

Délibération n°2009-211 du 18 mai 2009

Situation de famille - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant le Conseil de prud'hommes

L'employeur licencie la réclamante en raison d'un conflit opposant l'entreprise à un membre de sa famille. Ce fait est confirmé par une attestation rédigée par le directeur général de l'entreprise. Ce licenciement fondé sur la situation de famille de la réclamante est constitutif d'une discrimination prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.

Le Collège :

Vu le Code du travail et notamment son article L. 1132-1,

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 :

Madame X. a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité le 6 mars 2008.

La réclamante est embauchée à temps partiel par la société A., en avril 2002, en qualité de « chargée de management de la qualité ». À cette époque, son oncle, Monsieur Y., est directeur général de la société A.

En septembre 2005, Monsieur Y. est licencié pour faute grave. Un accord transactionnel est conclu entre la société et Monsieur Y.

En dépit de cette transaction, une procédure judiciaire oppose, depuis 2007, la société A. et Monsieur Y.

Madame X. bénéficie d'un congé parental du 1^{er} janvier 2006 au 2 décembre 2007.

Au cours d'un entretien informel en date du 25 octobre 2007, puis par courrier du 9 novembre 2007, le directeur de la société A., Monsieur Z., indique à Madame X. qu'il ne souhaite pas la réintégrer au sein de la société A. à la fin de son congé parental. Aucun motif n'est donné à cette décision.

Le 28 novembre 2007, Monsieur Z. convoque Madame X. à un entretien préalable au licenciement prévu le 20 décembre 2007. Dans cette lettre, Monsieur Z. indique à Madame X. qu'il la dispense de se présenter à son poste le 3 décembre 2007 à l'issue de son congé parental.

Le 3 décembre 2007, Madame X. se présente sur son lieu de travail et Monsieur Z. rédige, en présence d'un délégué du personnel, une attestation confirmant qu'il refuse le retour de la réclamante. Ce refus est motivé en ces termes :

« [...] faisant suite à notre entretien informel ainsi qu'à notre courrier recommandé, je ne souhaite pas que Madame X. récupère son poste compte tenu des litiges nous opposant à son oncle Monsieur Z. »

Le 31 décembre 2007, la réclamante est licenciée pour motif économique et dispensée d'effectuer son préavis. Le motif invoqué est la suppression du poste de responsable management qualité envisagée dans le cadre de la réorganisation et la restructuration de la société A.

Par courrier en date du 5 mars 2008, l'inspecteur du travail indique aux dirigeants de V que le licenciement de Madame X. présente un caractère discriminatoire, car motivé par les liens familiaux unissant la réclamante et Monsieur Z., ancien directeur général de la société A.

La réclamante a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande en nullité de son licenciement.

Par lettre du 31 octobre 2008, le conseil de l'employeur expose que, le 17 décembre 2007, Monsieur Y., oncle de Madame X., a fait état en justice de l'absence de prorogation de la société A. et a fait constater sa dissolution par le Tribunal de grande instance. Le conseil de la société A. explique encore que suite à cette dissolution, *« l'emploi des collègues de Madame X. était en péril »* et que *« c'est dans ce contexte qu'a été prononcé le licenciement de Madame X. et que ses liens familiaux avec l'ancien directeur ont été évoqués. »*

Par courrier du 25 mars 2009, le conseil de l'employeur soutient qu'au 31 décembre 2007, date du licenciement de Madame X., la société A. était dans l'obligation de mettre un terme à ses activités faute d'avoir été prorogée dans le délai légal. Pour cette raison, la société A. aurait été contrainte *« de mettre fin à tous les contrats de travail qui la liaient à l'ensemble des salariés »*.

Sur le premier argument développé par l'employeur, la haute autorité constate qu'aucun des éléments recueillis lors de l'enquête ne vient remettre en cause le lien entre le licenciement de Madame X. et le contentieux opposant son oncle à la société mise en cause, si ce n'est la lettre de licenciement mentionnant une suppression d'emploi.

Il résulte de l'article L.1233-3 du Code du travail et d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, que la suppression d'un emploi constitue un motif valable de licenciement pour motif économique à la condition que celle-ci soit consécutive à des

difficultés économiques, ou des mutations technologiques, ou à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

En l'espèce, si l'employeur invoque, dans un premier temps, une réorganisation de l'entreprise, il ne rapporte pas la preuve que cette réorganisation ait été nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Il apparaît donc que le premier argument développé par l'employeur est inopérant et que la cause première et déterminante du licenciement de la réclamante est d'ordre personnel.

La Cour de cassation a jugé qu'une mesure défavorable à un salarié prise par un employeur est constitutive d'une discrimination « *même si la discrimination n'a pas été le motif exclusif* » de cette mesure (Crim. 14 juin 2000, n° 99-81108, Bull. Crim. 2000, n°226).

Concernant le second argument invoqué par l'employeur, la haute autorité relève que si le licenciement de Madame X. avait eu pour cause la dissolution de la société A., il se serait inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif et serait intervenu à la date de la dissolution de la société, soit le 25 septembre 2008, et non le 31 décembre 2007, date du licenciement de la réclamante.

De plus, la société A. a été dissoute sans liquidation après avoir fusionné, le 25 septembre 2008, avec la société B. créée le 13 juin 2008.

Cette fusion a eu pour conséquence la reprise de l'essentiel des contrats de travail des salariés de la société A. en vertu de l'article L.1224-1 du Code du travail [anciennement L.122-12], ce qui est confirmé par l'employeur.

Il apparaît donc que le licenciement de Madame X. n'est pas lié à la dissolution de la société A., mais exclusivement motivé par son lien familial avec Monsieur Y.

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de sa situation de famille.

La Cour de cassation a jugé qu'une discrimination en raison de la situation de famille est constituée lorsqu'une mesure, qualifiée de sanction par la Cour d'appel, est prise à l'encontre d'un salarié en raison, non de son comportement personnel, mais des activités d'une autre personne à laquelle elle est unie par des liens familiaux (Soc. 10 février 1999, n°96-42998, Bulletin V. 1999, n° 61).

En vertu de l'article L. 1132-4 du code du travail, toute disposition prise à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions de l'article 1132-1 du code du travail est nulle.

En conséquence, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité constate que, tant la chronologie des faits que l'attestation établie par le directeur général de la société A. sont des éléments précis et concordants permettant d'établir de manière certaine que le licenciement de Madame X. constitue une discrimination en raison de sa situation de famille prohibée par l'article L. 1132-1 du

code du travail, et doit être considéré comme nul de plein droit en vertu de l'article L. 1132-4 du même code.

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