

Délibération n° 2009-244 du 15 juin 2009

Etat de grossesse / Rupture du contrat de travail / Période d'essai / Licenciement / Emploi privé / Observations devant le Conseil de prud'hommes de Paris

La réclamante a saisi la haute autorité estimant que son contrat de travail avait été rompu en raison de son état de grossesse. L'employeur soutient qu'il n'a été informé de la grossesse de la réclamante que postérieurement à sa décision de résilier son contrat. Or, les éléments recueillis par la haute autorité au cours de son enquête contredisent les affirmations de l'employeur et mettent en évidence qu'il avait connaissance de l'état de grossesse de l'intéressée lorsqu'il a décidé de rompre son contrat. En outre, l'employeur, qui alléguait des négligences, n'a pas apporté d'élément permettant de démontrer l'incapacité professionnelle de la salariée. La haute autorité décide de présenter ses observations devant le CPH.

En conséquence, la rupture du contrat de travail de la réclamante est discriminatoire car motivée par l'état de grossesse de l'intéressée et doit donc être déclarée nulle en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.

Le Collège :

Vu la directive 76/207/CEE du 9 février 1976, telle que modifiée 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 17 avril 2008, par l'intermédiaire de Maître D, avocat de Madame A, d'une réclamation relative à la rupture de son contrat de travail qu'elle estime fondée sur sa grossesse.

Le 27 août 2007, la réclamante est embauchée en qualité de chargée de marketing opérationnel et communication au sein de la société M par contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail comprend une période d'essai de trois mois renouvelable une fois avec l'accord du salarié. Le 27 novembre 2007, la période d'essai de la réclamante est renouvelée pour une durée de trois mois.

Madame A apprend le 12 janvier 2008 son état de grossesse et en informe oralement son responsable et ses collègues, fin janvier 2008, lors d'un séminaire d'entreprise qu'elle a organisé.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 15 février 2008, la réclamante adresse à la société M un certificat médical constatant son état de grossesse. Le jour même, elle se voit notifier la rupture de son contrat de travail.

La réclamante estime avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de grossesse.

Lors de l'enquête menée par la HALDE, la société M a communiqué le certificat médical de grossesse de la salariée et le courrier de rupture de la période d'essai, tous deux datés du 15 février 2008.

Concernant la date de l'annonce de sa grossesse au sein de l'entreprise, la réclamante a transmis plusieurs attestations émanant des membres du personnel de la société M, corroborant ses dires.

Ainsi, Madame T, chargée de communication au sein du même service que Madame A, indique qu' « *à quelques semaines de la fin de sa période d'essai, Diane a choisi de rendre sa grossesse officielle, afin de conserver de bonnes relations avec la direction, la plupart des collaborateurs travaillant dans les locaux étaient donc au courant* ».

Monsieur D, ingénieur, délégué du personnel au sein de la société M, précise : « *J'ai reçu Madame A mi janvier 2008, alors enceinte de trois mois, quelques jours avant l'annonce de sa grossesse à la direction. Elle souhaitait leur faire part de celle-ci avant la fin de sa période d'essai, fin février, afin de ne pas les mettre devant le fait accompli. Elle m'a sollicité afin de partager sa grande inquiétude quant à cette annonce à ses employeurs car elle était encore en période d'essai pour un mois. Elle craignait un licenciement dû à son état et voulait savoir si le risque était avéré ou si elle bénéficiait d'une protection particulière due à sa grossesse. Nous avons appelé ensemble le service juridique mis à la disposition des salariés par le CE, qui nous a indiqué qu'elle ne bénéficiait d'aucune protection en cas de rupture de sa période d'essai, même si la rupture était motivée par la grossesse. Mi février, une semaine avant la fin de ses six mois d'essai, Madame A est revenue me trouver pour me dire que son supérieur lui avait signifié la fin de son contrat* ».

Madame V, chargée de communication et déléguée du personnel, atteste que « *Madame A a annoncé sa grossesse à Monsieur F lors du kick off annuel le 26/01/08. En effet, elle m'a dit lui avoir annoncé quelques minutes après puis en a parlé publiquement à d'autres collègues après l'avoir annoncé à sa hiérarchie. De toute façon, sa grossesse commençait à se voir* ».

Concernant le renouvellement de la période d'essai de Madame A, l'employeur indique que « *ce renouvellement prévu dès la conclusion du contrat de travail et accepté expressément par Madame A le 26 novembre 2007, n'a pu être décidé en considération de l'état de grossesse de cette dernière car la société M n'a eu connaissance de cette information que postérieurement à la date de rupture du contrat de travail, le 15 février 2008. Ce renouvellement repose sur des motivations exclusivement professionnelles correspondant à la finalité de la période d'essai : l'appréciation des qualités professionnelles de la salariée* ».

Concernant la rupture 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, et en aucun cas sur un motif discriminatoire.

La société M a d'abord indiqué à la haute autorité que cette rupture était intervenue « *pour des motifs strictement professionnels* », sans autre justification.

