



Paris, le : 12 avril 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-67

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à un licenciement que la réclamante estime en lien avec son état de grossesse

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

***Thème :
Emploi privé - Carrière***

Critère : Etat de grossesse

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation d'une femme relative à son licenciement pour faute grave qu'elle estime en lien avec à sa grossesse.

Embauchée en qualité de "Responsable Commerciale Marchés Industriels" par contrat à durée indéterminée le 18 décembre 2006, la réclamante annonce sa grossesse à son employeur par courrier électronique le 22 novembre 2010.

L'enquête révèle une concomitance entre l'annonce, par la réclamante, de sa grossesse, et la formulation, par son employeur, de griefs quant à ses qualités professionnelles par la notification d'un avertissement, directement suivie de son licenciement pour faute grave. Cette concomitance laisse présumer l'existence d'un lien entre la grossesse de la réclamante et son licenciement.

La société invoque le défaut de réponse de la réclamante à un courrier de sa hiérarchie lui demandant de mettre à jour, sur le serveur de l'entreprise, ses dossiers commerciaux, afin de disposer de l'ensemble des données relatives à son activité en 2009 et 2010, ainsi qu'un défaut de réponse aux demandes d'informations de certains clients.

Le Défenseur des droits considère que les faits reprochés à la salariée ne sont pas établis et ne peuvent en aucune manière constituer une faute grave. En conséquence, le licenciement de la réclamante est discriminatoire en raison de son état de grossesse.

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-67

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 P d'une réclamation relative à son licenciement pour faute grave qu'elle estime en lien avec son état de grossesse.

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

**Observations devant le Conseil de prud'hommes
présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier du 3 octobre 2011, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame P relative à son licenciement qu'elle estime en lien avec sa grossesse.
2. Par contrat de travail à durée indéterminée en date du 18 décembre 2006 et à effet au 3 janvier 2007, Madame P est embauchée en qualité de « Responsable Commerciale Marchés Industriels » par la société X.
3. Ses entretiens d'évaluation annuelle des années 2007 à 2010 concluent tous à une appréciation globale satisfaisante. L'entretien d'évaluation annuelle en date du 12 février 2010 précise en outre que Madame P a une maîtrise complète de la fonction qu'elle occupe.
4. En raison de sa contribution aux résultats de la société pour les années 2007 et 2008, Madame P se voit attribuer des primes à titre de bonus. Elle bénéficie régulièrement d'augmentations (avenants en date des 14 septembre 2007 et 23 avril 2009) et notamment une augmentation de 2% sur sa rémunération fixe le 5 juillet 2010.
5. Par courrier électronique du 22 novembre 2010, Madame P informe son employeur de sa grossesse.
6. Le 7 décembre 2010, la réclamante, qui n'a jamais fait l'objet d'une sanction ou d'un avertissement, est convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, qui doit se dérouler le 17 décembre 2010.
7. Le 7 janvier 2011, Madame P se voit notifier un avertissement. L'employeur lui reproche « *un manque de transparence de son activité et un pilotage commercial hasardeux, qui déstabilise les relations avec sa hiérarchie* ». Il fait ainsi état, de faits, dont certains remontent au 22 octobre 2010, qui démontreraient un manque de réactivité dans les retours effectués auprès de sa supérieure hiérarchique, dans l'établissement d'un devis, dans l'information faite aux clients relativement aux innovations produits. Il lui est également reproché « *une approche commerciale laxiste* ».
8. Par courrier du 8 février 2011, Madame P conteste les faits qui lui sont reprochés et demande que l'avertissement soit retiré de son dossier. L'employeur confirme toutefois sa décision par courrier du 23 mars 2011.
9. Du 19 janvier au 23 avril 2011, Madame P est placée en arrêt maladie pour « *syndrome anxio-dépressif* ».
10. Par courrier du 3 février 2011, et ce alors que Madame P est en arrêt maladie, la société X lui demande de mettre à jour « *le fichier partagé à l'ensemble du service de la Direction PO Entreprises, nommé « commun/2010/...* », afin d'être en possession de l'ensemble des données relatives à son activité en 2009 et 2010.
11. Par courrier du 31 mars 2011, Madame P répond qu'une sauvegarde de l'ensemble des données a toujours été accessible dans le répertoire « *commun/Dossiers D.* », ce dernier comprenant l'ensemble des données informatiques disponibles depuis plus de 5 années. Elle précise également que des archives papier sont disponibles à Levallois dans les bureaux de la Direction Entreprises.
12. Le même jour, la réclamante est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui doit se dérouler le 14 avril 2011. Lors de cet entretien préalable, la réclamante est assistée de Monsieur N, délégué syndical.

13. Durant l'entretien, il a été expliqué à Madame P que le fait de ne pas avoir immédiatement répondu au courrier de sa supérieure hiérarchique en date du 3 février 2011, avait dégradé le mode d'organisation du service et porté préjudice à l'activité.
14. Le 20 avril 2011, alors qu'elle est toujours en arrêt maladie, Madame P se voit notifier son licenciement pour faute grave. L'employeur lui reproche à nouveau son défaut de réponse au courrier du 3 février 2011 lui demandant de mettre à jour, sur le serveur de l'entreprise, ses dossiers commerciaux, afin de disposer de l'ensemble des données relatives à son activité en 2009 et 2010. La société précise que la plupart des fichiers disponibles sur le serveur commun datent de 2008 et que cela a généré des conséquences multiples et souvent lourdes tant en termes financiers que pour son image. Elle fait état de 8 exemples venant au soutien de son argumentation. Elle indique enfin que la communication récente de Madame P par voie de courrier procédurier plutôt que par téléphone a contribué à dégrader la confiance plutôt qu'à la restaurer.
15. Le 24 avril 2011, Madame P est arrêtée pour un état pathologique résultant de sa grossesse.
16. Par courrier du 28 avril 2011, Madame P conteste les motifs de son licenciement énonçant qu'en réalité celui-ci repose exclusivement sur ses difficultés de santé et son état de grossesse.
17. Madame P saisit le Conseil des prud'hommes afin d'obtenir la nullité du licenciement dont elle a fait l'objet.
18. Les services du Défenseur des droits ont adressé un courrier d'enquête le 13 décembre 2011 au mis en cause afin de recueillir ses observations sur la discrimination alléguée. Il a été également demandé à la société de transmettre notamment tout élément relatif au poste de la salariée, les entretiens d'évaluations et son dossier disciplinaire et ce, afin d'examiner les éléments objectifs susceptibles de fonder les sanctions dont a fait l'objet la réclamante.
19. Le mis en cause a répondu par courrier le 11 janvier 2012 en apportant un certain nombre d'explication et il a également transmis des documents relatifs à l'activité professionnelle de Madame P.
20. Le Défenseur des droits a adressé par la suite à la société X, une note récapitulant son analyse des faits et les raisons pour lesquelles il pourrait être amené à conclure à l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame P.
21. A la suite de ce courrier, le mis en cause a de nouveau apporté certaines précisions qui ont été prises en compte par les services du Défenseur des droits.

Le cadre juridique

22. Aux termes de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison notamment de sa grossesse.
23. En vertu de l'article L.1132-4 du Code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance des dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail est nul.
24. L'article L.1134-1 du même Code indique qu'il appartient au salarié d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
25. Par ailleurs, s'agissant de la discrimination liée à la grossesse et à la maternité, des dispositions spécifiques s'appliquent.
26. Ainsi, l'article L.1225-4 du Code du travail précise que le contrat de travail d'une salariée ne peut être rompu lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant

l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit au titre du congé maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse.

27. En application de ces dispositions, 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 ou ne sont pas démontrés (Cass. Soc., 25 septembre 2007, n°05-42166, Cass. Soc., 12 octobre 2011, n° 10-17.834).
28. Par ailleurs, aux termes de sa délibération n°2008-282 du 8 décembre 2008 (§.30), le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a estimé 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. »
29. Ce raisonnement a été confirmé par la Cour d'appel d'Orléans qui a jugé nul le licenciement pour faute grave d'une salariée dont la grossesse était connue de l'employeur, dans la mesure où ce dernier, qui ne pouvait recourir qu'à la faute grave pour la licencier, ne prouvait pas suffisamment que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (CA Orléans, 29 janvier 2009, RG n° 08-02834).

