



Paris, le 27 mars 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-59

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à une rupture de contrat de travail durant la période d'essai (Observations devant la Cour d'appel)**Domaine de compétence de l'institution : Lutte contre les discriminations****Thème : Emploi - Emploi privé – Rupture de période d'essai****Critère : Grossesse**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à la rupture d'un contrat de travail en cours de sa période d'essai que la réclamante estime en lien avec son état de grossesse.

En l'espèce, l'employeur fait valoir qu'il n'est pas avéré qu'il avait connaissance de l'état de grossesse de la réclamante au moment où il a mis fin à sa période d'essai.

Néanmoins, le dossier contient un nombre suffisant d'éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination, et notamment :

- aucune remarque, ni aucun avertissement n'ont été faits à la réclamante avant la rupture de sa période d'essai ;
- la réclamante était employée depuis plusieurs années en qualité de vendeuse par une autre société, et l'employeur mis en cause a insisté pendant plusieurs semaines pour qu'elle quitte son ancien poste en CDI pour le rejoindre;
- l'employeur mis en cause a demandé à la réclamante de poursuivre l'exécution du contrat de travail pendant 3 semaines après la rupture de la période d'essai, alors que le contrat ne prévoyait pas de préavis.

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 l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Interrogé par les services du Défenseur des droits, l'employeur mis en cause n'a apporté aucun élément, ni aucune observation ou information, permettant de justifier sa décision de manière objective.

En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que la discrimination est établie, l'employeur ne rapportant pas la preuve que la rupture de la période d'essai de la salariée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à son état de grossesse.

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-59

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 C 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.

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

**Observations devant la Cour d'appel
présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 24 septembre 2012, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame C, relative à la rupture de son contrat de travail notifiée au cours de sa période d'essai qu'elle estime en lien avec son état de grossesse.
2. Madame C est engagée en qualité de vendeuse par contrat à durée indéterminée du 13 août 2010 par la Société X en contrepartie d'un salaire mensuel brut de 1748,33 euros.
3. Préalablement à son engagement au sein de la Société X et depuis le 12 octobre 2009, la réclamante travaillait en qualité de vendeuse au sein de la SARL B.
4. Sollicitée à plusieurs reprises par la Société X alors qu'elle était en contrat à durée indéterminée chez cet autre employeur, Madame C avait exigé une promesse d'embauche écrite avant de donner son préavis, ce qui fut fait le 9 juillet 2010.
5. Madame C prend ses fonctions le 13 août 2010.
6. Le 3 septembre 2010, elle informe oralement son employeur de son état de grossesse.
7. Le 10 septembre 2010, son employeur lui remet en main propre une lettre de rupture de sa période d'essai stipulant que « *cet essai n'est pas concluant* », mais lui demande de poursuivre son travail jusqu'au 30 septembre 2010.
8. Le 14 septembre, elle confirme son état de grossesse à son employeur par courrier recommandé.
9. La réclamante conteste la rupture de sa période d'essai devant le Conseil de prud'hommes.
10. Par jugement du 24 mai 2012, le Conseil de prud'hommes déclare la nullité de la rupture de la période d'essai de la réclamante et condamne l'employeur à lui verser la somme de 11.000 euros à titre de dommages et intérêts.
11. L'employeur ayant interjeté appel de ce jugement, l'affaire sera présentée devant la Cour d'appel.

CADRE JURIDIQUE :

12. 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* ».
13. 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.
14. 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).
15. 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.* »

16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. 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.* »
20. 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).
21. 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.
22. Dans une décision n°LCD-2011-78, le Défenseur des droits s'est prononcé sur la question de la nullité de la rupture d'une période d'essai considérée comme discriminatoire en raison de l'état de grossesse. Il a alors considéré que si « *l'employeur ne rapporte pas la preuve que la rupture de la période d'essai de la salariée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à son état de grossesse, la mesure prise à l'encontre de la salariée doit être considérée comme nulle* ».
23. Cette décision a été reprise par le Conseil de prud'hommes d'ANGOULEME qui, par jugement en date du 7 septembre 2012, a accueilli les observations du Défenseur des droits, déclaré la nullité de la rupture de la période d'essai de la salariée et condamné son employeur à lui verser la somme de 17.000 euros de dommage et intérêts en réparation de l'abus de rompre, de la discrimination et de la nullité.

