

## Délibération n° 2009-377 du 9 novembre 2009

### ***Grossesse / Période d'essai / Rupture du contrat de travail / Emploi privé / Observations devant le Conseil de prud'hommes***

*La réclamante a saisi la haute autorité estimant que son contrat de travail a été rompu en raison de son état de grossesse.*

*L'enquête de la haute autorité révèle que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de l'intéressée lorsqu'il a décidé de rompre sa période d'essai.*

*De plus, l'employeur, alléguant un défaut de compétence de la salariée et des objectifs non atteints, n'a pas justifié sa décision par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.*

*En conséquence, la haute autorité considère qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, la rupture du contrat de travail de la réclamante est motivée par son état de grossesse et est nulle en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.*

*La haute autorité décide de présenter ses observations devant les juridictions compétentes préalablement saisies par la réclamante.*

Le Collège :

Vu la directive 76/207/CEE du 9 février 1976, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 ;

Vu la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 ;

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 30 mai 2008 d'une réclamation de Madame X relative à une discrimination en raison de son état de grossesse.

La réclamante est engagée par contrat d'intérim en qualité d'opératrice Call Center au sein de la société A Banque Privée pour la période du 22 octobre au 21 décembre 2007.

A l'issue de sa mission, l'intéressée est embauchée en contrat à durée indéterminée à compter du 2 janvier 2008 sur un poste d'opératrice salle des marchés, classification cadre niveau H avec une période d'essai de 6 mois.

Madame X informe de son état de grossesse le service des ressources humaines en février 2008, et remet à son employeur en mars 2008 une copie du premier examen médical prénatal.

Le 23 mai 2008, la réclamante est convoquée par la directrice des ressources humaines, Madame Y, qui lui annonce la rupture de sa période d'essai et son départ immédiat de l'entreprise, dispensant l'intéressée de son préavis.

Par courrier du 29 mai 2008, Madame X dénonce auprès de son employeur les conditions de la rupture de son contrat de travail.

Estimant avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire, elle saisit le Conseil de prud'hommes.

Interrogée par la haute autorité, la société A Banque Privée indique le 7 mai 2009 qu'« à l'issue de sa mission, eu égard aux besoins exprimés par le Call Center et aux qualités démontrées par Madame X dans le poste d'opératrice Call Center, la société a proposé à cette dernière une embauche à durée indéterminée au poste d'opératrice salle des marchés, avec le statut cadre, afin de seconder le responsable du Call Center, Monsieur Z ».

Selon l'article 1<sup>er</sup> de son contrat de travail, Madame X a été engagée pour exercer la fonction d'Opératrice Salle des Marchés, classification cadre niveau H. L'article 7 dudit contrat fixe les objectifs de la salariée :

- Contribution à la rédaction des procédures de fonctionnement du département « Gestion des Comptes Autonomes » pour le « marché Cash » ;
- Respect des procédures de passage d'ordres, et notamment : l'identification des clients, la reformulation des instructions reçues, le respect des règles de couverture, la procédure de forçage d'ordre ;
- Traitement à « J » de tous les mails de la messagerie du Service Clients.

Concernant l'annonce de la grossesse de la salariée, Madame Y, Secrétaire générale de A Banque Privée, précise que « Madame X l'a informée de son état de grossesse au mois de février 2008 ». Elle souligne que le contrat a été rompu plus de deux mois après l'annonce de la grossesse de Madame X.

Concernant la rupture de la période d'essai, l'employeur relate qu'« en date du 23 mai 2008, compte tenu de l'insatisfaction exprimée par Monsieur Z, Madame X a été reçue par celui-ci et Madame Y, alors Directrice des ressources humaines, afin de faire le point sur ses performances professionnelles.

*A cette occasion, il lui a été clairement rappelé les attentes de la société à son égard. Plus précisément, Monsieur Z a pu lui indiquer les motifs de son insatisfaction au regard, notamment, des responsabilités qu'il lui avait confiées matérialisées par son statut cadre. Ainsi, il lui a été reproché son incapacité à embrasser la plénitude de ses fonctions et notamment de ne pas avoir su assumer la responsabilité des projets qui lui étaient confiés. Eu égard à l'inadéquation du profil de Madame X avec le poste qui lui avait été confié et donc au caractère non concluant de l'essai, il a été décidé de mettre fin à cette période d'essai ».*

La société A Banque Privée a transmis au service juridique deux témoignages.

Dans une attestation datée du 6 mai 2009, Monsieur Z, Responsable du Call Center et de Madame X indique que « *dès la fin du mois de janvier 2008, j'ai constaté que Madame X ne démontrait pas les compétences et la motivation pour me seconder comme nous l'avions prévu lors de son recrutement.*

*Les mois supplémentaires accordés à Madame X pour lui permettre de prendre la dimension de son poste n'ont malheureusement rien changé. Force fut de constater que Madame X s'avérait dans l'incapacité d'être reconnue par l'équipe, d'être force de proposition et restait cantonnée à un rôle d'exécutante ».*

Dans une attestation datée du 6 mai 2009, Madame Y déclare : « *J'ai reçu Madame X en présence de son responsable hiérarchique Monsieur Z pour l'informer de notre décision de mettre fin à sa période d'essai compte tenu des éléments suivants :*

- *n'a pas démontré les compétences pour seconder son responsable – partie intégrante de la définition de fonction du poste proposé et accepté par elle. Le statut cadre était conforme avec cette mission qui devait être officialisée si la période d'essai était concluante.*
- *non atteinte des objectifs fixés à l'article 7 de son contrat :*
  - *Mauvaise compréhension des attentes de sa direction notamment sur la mise en œuvre des procédures,*
  - *Manque de discernement dans l'appréhension de ses fonctions,*
  - *Manque de retenue dans son comportement (désinvolture, ton de voix perturbateur, langage familier ...) signalé à plusieurs reprises ».*

Madame X a adressé à la haute autorité un courrier électronique daté du 18 juin 2008 dans lequel deux anciens collègues témoignent de la qualité du travail effectué par la réclamante, ainsi que l'attestation d'un délégué du personnel, Monsieur W, datée du 11 juillet 2008.

