

Délibération n°2008-282 du 8 décembre 2008

Emploi privé – Grossesse – Faute grave - Licenciement – Griefs non constitutifs d'une faute grave – Licenciement discriminatoire - Observations devant la Cour d'appel

La réclamante a été licenciée dans le cadre d'une réorganisation générale de la direction d'une grande entreprise. Quelques jours auparavant elle a informé son employeur de son état de grossesse. Elle est licenciée pour faute grave. Conformément aux dispositions relatives à la protection de la femme enceinte, un employeur ne peut licencier une femme enceinte sauf en cas de faute grave. En l'espèce, les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ne sont pas constitutifs d'une faute grave. La mesure prise à l'encontre de cette salariée est donc motivée par son état de grossesse. La haute autorité décide de présenter des observations devant la Cour d'appel.

Le Collège :

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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 7 janvier 2008 d'une réclamation de Mme G. relative à une mesure discriminatoire en matière de licenciement dont elle aurait fait l'objet à raison de son état de grossesse.
2. Madame G. a été embauchée par la société A. (aujourd'hui dénommée M.) par contrat à durée indéterminée en date du 4 janvier 2000, en qualité d'Assistante du Directeur Adjoint. Son ancienneté est reprise à compter du 19 juillet 1999.
3. Depuis mars 2003, Madame G. occupait le poste de directrice des ressources humaines au sein de la Société M.
4. La Société M. emploie environ 310 salariés.
5. Le 19 septembre 2007, Monsieur E. a été mandaté par le président du conseil d'administration de la Société M., afin de réaliser un audit au sein de la Société, concernant la gestion administrative, financière, et technique menée par l'équipe de direction en place.

6. Lors d'une séance du conseil d'administration de la Société M., le 28 septembre 2007, le directeur général a été révoqué et Monsieur E. a été désigné à sa place. Monsieur E. est alors devenu le supérieur hiérarchique de Madame G.
7. Le 1^{er} octobre 2007, la réclamante ainsi que le directeur Recherche et Développement, ont fait l'objet d'une mise à pied conservatoire et d'une convocation à entretien préalable. Leur rémunération a été maintenue pendant cette mise à pied qui constituait en réalité une simple dispense d'activité rémunérée. La mise à pied de Madame G. était motivée par « *la gravité des agissements reprochés* », sans plus de précision.
8. Dans un courrier recommandé du 1^{er} octobre 2007 Madame G. rappelait à Monsieur E. son état de grossesse, et lui adressait un certificat médical attestant de cet état.
9. Un entretien préalable au licenciement a eu lieu le 11 octobre 2007, Madame G. et son collègue, directeur Recherche et Développement s'assistant mutuellement. Madame G. a été licenciée le 19 octobre 2007 et son collègue le 20 octobre 2007.
10. son collègue a été licencié pour insuffisance professionnelle, tandis que la réclamante a été licenciée pour faute grave.
11. Madame G. soutient qu'elle n'aurait jamais été licenciée pour faute grave si elle n'avait pas été enceinte ou si son employeur avait ignoré son état. Elle indique que la discrimination dont elle fait l'objet est liée à un effet pervers des dispositions « protectrices » des femmes enceintes qui empêchent tout licenciement en état de grossesse sauf faute grave. Elle indique que cela conduit les employeurs à prononcer des licenciements pour « faute grave » pour rompre le contrat de salariées enceintes, lesquelles se retrouvent discriminées du fait de leur état puisque la faute grave entraîne un licenciement avec effet immédiat, sans préavis, ni indemnité de licenciement.
12. Elle estime qu'à supposer même que les motifs invoqués à son encontre soient réels et sérieux (ce qu'ils ne sont pas, selon elle), ils ne répondent en aucun cas à la définition de « faute grave ». Selon elle, ils constitueraient, tout au plus, une insuffisance professionnelle.
13. Madame G. a saisi le Conseil des Prud'hommes d'Orléans. Par un jugement en date du 3 septembre 2008, elle a été déboutée de l'ensemble de ses demandes. La réclamante a interjeté appel. L'audience d'appel doit intervenir le 18 décembre 2008.
14. Outre la communication des documents demandés par la haute autorité dans le cadre de son enquête, l'avocat de la Société a transmis copie de ses conclusions de 1^{ère} instance, afin d'éclairer la HALDE « *sur les causes et les circonstances du licenciement de Mademoiselle G.* ».
 1. Il ressort de la lecture de ces conclusions que la Société estime que « *la naissance du litige* » et la connaissance par Monsieur E. de graves dysfonctionnements dans la gestion des ressources humaines reposent sur l'audit.
15. La haute autorité a sollicité de la Société la communication de cet audit. La Société a répondu que « *l'audit réalisé par Monsieur E. n'a pas fait l'objet d'un rapport écrit.* ». Selon la société « *le fait que l'audit n'ait pas fait l'objet d'un rapport écrit*

