à des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par courrier du 30 juin 2009, l'avocat de la société U, Maître B, a répondu à la haute autorité qu'une procédure juridictionnelle était pendante devant la juridiction prud'homale.

Aucun des documents demandés par la haute autorité n'a été communiqué à celle-ci. Aucune explication relative à la discrimination alléguée n'a été fournie.

Les éléments demandés dans le courrier du 23 juin 2009 n'étant toujours pas parvenus aux services de la haute autorité, un courrier de mise en demeure en date du 10 septembre 2009 a été adressé à la société U auquel Maître B a répondu le 6 octobre 2009, de manière extrêmement partielle.

Le refus délibéré de l'employeur et de son avocat de déférer à l'ensemble des demandes de la haute autorité alors qu'ils étaient pleinement informés de ses pouvoirs témoigne d'une volonté manifeste d'obstruction aux pouvoirs de la haute autorité.

Compte tenu de l'absence volontaire de coopération de la société U et de la date d'audience du conseil des prud'hommes fixée au 14 décembre 2009, la haute autorité a adressé un courrier en date du 27 octobre 2009 afin de faire part à la Société U des conclusions auxquelles elle est parvenue sur la base des éléments en sa possession. La haute autorité a renouvelé sa demande d'explications auprès de la société ainsi qu'auprès de Maître B avant que la haute autorité ne délibère.

Le 23 novembre 2009, soit 5 jours après l'expiration du délai de réponse, aucun courrier n'était parvenu à la haute autorité, marquant une nouvelle fois la volonté délibérée de la société U de ne pas coopérer.

Prenant acte de ce refus de coopérer, le Collège de la haute autorité se prononce sur le bien fondé des faits principalement au vu des éléments fournis par la réclamante (ainsi que la haute autorité a déjà été amenée à le faire dans ses délibérations n°2006-220 du 23 octobre 2006 et n°2008-23 du 11 février 2008).

Le droit applicable

L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de grossesse.

Il convient d'observer que si l'état de grossesse a seulement été introduit comme motif de discrimination par la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la Cour de Justice des Communautés Européennes a précisé dans sa jurisprudence et, ce dès 1996 qu'une différence de traitement fondée sur la grossesse ou la maternité constitue une discrimination sexuelle directe.

Cette jurisprudence a été codifiée dans la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

Son article 1^{er} paragraphe 2 prévoit en effet que *« le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions de la présente directive implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial ».*

Cette directive réaffirme, en ce qui concerne le congé maternité et le congé parental d'éducation, le principe de la protection des droits des femmes en matière d'emploi, en particulier, pour ce qui concerne leur droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent, avec des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence.(CJCE 13.02.96 Gillepie.e.a / CJCE 30.04.98 Thibault / CJCE 30.03.04 Alabaster / CJCE 18.11.04 Sass).

L'accord cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 par les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE, CEEP et CES) mis en œuvre par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 prévoit dans la « clause 2 : congé parental », du paragraphe II, 4. : *« Afin d'assurer que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales ».*

S'agissant des règles de preuve applicables en matière de discrimination, elles sont posées par l'article L. 1134-1 du Code du travail qui prévoit que :*« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II [principe de non-discrimination], le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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. »

Une juste application de ces dispositions doit conduire le juge à considérer comme établie l'existence d'une discrimination dès lors que l'employeur n'est pas en mesure de rapporter la preuve de l'existence de tels éléments (*cf. en ce sens, par exemple, CA Orléans 29 janvier 2009 RG n°08/02834 et CA Poitiers 17 février 2009 RG n°08/00461*).

Il résulte clairement de ces dispositions que l'aménagement de la charge de la preuve prévu par le législateur fait peser sur l'employeur le risque de celle-ci puisque, en présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, c'est à lui que revient la charge de prouver l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination justifiant sa décision.

Discussion

En l'espèce, la Société U n'a produit aucun élément permettant de vérifier la véracité des griefs évoqués dans la lettre de licenciement.