Monsieur W et Monsieur V, délégués du personnel, ont sollicité, lors de la réunion mensuelle des délégués du personnel en date du 17 juin 2008, des précisions sur la rupture du contrat de travail de Madame X.

Le délégué du personnel déclare : « *La réponse de la direction, représentée par Monsieur U, Directeur général délégué de A Banque Privée, a consisté à réitérer les deux griefs principaux. Face à mes objections quant à l'objectivité de ces deux griefs et le fait qu'ils n'étaient pas issus de missions prévues par le contrat de travail, Monsieur U a regretté cette situation, rappelant que l'état de grossesse de Madame X n'était en aucun cas intervenu dans leur décision, mais qu'il était du droit de la Direction de mettre un terme à une période d'essai quand bien même cette situation est déplaisante.*

*L'évocation de la grossesse, comme éventuelle cause réelle de la rupture du contrat, a créé un malaise palpable de Monsieur U qui a néanmoins réitéré les deux griefs.*

*A ma demande, une dernière fois, de revoir sa position, Monsieur U a conclu en disant que 'Les Tribunaux trancheront' ».*

La CJCE a depuis longtemps admis que toute décision de l'employeur fondée sur la grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe et est prohibée par la directive 76/207/CEE 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<sup>1</sup>.

La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) indique dans son considérant 23 qu' « *il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive* ».

Depuis la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le critère de l'état de grossesse figure dans la liste de critères de discrimination prohibés visés par l'article L. 1132-1 du Code du travail.

L'évocation générale de l'état de grossesse dans cet article fait entrer définitivement la sanction de la protection de la femme enceinte dans le régime de la lutte contre la discrimination et pour l'égalité professionnelle.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties dispose d'un droit de résiliation discrétionnaire. De ce fait, la rupture n'a pas à être motivée. Néanmoins, la décision de l'employeur doit être fondée sur l'appréciation des compétences professionnelles de l'intéressé.

En application du principe de non-discrimination visé à l'article L.1132-1 du Code du travail et conformément à l'aménagement de la charge de la preuve, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, l'enquête de la HALDE révèle que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de la réclamante au moment de la rupture du contrat de travail.

S'agissant du grief du défaut de compétence de Madame X pour seconder le Responsable Call Center, la haute autorité constate que l'intéressée a été engagée pour exercer la fonction d'Opératrice Salle des Marchés, cadre H.

Aux termes de l'article 7 de son contrat de travail, Madame X avait trois objectifs :

*« 1. Contribution à la rédaction des procédures de fonctionnement du département Gestion des Comptes Autonomes pour le marché Cash ;*

*2. Respect des procédures de passage d'ordres, et notamment :*

- a. l'identification des clients,*
- b. la reformulation des instructions reçues,*
- c. le respect des règles de couverture,*
- d. la procédure de forçage d'ordre,*

*3. Traitement à J de tous les mails de la messagerie du Service Clients ».*

---

<sup>1</sup> CJCE, 30 juin 1998, Brown, aff. C-394/96 ; CJCE, 11 octobre 2007, Paquay, aff. C-460/06

Ces objectifs tels qu'énoncés dans le contrat de travail de Madame X ne visent pas et ne permettent pas de caractériser une fonction d'assistance au responsable du Call Center.

Au delà du contrat de travail, l'entreprise n'a apporté aucune justification sur les fonctions et/ou responsabilités alléguées et n'a transmis aucun document indiquant que la réclamante avait un rôle d'assistance ou d'adjointe au responsable au sein du service Call Center.

S'agissant des objectifs non atteints par Madame X, la haute autorité constate que la société A Banque Privée n'apporte aucun élément précis sur ce point permettant de démontrer l'incapacité professionnelle de la salariée et ne démontre pas que les faits reprochés à Madame X ont motivé la rupture du contrat.

Aussi, convient-il d'écarter l'argument avancé par la société A Banque Privée selon lequel Madame X aurait failli à sa mission d'assistance au responsable du Call Center, alors que cette mission n'a été ni exprimée ni définie.

La haute autorité a demandé à l'employeur la communication du dossier personnel de la salariée, dont il résulte que l'intéressée n'a jamais fait l'objet de reproche professionnel, ni d'avertissement.

Dès lors, compte tenu de la rupture de la période d'essai intervenue sans qu'aucun avertissement préalable ni même aucun reproche formalisé, alors que l'état de grossesse de la salariée était connu depuis deux mois, la haute autorité constate que face à l'apparence de discrimination, la société A Banque Privée ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Les éléments de réponse apportés par l'employeur, concernant la rupture du contrat de travail de Madame X, n'apparaissent donc pas suffisamment étayés pour contredire la présomption selon laquelle cette rupture est fondée sur l'état de grossesse de la salariée, telle que prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail.

En conséquence, la haute autorité considère qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, la rupture du contrat de Madame X est motivée par son état de grossesse et est nulle en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.

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 le Conseil de prud'hommes préalablement saisi par la réclamante et devant toute juridiction civile compétente.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER