



---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-23**

---

## RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

***Décision relative à une rupture de contrat de travail notifiée en cours de la période d'essai estimée en lien l'état de grossesse, le sexe et/ou la situation de famille de la réclamante. (Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011)***

**Domaine de compétence de l'institution :** Lutte contre les discriminations

**Thèmes :**

Domaine : Emploi privé

Sous-domaine : carrière - rupture période d'essai

Critères : l'état de grossesse, le sexe et/ou la situation de famille

*La réclamante intègre une pharmacie en qualité de pharmacienne pour des remplacements ponctuels les 19 octobre et 12 novembre 2011. La réclamante est embauchée dans cette pharmacie par contrat à durée déterminée à compter du 2 janvier 2012. Elle annonce oralement à son employeur sa grossesse dès le 2 janvier 2012.*

*Initialement prévu pour huit mois, le contrat de travail de la réclamante est finalement limité à cinq mois, du 2 au 31 mai 2012. Une période d'essai de 15 jours est prévue.*

*Par courrier du 16 janvier 2012, l'employeur informe la réclamante qu'elle ne sera pas maintenue dans ses fonctions à l'issue de la période d'essai.*

*Le Défenseur des droits constate qu'un certain nombre d'éléments rassemblés au cours de l'enquête laissent présumer l'existence d'une discrimination. L'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de la réclamante, il a modifié la durée prévue de son contrat dès l'annonce de sa grossesse et aucun élément ne tend à démontrer que le travail de la réclamante ne lui donnait pas satisfaction.*

*Or, il ressort de l'enquête que l'employeur n'apporte pas la preuve, qui lui incombe que la rupture de la période d'essai de la réclamante soit justifiée par des éléments objectifs tenant à la qualité de son travail.*

*En conséquence, le Défenseur des droits :*

- *Considère que l'employeur n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que la rupture de la période d'essai de la réclamante est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;*
- *Considère en conséquence la rupture de période d'essai de la réclamante discriminatoire en raison de son sexe et/ou son état de grossesse et/ou sa situation de famille ;*
- *Recommande à l'employeur de se rapprocher de la réclamante en vue d'une juste réparation du préjudice subi, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente.*

---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-23**

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

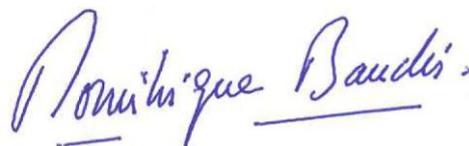
Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail.

Saisi par Madame L d'une réclamation relative à la rupture de son contrat de travail notifiée en cours de sa période d'essai, qu'elle estime en lien avec son état de grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille.

Recommande à la Pharmacie Z de se rapprocher de Madame L en vue d'une juste réparation du préjudice subi, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Le Défenseur des droits



**Dominique Baudis**

## Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011

1. Par courrier en date du 31 janvier 2012, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame L, relative à la rupture de son contrat de travail notifiée en cours de période d'essai qu'elle estime en lien avec son état de grossesse, son sexe et/ou sa situation de famille.
2. Madame L intègre la pharmacie de Monsieur Z en qualité de pharmacienne pour des remplacements ponctuels à compter du 19 octobre 2011.
3. Elle assure ainsi la journée du 19 octobre et celle du 12 novembre 2011.
4. Ces remplacements se déroulent sans contrats de travail.
5. A compter du 2 janvier 2012, la réclamante intègre la pharmacie pour un contrat à durée déterminée de 8 mois en remplacement de Madame T pendant la durée de son congé maternité.
6. La réclamante indique qu'une entente confiante s'était instaurée entre elle et Monsieur Z. C'est ainsi qu'elle annonce oralement à Monsieur Z sa grossesse dès le 2 janvier 2012.
7. Monsieur G, pharmacien et ami de la réclamante, atteste que Monsieur Z l'a appelé le 2 janvier 2012 afin de lui annoncer la grossesse de Madame L et de connaître ses disponibilités pour la remplacer lors de son congé maternité de mai à août 2012.
8. Madame L indique que son contrat, daté du 2 janvier, aurait été signé le 3 janvier 2012. Prévu initialement pour huit mois, il est finalement limité à cinq mois, du 2 janvier au 31 mai 2012. Une période d'essai de 15 jours est prévue.
9. Par courriel en date du 13 janvier 2012, la réclamante confirme son état de grossesse et informe son employeur que son congé maternité doit débiter le 12 juin 2012.
10. Par courrier du 16 janvier 2012, Monsieur Z informe la réclamante qu'elle ne sera pas maintenue dans ses fonctions à l'issue de la période d'essai, à compter du 17 janvier 2012, l'essai n'ayant pas été concluant.
11. L'article L.1225-1 du Code du travail prévoit des dispositions spécifiques à la rupture de la période d'essai d'une femme enceinte. Il interdit à l'employeur de « *prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi* ».
12. L'article L.1132-1 du même code dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse.
13. Dans un arrêt du 16 février 2005, la Chambre sociale de la Cour de cassation a affirmé que la rupture de la période d'essai doit reposer sur des motifs étrangers à toute discrimination, les dispositions des articles L.1132-1 et L.1132-4 du Code du travail étant applicables à la période d'essai (Cass. Soc. 16 février 2005, n°02-43.402).
14. L'article L1225-3 établit un régime probatoire spécifique en matière de rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte :  
« *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.* »
15. De même, il est prévu que la salariée enceinte, victime de discrimination en raison de son état de grossesse, bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article L.1144-1 du Code du travail. Il incombe à l'employeur d'établir que sa décision n'est pas liée à l'état de grossesse.
16. De manière générale, l'article L.1134-1 du Code du travail issu de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prévoit que lorsque survient un litige en raison de la

