

Délibération n°2008-65 du 31 mars 2008

Emploi privé – Etat de grossesse – Licenciement – Observation devant le CPH.

La réclamante a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au litige qui l'oppose à son employeur. Elle estime avoir été licenciée 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. Selon lui, il ne peut donc lui être reproché d'avoir licencié la réclamante sur le fondement de son état de grossesse. Or, les éléments recueillis par la haute autorité au cours de son enquête contredisent les allégations de l'employeur et mettent en évidence d'une part qu'il avait connaissance de l'état de grossesse de l'intéressée lorsqu'il a décidé de rompre son contrat et d'autre part que la grossesse est à l'origine de sa décision. La haute autorité décide de présenter ses observations devant le CPH.

Le Collège :

Vu les articles L. 122-25 et suivants et l'article L. 122-45 du 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. Les faits :

2. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 20 janvier 2007 par Mademoiselle L. qui estime avoir fait l'objet d'un licenciement en raison de son état de grossesse par son ancien employeur, gérant d'un hôtel et d'un casino.
3. Le 21 juin 2006, la réclamante est embauchée en qualité d'esthéticienne, au Spa de l'hôtel en contrat saisonnier d'une durée minimale de 4 mois.
4. A la suite de son contrat de travail à durée déterminée saisonnier, les parties vont convenir de poursuivre leur relation de travail, sans interruption, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet, le 1^{er} novembre 2006. Ce contrat prévoit une période d'essai d'un mois renouvelable.
5. Le 4 novembre 2006, la salariée est victime d'une entorse de la cheville, reconnue accident du travail, et est en arrêt de travail durant 6 semaines.
6. Alors que la réclamante est encore en arrêt maladie, son employeur l'informe par courrier daté du 29 novembre 2006, du renouvellement de sa période d'essai jusqu'au 1^{er} janvier 2007, renouvellement qu'elle accepte le 7 décembre 2006.
7. Elle reprend le travail sans effectuer de visite de reprise, le 17 décembre 2007, date marquant selon l'employeur le point de départ du renouvellement de la période d'essai.

8. Les 6 et 7 janvier 2007, la réclamante est de nouveau arrêtée.
9. Elle indique qu'à son retour d'arrêt maladie, **le 8 janvier 2007**, elle fait part oralement à l'épouse du gérant, Madame X., en charge de la gestion de l'hôtel et du Spa, des raisons de son absence du 6 et du 7 janvier 2007, liées à des vomissements dus à son état de grossesse.
10. Elle précise que Madame X. lui aurait demandé la date exacte de son début de congé maternité et aurait fait des commentaires désobligeants à son égard.
11. Elle soutient que le lendemain de l'annonce de sa grossesse à Madame X., **le 9 janvier 2007**, la réceptionniste de l'hôtel, l'aurait appelée par téléphone à son poste de travail, afin de lui annoncer la modification de ses jours de repos et de son planning, ainsi que ceux de sa collègue Mademoiselle T., également esthéticienne au Spa.
12. Selon la réclamante, Mademoiselle T. se serait rendue le jour même dans le bureau de Mme X. afin d'avoir des explications sur cette modification.
13. Mademoiselle T., de retour à son poste de travail, aurait rapporté à la réclamante les propos tenus par Mme X. concernant la raison de la modification des plannings : « *c'est de la faute de L., vous pâtrez de sa grossesse et moi aussi* ». Mme X. aurait ensuite évoqué la grossesse de Mademoiselle L. devant le personnel présent.
14. La réclamante précise que pendant plusieurs jours, elle aurait fait l'objet de pressions morales de la part de Mme X.
15. **Le samedi 13 janvier 2007**, l'employeur lui signifie la rupture de sa « période d'essai » et l'invite à rentrer chez elle.
16. Le jour même, Mademoiselle L. indique avoir adressé un courrier recommandé avec accusé de réception, par lequel elle confirme les termes de son entretien du 8 janvier 2007. Elle est arrêtée pour syndrome dépressif.
17. N'obtenant pas de réponse de la part de son employeur, Mademoiselle L. adresse un nouveau courrier **le 19 janvier 2007**, en recommandé avec accusé réception à son employeur afin de dénoncer notamment l'illégalité de la période d'essai et le caractère abusif de la rupture de son contrat lié à l'annonce de sa grossesse le 8 janvier 2007.

18. **Le 24 janvier 2007**, le directeur général, a répondu à l'intéressée en ces termes : « *la décision de mettre fin à votre période d'essai était prise bien avant que vous nous annonciez votre état de grossesse* ». Pour justifier la rupture de la période d'essai, il évoque ses « *lacunes* » en matière de massages.
19. Mademoiselle L a saisi le conseil des prud'hommes le 15 mai 2007.
20. Depuis la loi n°2006-340 du 24 mars 2006, le critère de l'état de grossesse figure au nombre des critères prohibés par les articles L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail et par l'article 225-1 du code pénal qui sanctionnent notamment le licenciement fondé sur l'état de grossesse de la salariée.
21. L'évocation générale de l'état de grossesse dans ces articles fait entrer définitivement la sanction de la protection de la femme enceinte dans le régime de la lutte contre la discrimination et pour l'égalité professionnelle.
- 22. Discussion :**
23. En l'espèce, il ressort des éléments de l'enquête que Mademoiselle L. ne se trouvait plus en période d'essai à l'annonce de la rupture de son contrat par le gérant. Ce fait, reconnu par l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil des prud'hommes, ne fait pas débat. Ainsi, la rupture du contrat de Mademoiselle L. constitue un licenciement.
24. En revanche, l'employeur maintient qu'il n'a été informé de la grossesse de Mademoiselle L. que postérieurement à sa décision de résilier son contrat et par simple courrier recommandé.
25. De la même manière, il estime qu'il ne peut lui être reproché d'avoir licencié Mademoiselle L. sur le fondement de son état de grossesse, n'ayant eu connaissance de sa grossesse que postérieurement à sa décision de rompre son contrat.
26. Or, les éléments recueillis par la haute autorité au cours de son enquête contredisent ces allégations et mettent en évidence que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de Mademoiselle L. lorsqu'il a décidé de rompre son contrat.
27. L'employeur ne peut donc soutenir qu'il ignorait l'état de grossesse de cette dernière au moment où il a décidé de rompre son contrat. Mademoiselle L. aurait dû bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L. 122-25-2 du code du travail.
28. Selon la Cour de cassation, la production d'un certificat médical constatant l'état de grossesse de la salariée ne constitue pas une formalité substantielle dès lors que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de l'intéressée avant la rupture du contrat de travail. Dans ces deux affaires, les salariées avaient informé leur employeur de leur état de grossesse par lettre, peu de temps avant leur licenciement. (Cass. Soc., 13 octobre 2004, n°02-44972 et Cass. Soc., 7 novembre 2006, n°05-42413).

29. A cet égard, la concomitance entre l'annonce de son état de grossesse le 8 janvier 2007 et la décision de l'employeur de rompre son contrat de travail le 13 janvier 2007, ne laisse place à aucun doute quant au fait que Mademoiselle L. a été licenciée en raison de son état de grossesse, au sens de l'article L. 122-45 du code du travail.
30. En vertu de cet article « toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit ».
31. Le Collège de la haute autorité décide de présenter des observations à l'audience du bureau de jugement du conseil des prud'hommes, conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER