



---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-45

---

### RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative** à un licenciement discriminatoire en raison d'une maladie chronique (Observations – Cour d'appel)

**Domaine(s) de compétence de l'Institution** : Lutte contre les discriminations

**Thème(s) :**

- *Discrimination* :

critère de discrimination : ETAT DE SANTE / HANDICAP

domaine de discrimination : EMPLOI SECTEUR PRIVE

**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation d'une personne souffrant d'une maladie chronique qui s'estimait victime d'un licenciement discriminatoire car lié à son état de santé.

Le Défenseur des droits a procédé à une enquête auprès de la réclamante et des employeurs mis en cause.

La réclamante a été embauchée par des particuliers comme garde d'enfants. Le jour de sa prise de fonction elle leur indique qu'elle souffre d'une maladie chronique.

Quelques jours après son embauche, la réclamante est placée en arrêt de travail pour deux jours suite à une crise liée à sa maladie. Elle alerte le jour même ses employeurs.

Quelques jours plus tard, la réclamante est licenciée verbalement sans motif autre que sa maladie.

L'enquête du Défenseur des droits a permis d'établir que les mis en cause avaient diligenté une nouvelle procédure d'embauche avant même le licenciement de la réclamante, dès son arrêt de travail, et que sa remplaçante avait pris ses fonctions dès son départ.

Le Défenseur des droits considère que la réclamante a été victime d'un licenciement discriminatoire en raison de son état de santé et décide de présenter des observations devant la Cour d'appel saisie du litige.



Paris, le 21 mars 2014

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2014-45**

---

**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 ;

Vu 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 ;

Saisi par Madame X qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination liée à son état de santé dans le cadre de son emploi ;

Décide de présenter des observations 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. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, d'une réclamation de Madame X relative à son licenciement qu'elle estime lié à son état de santé.
2. Madame X souffre de la maladie de Crohn. Il s'agit d'une maladie inflammatoire chronique du tube digestif qui se manifeste par des poussées se traduisant principalement par des douleurs abdominales aiguës et des diarrhées chroniques.
3. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011 et conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, les procédures ouvertes par la haute autorité se poursuivent devant le Défenseur des droits.
4. Par délibération n° 2010-225 en date du 11 octobre 2010, la haute autorité a constaté que Madame X avait fait l'objet d'un licenciement discriminatoire lié à son état de santé et à son handicap et a, par conséquent, recommandé aux mis en cause de se rapprocher de la réclamante afin d'assurer une juste réparation de son préjudice. Cette délibération prévoyait qu'à défaut d'accord, et si la réclamante engageait une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité présenterait ses observations le Conseil de prud'homme.
5. Aucun accord n'étant intervenu, la Haute autorité a donc présenté des observations devant le Conseil de prud'hommes.
6. Par jugement en date du 14 avril 2011, le Conseil de Prud'hommes a débouté Madame X de ses demandes relatives au licenciement en considérant notamment que les employeurs, Monsieur et Madame Y, avaient fait usage de « *leur droit de retrait dans l'intérêt de l'enfant* » et que « *la législation du travail ne permet pas de dire que la procédure de licenciement aurait été irrégulière* ».
7. Le Conseil a également jugé que « *les diligences de LA HALDE sont inopposables aux consorts Y puisque postérieures à l'ouverture du litige et ne prouvent pas la moindre discrimination.* »
8. Ayant fait appel, Madame X demande au Défenseur des droits d'intervenir devant la Cour d'appel.

**Rappel des faits**

9. Suite à une candidature déposée auprès de POLE EMPLOI pour un poste de garde d'enfant à domicile et d'aide aux travaux ménage chez des particuliers, Madame X est reçue le 29 avril 2009 par les employeurs, Monsieur et Madame Y. À l'issue de l'entretien, Madame Y annonce à la réclamante qu'elle est retenue pour le poste et qu'elle prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 2009.
10. Par courrier en date du 5 mai 2009, Monsieur et Madame Y confirment à la réclamante son embauche en qualité de garde d'enfants à domicile et d'aide aux travaux ménagers. Cette lettre d'engagement ne fait mention d'aucune période d'essai.

11. Madame X prend ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 2009 et informe immédiatement ses employeurs de sa maladie et du fait qu'elle fume. La réclamante affirme qu'elle s'est engagée à ne pas fumer durant ses heures de travail et qu'elle a tenu cet engagement. Un contrat de travail lui aurait été remis mais il n'aurait pas été signé par les parties.
12. Madame X affirme que chaque soir, lorsque Madame Y rentrait à son domicile, elle lui répétait qu'il ne fallait pas qu'elle soit malade. Ces propos et sa crainte de tomber malade lui auraient causé un stress important.
13. La nuit du 7 septembre 2009, Madame X a une première « crise » (poussée de maladie de CROHN) et en informe par téléphone les mis en cause, qui ne contestent pas ce fait.
14. Le mercredi 9 septembre 2009, jour de repos, Madame X fait une seconde poussée de maladie de CROHN qui la contraint à un arrêt de travail de deux jours. Le jour même, à 12h48, la réclamante contacte par téléphone Madame Y afin de l'informer qu'elle sera absente le lendemain.
15. Le même jour, les mis en cause déposent une offre d'emploi auprès de POLE EMPLOI qui en accuse réception le 10 septembre 2009. Cette offre porte sur un poste de gardes d'enfants et d'aide aux travaux ménagers, identique à celui occupé par la réclamante.
16. Son avis d'arrêt de travail en date du 9 septembre 2009 précise que l'arrêt est en rapport avec une affection de longue durée et mentionne une poussée de maladie de CROHN. L'exemplaire employeur a été remis en main propre aux mis en cause le 12 septembre 2009, jour de sa reprise.
17. La réclamante affirme que suite à cet arrêt de travail, Madame Y lui répétait fréquemment qu'elle ne devait plus être malade car elle [la réclamante] ne pouvait pas se le permettre.
18. Le vendredi 18 septembre 2009, une heure avant la fin de sa journée de travail, Monsieur et Madame Y auraient affirmé à la réclamante qu'elle leur donnait pleinement satisfaction sur le plan professionnel, que ce soit pour les tâches ménagères ou la garde des enfants, précisant d'ailleurs qu'elle s'en occupait très bien, mais qu'ils la licencieraient parce qu'elle était atteinte de la maladie de Crohn.
19. La réclamante aurait alors expliqué à ses employeurs que sa maladie n'était pas contagieuse et qu'elle ne l'empêchait pas d'exercer ses fonctions. La réclamante a d'ailleurs tenu un poste identique chez une autre famille durant l'année scolaire 2008-2009.
20. Madame X a été contrainte de quitter son travail sur le champ et de rendre les clés de la maison.
21. Le 19 septembre 2009, Madame X reçoit une lettre recommandée avec accusé de réception datée du 16 septembre lui notifiant la fin de son contrat avec les mis en cause. Cette lettre ne précise aucun motif de rupture. La réclamante affirme avoir relancé les mis en cause à ce sujet mais ces derniers auraient refusé de préciser par écrit les raisons de la rupture de son contrat. Madame X n'a pas reçu de certificat de travail, d'attestation POLE EMPLOI et de solde de tout compte, comme l'a constaté le Conseil de prud'hommes.

## L'enquête

22. En vertu de l'article 4 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits, ce dernier est notamment chargé « De lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité; ».
23. A cet effet, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique précitée, le Défenseur des droits peut demander des explications à toutes les personnes physiques ou morales mises en cause devant lui. Celles-ci sont tenues de lui fournir l'ensemble des informations et pièces utiles à l'accomplissement de sa mission, sans que puisse lui être opposé leur caractère secret ou confidentiel.
24. Par ailleurs, l'article 33 de cette loi lui permet de présenter des observations devant toute juridiction. Son audition est de droit.
25. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, à laquelle a succédé le Défenseur des droits, détenait les mêmes pouvoirs en vertu de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.
26. C'est donc en vertu de la loi que la Halde s'est déclarée compétente pour traiter la réclamation de Madame X, a enquêté auprès des époux Y, et a présenté des observations devant le Conseil de prud'hommes.
27. C'est donc à tort que le Conseil a écarté des débats l'enquête menée par la Halde au motif qu'elle serait inopposable aux époux Y.
28. Il est donc rappelé que, par courrier en date du 4 février 2010, les services de la Haute autorité ont demandé aux mis en cause des explications relatives à la réclamation de Madame X.
29. Par courrier reçu le 26 février 2010, les mis en cause ont transmis à la Haute autorité les pièces demandées ainsi que leurs observations relatives à la réclamation de Madame X.
30. Par courrier du 2 juin 2010, les services de la Haute autorité ont adressé aux époux Y leur analyse des faits, afin que ceux-ci soient en mesure de faire valoir d'éventuelles observations complémentaires.
31. Ces derniers y ont répondu par courrier du 23 juin 2010.

## Le droit

32. Selon l'article 1er 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 :  
  
*« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de [...] son handicap [...] une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »*
33. Or, en vertu de l'article L.114 du Code de l'action sociale et de la famille créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation

et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison [...] d'un trouble de santé invalidant. » Ainsi, une maladie chronique est assimilée par le législateur à un handicap. L'article 1er de la loi du 27 mai 2008 est donc applicable en l'espèce.

34. D'autre part, en vertu des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

35. Enfin, en vertu de l'article L.1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une discrimination, 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.

### **Sur l'existence d'une présomption de discrimination**

36. Les éléments recueillis par la Halde au cours de son enquête révèlent que, dès l'annonce de la seconde crise de la réclamante, les mis en cause ont mis en œuvre une procédure de recrutement en vue de son remplacement, et avaient déjà sélectionné sa remplaçante lorsqu'ils ont notifié oralement son licenciement à Madame X.

37. En effet, par contrat du lundi 21 septembre 2009, Madame Martine PAYOT a été recrutée pour remplacer la réclamante qui avait été licenciée le vendredi précédent. Cette embauche était donc prévue avant même le licenciement.

38. De plus, interrogés par la Halde, les mis en cause ont affirmé que le licenciement de Madame X serait lié une perte de confiance due notamment au fait qu'elle avait caché sa maladie jusqu'au jour de sa prise de fonction.

39. Ce faisant, les époux Y reconnaissent que l'état de santé de Madame X a joué un rôle dans son licenciement.

40. Ce fait tend à accréditer les propos rapportés par la salariée concernant les allusions à sa maladie de CROHN.

41. Ces éléments de faits laissent supposer que le licenciement de Madame X est intervenu en raison de son état de santé. Dès lors, en vertu du principe d'aménagement de la charge de la preuve défini à l'article L.1134-1 du code du travail, il appartient aux mis en cause de prouver que leur décision de rompre le contrat de travail de la réclamante était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

### **Sur l'absence de période d'essai**

42. Les dispositions de l'article L.1221-23 du code du travail issues de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 disposent que : « *La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.* »

43. Par ailleurs, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation : « *une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié ;* » (Cass. soc., 19 février 1997, n° 93-44053).
44. Or, en l'espèce, il ressort des éléments de l'enquête que les mis en cause ne peuvent pas se prévaloir de l'existence d'une période d'essai compte tenu du fait que la lettre d'engagement ne prévoit aucune période d'essai et que le contrat de travail, qui serait intervenu postérieurement, n'a pas été signé. Peu importe que le contrat de travail prévoie par la suite une période d'essai puisque l'engagement du salarié – tel qu'entendu par la jurisprudence – se situe à la date de la lettre d'engagement et que cette dernière n'en prévoyait aucune.
45. Dans leurs courriers adressés à la Haute autorité, les mis en cause affirment qu'ils n'avaient pas connaissance de la valeur juridique de la lettre d'engagement adressée à la réclamante et qu'ils avaient la ferme intention de soumettre le contrat de travail à une période d'essai, comme en attesterait le contrat qui lui aurait été remis.
46. Ils reconnaissent cependant que celui-ci n'a jamais été signé. Ils ajoutent que s'agissant de la personne à laquelle ils allaient confier leurs enfants, ils ne pouvaient envisager de l'embaucher sans période d'essai.
47. Cet argument ne peut cependant être retenu dans la mesure où ce n'est pas l'intention des employeurs qui détermine l'existence d'une période d'essai mais bien la volonté commune des parties établie par la signature conjointe du contrat.
48. La Cour de cassation a d'ailleurs jugé que « *faute de comporter la signature du salarié, le contrat à durée déterminée ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il s'en déduisait qu'une période d'essai n'avait pas été valablement convenue entre les parties* », quand bien même la Cour d'appel avait jugé que le salarié ne pouvait pas ne pas avoir eu connaissance de ce contrat (Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 10-10958).
49. Il convient, à titre accessoire, de relever que la lettre d'engagement est antérieure de près de 4 mois à la remise du contrat de travail alléguée par les mis en cause. Durant toute cette période, la réclamante a donc pu, de bonne foi, estimer qu'elle serait embauchée sans période d'essai.
50. Les mis en cause ne pouvant pas se prévaloir de l'existence d'une période d'essai, la rupture du contrat de travail doit alors s'analyser en un licenciement. Cette rupture aurait donc dû être motivée par une cause réelle et sérieuse et intervenir dans le respect des conditions de forme prévues par le code du travail.
51. Dans son jugement en date du 26 mars 2012, le Conseil de prud'hommes ne s'est pas prononcé sur ce point de droit mais s'est borné à relever que les mis en cause auraient « *usé comme la législation leur permet de leur droit de retrait dans l'intérêt de l'enfant* ».
52. Or, le droit de retrait prévu par l'article L.4131-1 du code du travail n'est prévu qu'en faveur du salarié confronté à une « *situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* ».
53. L'intérêt supérieur de l'enfant est bien entendu un motif pouvant conduire l'employeur à prendre des mesures à cet égard. Cependant, celles-ci ne relèvent pas du droit de retrait mais, en l'espèce, du pouvoir de mise à pied conservatoire qui interdit au salarié en cause de se rendre sur son lieu de travail.