méconnaissance des dispositions contenues notamment dans l'article L.1132-1, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

17. Concernant les motifs objectifs propres à fonder la rupture de la période d'essai d'un salarié, la jurisprudence considère qu'ils doivent reposer sur la prestation de travail fournie par le salarié au cours de la période d'essai.
18. En effet, l'article L.1221-20 du Code du travail dispose : « *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.* »
19. 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° 97-43266).
20. En vertu de l'article L.1132-4 du Code du travail, tout acte pris en méconnaissance des dispositions notamment de l'article L.1132-1 de ce code est nul. Par application de cet article, la rupture de la période d'essai d'une salariée en raison de sa grossesse est nulle.
21. Dans un jugement prononcé le 3 septembre 2012, le Conseil de prud'hommes d'Angoulême, ayant favorablement accueilli les observations du Défenseur des droits et sa décision n°LCD-2011-78, a prononcé la nullité de la rupture de la période d'essai de la réclamante et condamné son employeur à lui verser la somme de 17.000 euros au titre de dommages et intérêts.

***S'agissant de la connaissance, par l'employeur, de la grossesse de la réclamante :***

22. Monsieur G atteste que « *le 2 janvier 2012, Monsieur Z m'a téléphoné afin de m'annoncer la grossesse de Madame L et dans le but de connaître mes disponibilités à la remplacer de mai à août* ».
23. Dans deux courriers au Défenseur des droits, l'employeur confirme avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée dès le 2 janvier 2012.
24. Ainsi, il n'est nullement contesté que l'employeur avait connaissance de la grossesse de la réclamante avant de mettre fin à sa période d'essai.

***S'agissant des raisons de la rupture de la période d'essai :***

25. Il ressort des éléments de l'enquête que Monsieur Z a fait appel à Madame L pour le remplacer pendant la journée du 19 octobre 2011, puis, par courriel en date du 4 novembre 2011, pour travailler à nouveau la journée du 12 novembre 2011.
26. Il semblerait que ces deux journées aient donné satisfaction à l'employeur qui, par la suite, a décidé de recruter Madame L pour une durée de huit mois, du 2 janvier au 31 août 2012.
27. En effet, il ressort de l'attestation de Monsieur G que le 2 janvier 2012, lors de la prise de fonctions de Madame L, il était prévu qu'elle travaille dans la pharmacie jusqu'à la fin du mois d'août, soit pour une durée de huit mois.
28. Joint au téléphone par les services du Défenseur des droits, Monsieur Z a confirmé que Madame L avait été recrutée pour remplacer Madame T pendant la durée de son congé maternité.
29. Or, le contrat de travail tel que signé par la réclamante prévoit une durée de travail de cinq mois.
30. Par courriel en date du 13 janvier 2012, la réclamante confirme son état de grossesse et informe son employeur que son congé maternité doit débiter le 12 juin 2012. Elle précise que « *pour la date de fin de contrat, ce serait le 13 juin, début du congé mat le 12. En se chevauchant, je ne perdrai normalement rien* ».
31. Monsieur Z lui répond : « *Je viens de voir mon expert comptable, je ne change pas ton contrat de travail, on laisse fin mai 2012, il sera toujours temps de faire un avenant* ».