Sur l'avertissement notifié à la réclamante le 7 janvier 2011

30. La société X soutient que l'avertissement du 7 janvier 2011 serait sans lien avec la grossesse de Madame P dès lors que les griefs formulés à son encontre sont les mêmes que ceux qui lui avaient été exposés lors d'un entretien qui se serait tenu le 22 novembre 2010, soit le jour même où la réclamante informe son employeur de son état de grossesse.
31. A cet égard, l'employeur transmet un courrier électronique de la supérieure hiérarchique de la réclamante Madame L, en date du 16 novembre 2010, dans lequel cette dernière souhaite rencontrer la réclamante le 22 ou 23 novembre 2010 afin d'effectuer un point sur la gestion des dossiers en cours. Dans ce courrier électronique, il apparaît que Madame L ne fait pas référence à des reproches sur la qualité du travail de la réclamante. En effet, sa supérieure hiérarchique affirme qu'elle « souhaite faire un point sur site à ta convenance lundi ou mardi prochain. Ce point devra nous permettre de fixer les cibles de développement 2011 sur les nouveaux produits et de balayer les sujets en cours habituels ». De plus, l'employeur n'apporte pas d'éléments factuels prouvant la réalité de cet entretien.
32. Interrogée par les services du Défenseur des droits, la société mise en cause affirme que les manquements de la réclamante ont été signalés avant l'annonce de la grossesse de la réclamante.
33. Dans l'avertissement du 7 janvier 2011, il apparaît que les griefs formulés sur la gestion des dossiers clients par la réclamante, s'étendent sur une période du 22 octobre 2010 au 19 novembre 2010.
34. De plus, le mis en cause affirme que la réclamante « ne contestait pas les griefs formulés à son encontre ». Or, le Défenseur des droits constate que la réclamante a demandé par courrier du 8 février 2011 le retrait de cet avertissement de son dossier personnel.
35. L'employeur ajoute dans un courrier au Défenseur des droits que, « le comportement de Madame P [s'est] dégradé en septembre, octobre et novembre 2010, et notamment très sérieusement la semaine du 15 au 19 novembre 2010 ».
36. Pourtant, il ressort des éléments de l'enquête que la société n'a pas, avant le 7 décembre 2010, date à laquelle la réclamante est convoquée à son entretien disciplinaire, fait part à Madame P d'un quelconque mécontentement quant à son travail. Ainsi, le Défenseur des droits constate que les griefs tirés de sa gestion des dossiers clients, sont formulés pour la première fois une quinzaine de jours après l'annonce de sa grossesse.

37. En outre, il apparaît que jusqu'à l'annonce, par la réclamante de sa grossesse, la société mise en cause était satisfaite tant de son travail que de son comportement comme le révèle le versement de primes en 2007 et 2008 ainsi que les augmentations successives en 2007, 2008 et 2010.
38. A la suite de la notification de cet avertissement, les services du Défenseur des droits constatent que l'état de santé de la réclamante s'est dégradé. A cet égard, Madame P a été placée en arrêt maladie pour « *syndrome anxio-dépressif* » du 19 janvier au 23 avril 2011. Le Docteur B certifie ainsi le 7 juin 2011 « *recevoir Madame P en consultation régulière pour un syndrome dépressif réactionnel à une situation professionnelle très difficile à supporter en raison d'un conflit avec sa responsable hiérarchique dont les exigences et le comportement paraissent très maladroits voire agressifs aux dires de la patiente* ». Cette attestation indique clairement que la réclamante consultait régulièrement un médecin pour une dépression. Selon la réclamante, les causes de sa dépression ont pour origine la dégradation de ses conditions de travail.
39. Cette concomitance entre l'annonce, par la réclamante, de sa grossesse, et les reproches formulés par la société, directement suivis d'un avertissement puis, de son licenciement pour faute grave, laisse présumer l'existence d'un lien entre la grossesse de la réclamante et son licenciement.

