

Délibération n° 2009-243 du 15 juin 2009

Etat de grossesse - Emploi - Emploi secteur privé - Observations

La réclamante s'est vue notifier la rupture de sa période d'essai peu de temps après l'annonce de son état de grossesse. Le Collège de la haute autorité constate que la période d'essai prévue au contrat de travail de la réclamante n'était pas justifiée, en raison de son ancienneté au service de l'association mise en cause. Ainsi, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement discriminatoire, car intervenue durant la période de protection de la maternité. La concomitance entre l'annonce de l'état de grossesse et la décision de rompre le contrat de travail, l'absence de faute grave de la réclamante ainsi que l'argumentation injustifiée de l'employeur sur les compétences de la salariée, démontrent la volonté du mis en cause de s'en séparer en raison de son état de grossesse. Le Collège décide en conséquence de présenter ses observations devant la juridiction prud'homale.

Le Collège :

Vu le Code du travail et notamment ses articles L. 1221-20, L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1225-4,

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 par Madame P, le 03 octobre 2008.

Depuis le mois de juillet 1998, la réclamante exerce le métier « *d'auxiliaire de vie sociale* » auprès de personnes âgées dépendantes. A cet effet, elle intervient au domicile de ces personnes par l'intermédiaire de l'association O.

Le 01 février 2008, l'association O conclut avec la réclamante un contrat de travail à durée indéterminée de 25 heures mensuelles. Cependant, Madame P continue d'être salariée des personnes dépendantes auprès desquelles elle intervenait déjà par le biais de l'association.

Pour des raisons personnelles liées à la pénibilité du travail auprès de la personne au titre de laquelle elle était salariée par l'association, Madame P décide de mettre un terme à la période d'essai prévue à son contrat de travail, par courrier en date du 26 février 2008. Elle conserve néanmoins ses activités auprès des personnes âgées dépendantes qui l'emploient directement via l'association.

Dans la période d'avril 2008 à août 2008, la réclamante conclut deux contrats de travail à durée déterminée avec l'association O. Le premier prévoit une durée de travail d'une heure les 5 et 6 avril, et le second, une durée d'une demi-heure les journées du 4 et 5 mai.

Le 25 août 2008, suite à une nouvelle proposition de la direction de l'association, Madame P est de nouveau embauchée suivant contrat de travail à durée indéterminée de 30 heures mensuelles. Ce contrat prévoit une période d'essai d'un mois.

Le 02 septembre 2008, Madame P informe l'association de sa grossesse. La lettre est réceptionnée par l'employeur le lendemain. Cette déclaration est transmise par l'association O aux personnes âgées dépendantes auprès desquelles Madame P était restée salariée.

Madame P conteste cette initiative prise par l'association O, estimant qu'aux yeux de ces personnes qui l'employaient, elle avait la responsabilité de les en informer personnellement.

Le 23 septembre 2008, le directeur de l'association O notifie à la réclamante la rupture de sa période d'essai. Il lui adresse un courrier ainsi rédigé : « *Par la présente, nous avons le regret de vous informer que nous ne poursuivrons pas votre période d'essai qui prendra fin le 24 septembre. Comme stipulé dans l'article 2 de votre contrat de travail, chacune des parties peut rompre librement le contrat sans préavis, ni indemnités* ».

La réclamante allègue que la rupture de la période d'essai est discriminatoire, car décidée en considération de son état de grossesse. Elle explique que les rapports avec sa hiérarchie sont devenus conflictuels dès l'annonce de son état de grossesse.

Madame P a saisi le Conseil de prud'hommes afin de contester la rupture de son contrat.

Interrogée sur les raisons ayant conduit à la rupture du contrat de travail de la réclamante, l'association O se borne à souligner que les dispositions du droit du travail régissant la rupture du contrat de travail ne sont pas applicables à la période d'essai. Excluant toute discrimination, l'association explique que la décision de rompre le contrat de travail de Madame P est consécutive à son incompétence à occuper les fonctions concernées. L'employeur lui reproche également d'avoir contesté publiquement la décision de l'association de divulguer son état de grossesse aux personnes âgées dépendantes auprès desquelles elle était restée salariée.

Aux termes de l'article L. 1221-20 du Code du travail, modifié par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, « *la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* ».