Puis, Monsieur P, Président Directeur Général de l'entreprise, a adressé une attestation dans laquelle il invoque un manque de rigueur et une absence de gestion des priorités. Monsieur F, directeur Marketing & Communication, estime quant à lui que Madame A n'avait pas les compétences requises pour le poste de chargée de marketing opérationnel.

La réclamante a adressé à la haute autorité de nombreux documents, provenant de ses supérieurs hiérarchiques, de ses collègues et des clients de l'entreprise, illustrant sa compétence professionnelle et la qualité de son travail.

A titre d'exemple, Madame P, Directrice Marketing & Communication de l'entreprise F, indique dans un courriel daté du 1^{er} février 2008 et adressé à Madame A : « *Je souhaitais vous remercier de l'excellent accueil que vous nous avez réservé hier, ainsi que pour l'originalité de votre invitation. Ce fut un moment fort sympathique. Merci encore et au plaisir de vous revoir très prochainement* ».

En revanche, l'employeur n'a apporté aucun élément mettant en évidence d'éventuelles insuffisances professionnelles de Madame A, contrairement aux attestations et pièces transmises par la réclamante.

En outre, l'enquête de la HALDE a révélé que la société M avait connaissance de l'état de grossesse de Madame A lorsqu'il a décidé de rompre le contrat de travail de la salariée.

Enfin, l'employeur n'a pas justifié d'un motif étranger à la grossesse de la salariée pour mettre fin à sa période d'essai.

Au vu de tous ces éléments, il convient de constater que la rupture de la période d'essai de Madame A a été décidée en raison de son état de grossesse. Aussi en application des dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail, s'appliquant à la période d'essai et visant l'état de grossesse comme critère discriminatoire, la rupture doit être déclarée nulle.

Cependant, l'examen des pièces recueillies lors de l'enquête conduit à s'interroger sur la qualification de la rupture du contrat de travail de Madame A.

Le conseil de la réclamante a communiqué au service juridique l'accord de renouvellement de la période d'essai, l'employeur n'ayant pas répondu à la demande de la HALDE. Il apparaît que la salariée a signé le renouvellement de période d'essai le 27 novembre 2007, et non le 26, ce qui jette un doute sur la validité du renouvellement.

S'il était retenu que Madame A ne se trouvait plus en période d'essai, la rupture de son contrat étant intervenue postérieurement à l'expiration de l'essai, les dispositions portant sur le licenciement devraient s'appliquer.

En l'espèce, Madame A a adressé à son employeur un certificat médical de grossesse le jour même où la rupture de contrat de travail lui était notifiée.

Au regard de la protection de la femme enceinte contre le licenciement, l'article L.1225-4 du Code du travail affirme qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, pendant l'intégralité de la période du congé de maternité auquel elle a droit, et jusqu'à l'expiration d'un délai de quatre semaines après ce congé.

Pour que le licenciement d'une salariée enceinte soit annulé, cette dernière doit envoyer dans un délai de 15 jours un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. En application des dispositions de l'article L. 1225-5 du Code du travail, l'envoi à l'employeur du certificat médical entraîne la nullité de plein droit du licenciement prononcé. Seule la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse peuvent justifier le licenciement, ce qui n'a pas été établi par l'employeur.

A titre subsidiaire, si la réclamante était toujours en période d'essai, 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 revient à l'employeur de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La société M allègue qu'elle n'a été informée de la grossesse de Madame A que postérieurement à sa décision de résilier son contrat.

Les éléments recueillis par la haute autorité au cours de l'enquête contredisent ces affirmations et mettent en évidence que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de la réclamante lorsqu'il a décidé de rompre son contrat.

Par ailleurs, l'employeur invoque des négligences de la part de Madame A. Or, la société M n'a apporté aucun élément précis permettant de démontrer l'incapacité professionnelle de la salariée.

De surcroît, les attestations et pièces produites par la réclamante démontrent au contraire qu'elle donnait satisfaction dans l'exécution de sa prestation de travail.

En conséquence, la rupture du contrat de travail de Madame A est discriminatoire car motivée par l'état de grossesse de l'intéressée et doit donc être déclarée nulle en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.

Enfin, suite à la demande de la haute autorité, l'entreprise a communiqué au service juridique les bilans sociaux pour les années 2006 et 2007.

Il en ressort que pour l'année 2007, l'effectif est de 676 salariés, dont 183 femmes et 493 hommes. L'âge moyen des collaborateurs est de 34 ans. 15 femmes étaient en congé maternité, ce qui a représenté 922 jours d'absence pour l'entreprise. En 2006, l'effectif est de 625 salariés, dont 164 femmes et 461 hommes. L'âge moyen est de 32 ans. 26 femmes étaient en congé maternité, ce qui a représenté 1592 jours d'absence pour l'entreprise.

L'analyse de ces documents met également en évidence un écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en défaveur des salariées féminines.

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 de Paris.

Le Président

Louis SCHWEITZER