Sur le licenciement notifié à la réclamante le 20 avril 2011

40. Aux termes de la lettre de licenciement en date du 20 avril 2011, il est reproché à Madame P de ne pas avoir immédiatement répondu au courrier de son employeur en date du 3 février par lequel il lui demandait de mettre à jour, sur le serveur de l'entreprise, ses dossiers commerciaux, afin de disposer de l'ensemble des données relatives à son activité en 2009 et 2010.
41. Or, ce simple fait à le supposer établi ne semble pas pouvoir être qualifié de faute grave. Il convient d'ailleurs de préciser que la réclamante a répondu à la demande de son employeur, par courrier, le 31 mars 2011.
42. De plus, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Soc., 27 septembre 2007, pourvoi n° 06-43.867). La jurisprudence a ainsi considéré que ne constitue pas une faute grave le fait pour une salariée de venir dans l'entreprise alors qu'elle est en arrêt maladie pour récupérer des documents et des effets personnels et en emportant des listings confidentiels, sans autorisation de l'employeur (CA Chambéry, 16 juin 2011, JurisData n° 2011-012332).
43. De même, aux termes d'un arrêt en date du 28 novembre 2000, pourtant cité par la société X aux termes de sa réponse au Défenseur des droits afin de tenter de justifier de sa qualification de faute grave, la Cour d'appel de Limoges a qualifié l'absence de réponse de la salariée à son employeur de « manquement aux obligations de bonne foi et de loyauté », estimant que « cette attitude ne pouvait pas être considérée en soi comme une faute grave ». La Cour d'appel précise que ces faits constituent seulement une cause réelle et sérieuse de licenciement dans la mesure ils font suite à un premier avertissement motivé notamment par les communications téléphoniques personnelles effectuées sur son temps de travail (CA Limoges, 28 novembre 2000, n° 99-699).
44. En l'espèce, la société X ne démontre pas que les dossiers commerciaux n'ont pas été mis à jour sur le serveur par la réclamante afin de disposer de l'ensemble des données relatives à son activité en 2009 et 2010. De plus, dans l'hypothèse où la mise à jour du serveur n'a pas été effectuée par Madame P, le mis en cause n'apporte pas les éléments prouvant que cette absence de réponse de la réclamante a généré des conséquences néfastes tant en termes financiers que pour son image.
45. Dans sa réponse au Défenseur des droits, la société conteste toute discrimination. Elle précise que les relations entre Madame P et sa hiérarchie auraient toujours été émaillées

d'incidents et que la salariée n'aurait pas accepté le changement d'approche commerciale mise en place en 2009. Elle affirme par ailleurs que Madame P serait toujours demeurée opaque sur le travail qu'elle réalisait, que sa hiérarchie aurait été contrainte de lui rappeler ses obligations au cours des mois de mars et mai 2010 et que son comportement se serait dégradé en septembre, octobre et novembre 2010.

46. La société affirme que le licenciement pour faute grave serait fondé sur de graves manquements à ses obligations professionnelles.
47. A cet égard, l'employeur transmet quelques courriers électroniques (18 mars, 3 mai, 14 septembre 2010) dans lesquels on constate que sa hiérarchie souhaite connaître l'état d'avancement par la réclamante de ses dossiers professionnels. Pour autant, il ne ressort pas des courriers électroniques précités de reproches quant à la qualité du travail de la réclamante.
48. Ainsi, les éléments de l'enquête démontrent que la société mise en cause n'avait pas, avant l'annonce de sa grossesse, fait part explicitement de son mécontentement à la réclamante quant à la qualité de son travail. De plus, l'employeur n'apporte pas d'éléments factuels prouvant que le travail de la réclamante ne donnait pas satisfaction.
49. Il apparaît que les faits reprochés à Madame P et fondant son licenciement ne semblent pas pouvoir être qualifiés de faute grave.
50. La société X considère dans ces conditions que l'avertissement et le licenciement dont a fait l'objet Madame P sont fondés et sans lien avec son état de grossesse.
51. Par ailleurs, l'établissement ne démontre pas non plus que les faits reprochés à Madame P rendaient impossible son maintien en son sein. A cet égard, il convient de rappeler que la jurisprudence considère que la perte de confiance ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement (Soc., 29 mai 2001, n° 98-46.341).
52. En outre, si la société X indique dans sa réponse au Défenseur des droits que des clients se seraient plaints du travail de Madame P, il n'en demeure pas moins que ces éléments ne peuvent pas être pris en compte pour qualifier l'éventuelle faute grave de Madame P dès lors qu'ils ne sont pas repris dans les motifs de la lettre de licenciement, qui fixe seule les limites du litige.
53. Enfin, alors que Madame P a toujours bénéficié d'évaluations annuelles satisfaisantes, de primes et d'augmentations salariales, elle a été successivement convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire quelques semaines après avoir annoncé sa grossesse, sanctionnée d'un avertissement et licenciée pour faute grave cinq mois plus tard.
54. Le Défenseur des droits pourrait par conséquent considérer que la société X a recouru à la qualification de faute grave pour pallier à l'impossibilité de licencier Madame P pour insuffisance professionnelle ou pour faute simple, eu égard à son état de grossesse.

55. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- considère que les faits reprochés à la salariée ne sont pas établis et ne peuvent en aucune manière constituer une faute grave ;
- considère que la société n'apporte pas la preuve, qui lui incombe conformément à l'article L.1134-1 du code du travail, que sa décision de licencier Madame P est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
- considère en conséquence que le licenciement de Madame P est discriminatoire en raison de son état de grossesse et qu'il doit être déclaré nul en application de l'article L.1132-4 du code du travail ;
- décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.