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger que la période d'essai, qui précède l'engagement définitif du salarié, a notamment pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier au mieux la qualification et l'aptitude professionnelle du salarié à occuper l'emploi auquel il est affecté. (*Cass. soc. 26 oct. 1999, n° 97-43.266*)

Par ailleurs, dans un arrêt du 7 mars 2000 (n° 98-40.198), la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que « lorsqu'un salarié a été embauché à plusieurs reprises en contrat à durée déterminée pour exercer les mêmes fonctions, les juges peuvent, pour décider que la

clause prévoyant une période d'essai est abusive, tenir compte de l'ancienneté du salarié et considérer que l'employeur connaissait les aptitudes du salarié ».

En l'espèce, l'analyse des faits montre que la réclamante a commencé à travailler par l'intermédiaire de l'association O, le 28 juillet 1998, soit plus de dix ans avant la rupture de la période d'essai litigieuse.

En outre, il convient de relever qu'en 2008, et en l'espace de sept mois, elle a conclu successivement avec l'association deux contrats de travail à durée déterminée ainsi que deux contrats de travail à durée indéterminée.

Ainsi, Madame P a continué d'exercer les mêmes fonctions d'auxiliaire de vie sociale jusqu'à la rupture de sa dernière période d'essai, le 23 septembre 2008. Son ancienneté au service des clients de l'association O ne laisse place à aucun doute sur le fait qu'elle a été en mesure de démontrer à l'employeur, durant toutes ces années, ses compétences personnelles et son aptitude professionnelle à exercer ce métier.

Par conséquent, en application de l'article L. 1221-20 du Code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation, le Collège de la haute autorité constate que la période d'essai prévue au contrat de travail de la réclamante du 25 août 2008 n'était pas justifiée.

Dès lors, le contrat de travail de la réclamante ayant été conclu à titre définitif le 25 août 2008, la rupture du lien contractuel doit s'analyser en un licenciement.

Dans l'éventualité où la juridiction saisie reconnaîtrait la validité de la période d'essai, le Collège de la haute autorité rappelle que dans une décision en date du 14 juin 2007, la Chambre sociale de la Cour de cassation (n° 05-45.219), a considéré que le fait de mettre fin, moins de trois semaines après la signature du contrat de travail, à la période d'essai d'une salariée qui avait informé son employeur de son état de grossesse, pouvait constituer un abus de droit. En l'espèce, la Cour avait estimé que la concomitance entre l'annonce de la **grossesse** et la rupture de la période d'essai laissait planer un doute sur les motifs de la rupture.

L'enquête conduite par la haute autorité ayant permis de confirmer que l'association O a souhaité mettre fin à la période d'essai de la réclamante 20 jours après sa déclaration de grossesse, le Collège de la haute autorité relève que cette décision est susceptible de constituer, de ce chef, un abus de droit en lien avec l'état de grossesse de Madame P.

L'article L. 1132-1 du Code du travail prohibe la discrimination en raison de l'état de grossesse.

L'article L. 1225-4 du Code du travail interdit, sauf faute grave, le licenciement d'une salariée « *lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté* ».

L'ancienneté des relations de travail entre les parties et l'absence manifeste d'éléments justifiant que Madame P ne détenait pas les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions « *d'auxiliaire de vie sociale* », mettent en évidence la vacuité du motif d'incompétence invoqué par l'association et font penser que sa décision de se séparer de la salariée est une conséquence directe de la déclaration de grossesse.

En outre, l'employeur ne démontre nullement que les faits reprochés à Madame P aient pu justifier la rupture du contrat de travail. Au demeurant, le Collège de la haute autorité constate que l'association O ne les qualifie pas de faute grave, seul type de faute permettant la rupture du contrat de travail d'une salariée dont la grossesse a été médicalement constatée.

Par conséquent, et en l'absence de tout autre élément objectif étranger à toute discrimination, le Collège de la haute autorité relève que la rupture du contrat de travail de Madame P est intervenue concomitamment à l'annonce de son état de grossesse, durant la période de protection de la maternité, en violation des dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1132-1 du Code du travail.

Cette rupture est discriminatoire car motivée par l'état de grossesse de la salariée et doit-être considérée nulle de plein droit en vertu de l'article L. 1132-4 du même code.

Dans l'éventualité où la juridiction saisie reconnaîtrait la validité de la période d'essai, le Collège relève que la concomitance de l'annonce de sa grossesse par Madame P et la décision non justifiée de l'employeur de rompre la période d'essai, est susceptible de constituer un abus de droit en lien avec l'état de grossesse de la réclamante.

Le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant la juridiction compétente conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, cette audition étant de droit.

Le Président

Louis SCHWEITZER