32. Au vu de ces éléments, il apparaît que Monsieur Z, après avoir eu connaissance de l'état de grossesse de Madame L, ait souhaité faire en sorte que la fin de son contrat coïncide avec le début de son congé maternité.
33. Puis, le 16 janvier 2012, Monsieur Z lui fait savoir que son travail n'a pas donné satisfaction et qu'il est mis fin à son contrat à l'issue de sa période d'essai.
34. Aucun reproche n'avait été formulé à la réclamante quant à la qualité de son travail jusqu'alors.
35. Ces éléments sont constitutifs d'un faisceau d'indices tendant à démontrer que la rupture du contrat de travail de la réclamante au cours de sa période d'essai n'est pas étrangère à sa grossesse.

***S'agissant de la preuve, par l'employeur, que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination :***

36. Par application des articles L.1125-3, L.1144-1 et L.1134-1 du Code du travail, en présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
37. Interrogé par les services du Défenseur des droits, Monsieur Z affirme que *« les raisons de cette non reconduction peuvent se déduire à la lecture de son CV. A son arrivée dans notre entreprise, elle n'avait plus pratiqué en officine depuis 8 mois et avait exercé une activité totalement étrangère à notre profession. De plus, elle n'avait que très peu de pratique professionnelle dans des officines françaises (seulement quelques mois depuis 2008 !), ayant consacré l'essentiel de ses activités à des remplacements au sein des pharmacies suisses. Or, il est constant que la nature du travail est notoirement différente entre les officines suisses et françaises (back office administratif avec les caisses sociales, sensibilisation aux médicaments génériques, mise à jour des nouveaux médicaments, approche de la clientèle, etc...) »*.
38. Or, le Défenseur des droits relève que la réclamante détient un doctorat en pharmacie.
39. De plus, s'il apparaissait, dès la lecture de son CV, que le profil de la réclamante ne correspondait pas aux besoins de Monsieur Z, on peut légitimement s'interroger sur le fait qu'il ait fait appel à elle à plusieurs reprises, notamment pour procéder à son propre remplacement le 19 octobre 2011, puis au remplacement de l'une de ses salariés pour une durée de huit mois.
40. Enfin, on peut légitimement considérer que l'employeur n'aurait pas embauché Madame L pour finalement remettre en cause son professionnalisme et affirmer que *« l'essai n'a pas été concluant »*.
41. En l'espèce, Monsieur Z n'apporte aucun élément permettant de retenir que les prestations fournies par la réclamante ne donnaient pas satisfaction et confirme auprès du Défenseur des droits qu'aucun client ne s'est plaint de son travail.
42. Il ressort du courriel de Monsieur Z à Madame L en date du 13 janvier 2012, *« Je viens de voir mon expert comptable, je ne change pas ton contrat de travail, on laisse fin mai 2012, il sera toujours temps de faire un avenant »*, qu'à cette date il souhaitait que le contrat de la réclamante prenne fin à la veille de son congé maternité. Il n'apporte aucun élément permettant d'expliquer sa décision, prise trois jours plus tard, de mettre fin au contrat de la réclamante à l'issue de sa période d'essai.
43. Dans son courrier au Défenseur des droits en date du 11 décembre 2012, le Conseil de Monsieur Z reconnaît que le contrat de Madame L aurait dû se poursuivre non pas jusqu'au 31 mai 2012 mais jusqu'au retour de congé maternité, voire de congé parental d'éducation de Madame T.
44. Il ajoute que *« cette erreur de droit n'est pas imputable à Z qui avait pris conseil »*.
45. Il n'en demeure pas moins que cette erreur de droit est à l'origine d'une décision prise par Monsieur Z au sujet du contrat de travail de Madame L, qui est à l'origine d'un préjudice pour cette dernière.

46. De plus, s'il ressort en effet des explications fournies par Monsieur Z qu'il avait l'intention d'engager Madame L jusqu'au début de son congé maternité, il ressort également des éléments du dossier que son état de grossesse le dérangeait.
47. Il résulte de ce qui précède qu'un doute subsiste sur le fait que Monsieur Z ait mis un terme au contrat au motif que l'essai n'était pas concluant.
48. En application de l'article L.1235-1 du Code du travail, ce doute qui subsiste doit profiter à Madame L.
49. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des Droits considère que Monsieur Z n'apporte pas la preuve de ce que sa décision de mettre fin au contrat de travail de Madame L à l'issue de sa période d'essai soit exclusivement liée aux qualités professionnelles de celle-ci.
50. Dans ces conditions et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - considère que la rupture de la période d'essai de Madame L est discriminatoire en raison de son sexe, de sa grossesse et/ou de sa situation de famille ;
  - recommande à la Pharmacie Z de se rapprocher de Madame L en vue d'une juste réparation du préjudice subi, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.