Il est de jurisprudence constante, que l'insuffisance professionnelle, qui est de nature qualitative, constitue un motif de licenciement devant être matériellement vérifiable. L'employeur doit pouvoir l'établir en formulant des griefs pertinents (Soc.3.12.2003 et Soc.23.05.2000).

D'une part, les griefs formulés dans la lettre de licenciement relatifs aux délais de traitement, aux manques d'initiative et d'organisation de Madame X sont imprécis et d'ordre très général. D'autre part, ils ne sont pas démontrés.

La Société U ne communique pas plus de précision sur la date exacte des faits reprochés.

Seule la lettre de convocation à un entretien préalable indique de manière imprécise que les difficultés rencontrées par Madame X pour réaliser efficacement sa mission ont été constatées par l'employeur avant son congé maternité, ce qui correspond à la période où son employeur avait connaissance de sa grossesse.

Malgré des demandes réitérées de la haute autorité, l'employeur n'apporte aucun élément objectif permettant d'écarter tout lien entre la grossesse de Madame X et les reproches formulés à son égard.

Or, l'examen du bulletin de paye de Madame X de mars 2008 montre qu'elle a perçu une prime sur objectifs de 1200€, ce qui semble définitivement écarter toute justification objective aux reproches d'insuffisance professionnelle formulés à son égard.

L'employeur ne présente pas d'élément objectif permettant de démontrer la véracité des griefs allégués dans la lettre de licenciement d'autant qu'il reconnaît ne pas avoir conduit à son terme l'évaluation annuelle 2008 de Madame X du fait de sa grossesse.

Il doit être noté ici, que l'employeur ne s'est pas « empressé » d'évaluer Madame X alors même qu'il avait connaissance des difficultés qu'elle rencontrait en rapport avec sa grossesse et des absences qu'elle pouvait engendrer.

L'entretien d'évaluation pour l'année 2007 signé par Madame X et son manager montre qu'elle « *s'est bien adaptée à son poste sachant qu'elle n'a été formée que 2 jours par son prédécesseur* ». Il est indiqué que le « *Point fort* » de Madame X est son organisation : « *Organisée* ».

Le contenu de l'évaluation communiquée par Madame X contredit le reproche formulé à son égard concernant son manque d'organisation.

Par ailleurs, il convient de souligner que Madame X a été embauchée en CDI après 3 mois de mission d'intérim, ce qui démontre que sa direction était tout à fait satisfaite de son travail et voulait poursuivre sa relation de travail avec elle.

Les éléments produits par Madame X indiquent qu'il s'agit d'une salariée consciencieuse. Elle ne figure pas parmi les destinataires des courriers électroniques adressés par Madame V des 26 mars, 18 juin et 28 novembre 2007 rappelant à l'ordre les salariés sur les horaires de travail.

La chronologie des faits, la concomitance entre l'annonce de sa grossesse et les difficultés constatées par l'employeur, les contradictions mises en évidence quant à la qualité du travail de Madame X, l'empressement de l'employeur à licencier Madame X seulement 10 jours après l'expiration de la période de protection légale contre le licenciement après avoir accepté sa demande de congé parental et la non communication par l'employeur d'éléments permettant de vérifier la véracité des faits reprochés à Madame X, constituent autant d'éléments de fait qui laissent présumer qu'elle a subi une différence de traitement en raison de sa grossesse.

En l'espèce, l'employeur, sur lequel repose la charge de la preuve, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail, n'a pas fourni les éléments permettant de démontrer que sa décision de licencier Madame X repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le tableau communiqué par la société U regroupant les salariées ayant bénéficié à la même période de congé maternité puis de congé parental ne permet pas d'écarter la présomption de discrimination liée à la grossesse de Madame X, aucune de ces salariées ne faisant partie du service dirigé par Madame V, composé de 16 assistantes commerciales.

En conséquence, il apparaît que Madame X a fait l'objet d'une mesure discriminatoire à raison de sa grossesse et de son sexe qui emporte nullité de son licenciement au sens des articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail.

Le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations à l'audience du Conseil des Prud'hommes préalablement saisi par la réclamante.

Le Président

Louis SCHWEITZER