n'enlève en rien leur caractère gravement fautif aux agissements et manquements constatés et imputables à Mademoiselle G. ».

16. La haute autorité s'étonne de l'absence de formalisation écrite de cet audit alors même que ses conclusions semblent être à l'origine des licenciements de plusieurs membres de l'équipe de direction, dont Madame G.

17. La haute autorité relève que la lettre de licenciement de Madame G., datée du 18 octobre 2007, fait état de huit griefs différents.

18. Une première série de quatre griefs est relative aux conditions générales de la gestion du personnel :

*« - généralement peu ou pas de réponse sont apportées aux demandes qui vous sont adressées par les salariés de l'entreprise,
- une lenteur excessive dans vos délais de réponse à toute requête que ce soit en interne mais également vis-à-vis des partenaires extérieurs à l'entreprise,
- d'une façon générale, votre gestion du personnel a eu pour conséquence une forte démotivation du personnel directement sous vos ordres mais également du personnel des autres services de l'entreprise,
- un nombre très élevé de procédure contentieuse. »*

19. La haute autorité constate que la Société n'a communiqué aucun élément de nature à démontrer la réalité de ces griefs.

20. La lettre de licenciement de Madame G. comporte une seconde série de quatre griefs relative à la gestion de la paie.

- la non application du taux de retraite en régime Arcco lié à l'harmonisation des différents régimes au 1^{er} janvier 2005 et dont la régularisation mi-2007 entraîne un coût financier par l'entreprise (régularisation des cotisations salariales non prélevées et paiement des cotisations patronales),*
- le traitement dans des délais tout à fait anormaux de plusieurs dossiers de règlement de solde de tout compte au moment du départ de salariés, ayant été jusqu'à une procédure prud'homale pour l'un de des dossiers,*
- la non adhésion de certains collaborateurs au contrat de retraite sur complémentaire en vigueur dans l'entreprise alors même que les cotisations salariales ont été prélevées, et ce sur plusieurs années,*
- le prélèvement de cotisations salariales de retraite pour d'autres collaborateurs sans contrepartie de la mise en place du contrat correspondant, et ce sur plusieurs années,*

21. La Société soutient que les erreurs commises par Madame G. lui ont porté gravement préjudice ainsi qu'aux salariés de l'entreprise.

22. La Société ajoute que Madame G., en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, devait répondre des erreurs survenues dans son service et dont elle aurait eu connaissance sans y remédier. Selon la société, Madame G. n'a pas remédié à des dysfonctionnements dont elle avait connaissance, ce qui dénoterait une mauvaise volonté délibérée de sa part.