54. Or aucune mise à pied n'a été mise en œuvre en l'espèce.

### Sur le caractère discriminatoire du licenciement

55. En vertu de l'article L.1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement doit comporter « l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur », et il est de jurisprudence constante que « la lettre de licenciement fixe les limites du litige » quant aux faits qu'elle énonce<sup>1</sup>. Cette obligation de motiver le licenciement est reprise à l'article 12 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

56. Or en l'espèce, celle-ci ne comporte aucun motif de licenciement, si bien qu'aucun des griefs qui ont été énoncés contre Madame X postérieurement à la rupture de son contrat de travail ne peut être retenu pour fonder celle-ci.

57. Interrogés par la haute autorité, les mis en cause formulent plusieurs reproches à l'égard de la réclamante afin de justifier leur décision.

58. Ainsi, Madame Y affirme :

*« Je me suis toujours demandé ce qui avait incité Mlle X à dissimulé ces deux informations. Je pense avec le recul que par cette démarche, elle est la seule responsable de sa situation de licenciement. Le fait de mentir ou de dissimuler a atteint directement le capital confiance que j'avais placé en elle, et s'agissant de mes enfants, j'étais d'autant plus attentive de la suite de son comportement. »*

59. Madame Y reconnaît donc que le fait que la réclamante n'ait pas évoqué sa maladie lors de l'entretien d'embauche, est l'une des raisons de son licenciement.

60. Or, il est de jurisprudence constante qu'un salarié n'a pas à fournir à son employeur d'informations sur son état de santé ou son handicap, ces renseignements ne pouvant être confiés qu'au médecin du travail.

61. Dans un arrêt du 21 septembre 2005 (n° 03-44855), la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que :

*« les renseignements relatifs à l'état de santé du candidat à un emploi ne peuvent être confiés qu'au médecin chargé, en application de l'article R. 241-48 du Code du travail, de l'examen médical d'embauche ; lorsque l'employeur décide que le salarié recruté avec une période d'essai prendra ses fonctions avant l'accomplissement de cet acte médical, il ne peut se prévaloir d'un prétendu dol du salarié quant à son état de santé ou à son handicap, que ce dernier n'a pas à lui révéler ; »*

62. L'argument des mis en causes selon lequel le licenciement de Madame X aurait pour origine une perte de confiance due notamment au fait qu'elle avait caché sa maladie, loin de constituer une justification objective, est en réalité un indice du caractère discriminatoire de ce licenciement, comme cela a été rappelé précédemment.

63. Les mis en cause affirment également que la réclamante fumait beaucoup pendant ses heures de travail, ce qui l'aurait contrainte à laisser régulièrement les enfants sans

---

<sup>1</sup> Voir par exemple Cass. Soc., 12 février 2014, n° 12-11554



surveillance à l'intérieur de la maison. La réclamante affirme quant à elle qu'elle n'a jamais fumé durant ses heures de travail.

64. Les mis en cause soutiennent par ailleurs, dans leur courrier adressé au Défenseur des droits au mois de février 2010, que leur fille se serait plainte à plusieurs reprises du fait que Madame X était « *méchante* » et de ce qu'elle l'aurait « *tapée sur la joue* ».
65. Puis, dans leur courrier en date du 2 juin 2010, les mis en cause ajoutent que le « *comportement agressif* » de la réclamante était doublé de « *négligences mettant [leurs] enfants en danger (chute dans un escalier, étouffement...), car sans surveillance* ».
66. La réclamante réfute ces accusations et précise que dès l'entretien d'embauche elle avait insisté sur le fait qu'elle refusait catégoriquement de lever la main sur les enfants.
67. Ces allégations des mis en cause sont d'autant plus sujettes à caution qu'aucun reproche ne figure dans la lettre de licenciement adressée avec accusé de réception à la réclamante. Elles apparaissent en effet pour la première fois dans les courriers adressés au Défenseur des droits, au mois de février 2010 concernant le comportement agressif, et en juin 2010 pour ce qui est de la chute et de l'« étouffement ».
68. De plus, les mis en cause affirment avoir été alertés à plusieurs reprises sur ces faits, qui s'ils étaient établis, seraient de nature à justifier une mise à pied conservatoire et un licenciement pour faute grave. Or Madame X n'a fait l'objet d'aucune sanction, et son contrat s'est poursuivi après que ses employeurs en auraient eu connaissance, si bien que cette accusation paraît peu plausible.
69. En tout état de cause, les époux Y ne produisent pas le moindre élément probant. La réalité de ces griefs ne peut donc être considérée comme établie, et le lien entre la rupture du contrat de travail de la réclamante et sa maladie chronique doit donc être retenu.
70. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - Considère que la rupture du contrat de travail de Madame X s'analyse en un licenciement qui doit être considéré comme discriminatoire en raison de son état de santé, et donc nul en vertu des articles 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, L.1132-1 et 4 du code du travail ;
  - Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.