ANALYSE JURIDIQUE :

S'agissant des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination :

24. Même si l'employeur fait valoir, a raison, qu'il n'est pas avéré qu'il avait connaissance de l'état de grossesse de la réclamante au moment où il a mis fin à sa période d'essai, le Défenseur des droits considère que le dossier contient un nombre suffisant d'éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame C.
25. En effet, plusieurs éléments tendent à démontrer que la décision, prise par l'employeur, de mettre fin à la période d'essai de la réclamante, n'est pas fondée sur des éléments objectifs.
26. En premier lieu, aucune remarque, ni aucun avertissement n'ont été faits à Madame C avant la remise en main propre par l'employeur de la lettre de rupture de sa période d'essai le 10 septembre 2010.

27. De plus, avant d'être engagée par la société X, Madame C était employée en contrat à durée indéterminée en qualité de vendeuse par la société B.
28. Madame C exerçait donc déjà le métier de vendeuse avant d'être engagée par la société X. Madame C disposait ainsi d'une expérience professionnelle dans ce métier.
29. Par conséquent, et comme le retient à juste titre le Conseil de prud'hommes dans son jugement, *« il y a un réel doute que l'employée ne faisait pas l'affaire dès lors que celle-ci avait laissé son travail pour un autre, qu'elle connaissait parfaitement donc son travail »*.
30. Les multiples sollicitations du gérant de la SARL X dont Madame C a fait l'objet avant son embauche démontrent que celui-ci connaissait son professionnalisme avant de l'engager.
31. Au regard de ces éléments, il existe un doute sérieux sur l'insuffisance professionnelle de Madame C alléguée par son employeur.
32. En outre, il ressort du contrat de travail de Madame C qu'aucun délai de préavis n'était prévu en cas de rupture de la période d'essai.
33. En effet, l'article 2 du contrat relatif à la durée du contrat prévoit qu' *« il est prévu une période d'essai de 2 mois, pendant laquelle chacune des parties pourra mettre fin à ses engagements, ce sans préavis ni indemnité »*.
34. Pourtant, dans son courrier du 10 septembre 2010 mettant fin au contrat de travail de la réclamante pendant sa période d'essai, l'employeur lui demande de poursuivre l'exécution de son contrat jusqu'au 30 septembre 2010 : *« je vous confirme que nous sommes au regret de vous informer que cet essai n'est pas concluant. Par conséquent nous avons décidé de mettre fin à votre contrat à compter du 30 septembre 2010 »*.
35. Cette demande de l'employeur de poursuivre l'exécution du contrat de travail, alors que celui-ci ne prévoit pas de préavis, démontre que les reproches sont infondés.
36. Interrogé par les services du Défenseur des droits, l'employeur mis en cause conteste avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la réclamante, mais n'apporte aucun élément se rapportant au manque de professionnalisme ou à l'incompétence de sa salariée.
37. Il ne tente pas d'expliquer pourquoi il a insisté, pendant plusieurs semaines, pour qu'elle rejoigne sa société, puis changé d'avis en un mois.
38. Il ne revient pas non plus sur son choix de poursuivre l'exécution du contrat de travail pendant trois semaines alors qu'aucun préavis n'était prévu au contrat.
39. C'est pourquoi le Défenseur des droits considère qu'un nombre suffisant d'éléments laissent supposer que la décision, par l'employeur, de mettre fin à la période d'essai de la réclamante est liée à la grossesse de celle-ci.

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

40. 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.
41. Il est ici rappelé que la jurisprudence considère que les motifs objectifs propres à fonder la rupture de la période d'essai d'un salarié doivent reposer sur la prestation de travail fournie par le salarié.
42. En l'espèce, le Défenseur des droits relève que la Société mise en cause n'apporte aucun élément permettant d'établir que la période d'essai n'a pas été concluante.

43. En effet :
- la lettre de rupture de la période d'essai ne fait état d'aucun motif ;
 - l'employeur ne fait état d'aucun reproche quant à la qualité du travail fourni par la réclamante ;
 - aucune correspondance entre la société SARL X et la réclamante n'est communiquée.
44. Invitée par le Défenseur des droits, par des courriers en date des 21 janvier et 21 février 2013, à communiquer certains éléments, l'entreprise s'est contentée d'envoyer une copie du jugement du Conseil de prud'hommes.
45. Au vu de ce qui précède, l'employeur n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
46. En conséquence, au regard de la concomitance entre la déclaration de grossesse de la réclamante et la décision de mettre fin à sa période d'essai et, et en l'absence d'éléments objectifs justifiant la rupture de cette période d'essai, le Défenseur des droits considère cette rupture de période d'essai comme discriminatoire en raison de sa grossesse.
47. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Considère que la discrimination à l'encontre de Madame C est établie, l'employeur ne rapportant pas la preuve que la rupture de la période d'essai de la salariée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à son état de grossesse.
 - Considère que la mesure prise à l'encontre de la salariée doit être considérée comme nulle.