23. En ce qui concerne les difficultés liées aux contrats de retraite, la Société s'est contentée de communiquer à la haute autorité quelques échanges de courriers électroniques intervenus entre Madame G. et Madame B. Si ces courriers font référence à la situation problématique de certain salariés en matière de retraite complémentaire, ils ne permettent ni d'établir la cause de ces difficultés, ni le nombre de salariés concernés, ni d'évaluer le préjudice qui a pu en résulter pour les salariés concernés et pour la Société.
24. S'agissant des allégations de retards dans le paiement de soldes de tout compte, la Société ne se prévaut que des cas de deux salariés. En outre les pièces justificatives fournies par la Société à la haute autorité sont lacunaires et ne permettent pas de déterminer si le retard dans la délivrance des soldes de tout compte de ces deux salariés est effectivement avéré, ni si ces retards présentent un caractère fautif imputable à Madame G..
25. En ce qui concerne le grief lié à l'application d'un taux de cotisation ARRCO erroné, les éléments du dossier font apparaître l'existence d'un préjudice de 9 284,65€ pour la Société. Cependant il apparaît que l'erreur initiale a été commise par le service paie et non par Mme G. En outre la Société ne fournit pas d'élément permettant de mettre en évidence la responsabilité de Mme G dans la correction tardive de cette erreur.
26. La haute autorité constate que les questions de paie au sein de la Société étaient gérées par Mme B., en sa qualité de « *Responsable paie* », sous la direction de Mme G. Or Mme G a été remplacée par Mme B. au poste de Directrice des ressources humaines. Il est paradoxal que la Société ait pu considérer que les défaillances du service Paie justifiaient un licenciement pour faute grave s'agissant de Mme G. tout en accordant une promotion à la responsable directe du service défaillant.
27. La haute autorité rappelle que les articles 1232-1 et 1225-4 du code du travail protègent la salariée en état de grossesse contre la discrimination et le licenciement abusif et que tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de l'article L1132-1 du code du travail est nul.
28. D'une manière générale la Cour de Cassation considère que l'ancienneté d'un salarié, en l'absence de reproche antérieur, est de nature à atténuer la gravité d'une faute. De la même façon l'état de grossesse est considéré comme une circonstance atténuante dans l'appréciation de la gravité de la faute. En sens inverse, une faute est appréciée avec d'autant plus de sévérité que le salarié est élevé dans la hiérarchie et proche collaborateur de l'employeur.
29. La Cour de Cassation considère que le licenciement d'une femme enceinte pour faute grave doit être annulé dès lors que les faits reprochés à la salariée relèvent d'une insuffisance professionnelle non fautive (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 25 septembre 2007, n°05-42166).
30. La haute autorité considère que le recours par un employeur à la qualification de faute grave pour licencier une salariée enceinte est susceptible de constituer une discrimination dès lors qu'il est avéré que l'employeur a recouru à cette qualification

pour pallier l'impossibilité de licencier cette salariée pour insuffisance professionnelle ou pour faute simple.

31. La haute autorité considère que si les dysfonctionnements en matière de paie apparaissent en partie avérés, ils ne peuvent être imputés directement à Mme G. En effet les questions relatives à la paie ne relevaient pas directement de la compétence de Mme G. mais de celle de Mme B. qui l'a remplacée.
32. La haute autorité estime qu'en tout état de cause ces dysfonctionnements ne sont pas de nature à caractériser l'existence d'une faute grave, la Société ne démontrant absolument pas l'existence d'une mauvaise volonté délibérée de Mme G dans l'exercice de ses fonctions. En outre, aucune des difficultés visées par l'employeur n'était de nature à rendre impossible le maintien de Mme G. dans l'entreprise.
33. Dès lors, considérant que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement du 18 octobre 2008 n'apparaissent pas constitutifs d'une faute grave ; que l'employeur était informé, dès le 1^{er} octobre 2007 de l'état de grossesse de la réclamante, le Collège de la haute autorité décide que la Société a licencié Mme G pour faute grave pour la seule raison que son état de grossesse interdisait toute autre forme de licenciement, notamment un licenciement pour insuffisance professionnelle.
34. Le Collège considère donc que le licenciement pour faute grave de Mme G. n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et qu'il entre dans le champ d'application de l'article L. 1134-1 du code du travail qui prévoit la nullité du licenciement.
35. Dans le cadre de la procédure initiée par la réclamante, le Collège de la haute autorité décide de présenter des observations à l'audience de la Cour d'appel d'Orléans, cette présentation étant de droit en exécution de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER