



Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-109

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative au non-renouvellement d'un contrat unique d'insertion que la réclamante estime en lien avec sa grossesse et son état de santé

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

***Thème :
Emploi privé – Non-renouvellement de contrat***

Critères : Grossesse, état de santé

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative au non-renouvellement d'un contrat unique d'insertion au sein d'une association que la réclamante estime en lien avec sa grossesse et son état de santé.

Après le premier renouvellement d'un contrat unique d'insertion de six mois au sein d'une association, la réclamante apprend qu'elle est enceinte et en informe son employeur.

En raison de sa grossesse, la réclamante est placée en arrêt maladie à plusieurs reprises.

Le Président du Conseil général valide son projet d'insertion et renouvelle son contrat d'engagement réciproque élaboré dans le cadre de son droit au RSA afin de l'accompagner dans la réalisation de son projet professionnel.

L'employeur convoque la réclamante afin de l'informer de sa décision de ne pas renouveler son contrat unique d'insertion en raison de son état de santé.

La réclamante conteste cette décision et fait valoir d'une part, que son médecin traitant l'a déclarée apte à poursuivre son activité professionnelle, et, d'autre part que son employeur s'était engagé à l'accompagner dans son projet d'insertion professionnelle.

En réponse au courrier d'instruction du Défenseur des droits, l'employeur indique expressément que l'état de santé de la réclamante a été à l'origine de la décision de ne pas renouveler son contrat.

A sa demande, l'employeur a été entendu par les services du Défenseur des droits.

Au cours de son audition, l'employeur a expliqué que l'état de grossesse de la réclamante n'était pas à l'origine du non-renouvellement de son contrat. Il a insisté sur le fait que ce n'était pas directement son état de santé qui avait fondé cette décision mais l'incidence de ses arrêts maladie sur la réalisation de son parcours d'insertion professionnelle.

Toutefois, l'employeur a reconnu s'être exprimé de façon malheureuse, notamment dans sa réponse au Défenseur des droits. Il a également admis ne pas avoir sollicité l'avis du médecin du travail sur l'aptitude de la réclamante à occuper son poste, alors qu'il en avait la possibilité.

Il ressort de ces éléments que la réclamante a pu légitimement s'estimer victime d'une discrimination fondée sur son état de santé et, indirectement, sur son état de grossesse.

Au cours de l'audition, l'employeur a proposé de réintégrer la réclamante au sein de l'association afin qu'elle reprenne son parcours professionnel, ce qu'elle a accepté.

En conséquence, le Défenseur des droits décide d'une part, de rappeler les termes de la loi à l'employeur afin d'éviter la répétition de tels faits et, d'autre part, de recommander à l'employeur de se rapprocher de la réclamante en vue de sa réintégration et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois.



Paris, le 23 mai 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD/2013-109

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 N qui estime avoir subi une discrimination à raison de sa grossesse et de son état de santé de la part de l'association X,

Donne acte à l'association X de son engagement à se rapprocher de Madame N en vue de sa réintégration au sein de l'association, 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
relative au Défenseur des droits**

1. Le 5 mars 2012, Madame N a saisi le Défenseur des Droits d'une réclamation relative au non-renouvellement de son contrat unique d'insertion qu'elle estime en lien avec sa grossesse et son état de santé.
2. Le 14 mars 2011, Madame N conclut un contrat unique d'insertion avec l'association X, en qualité d'ouvrière textile, pour une durée de six mois, renouvelé jusqu'au 13 mars 2012.
3. En octobre 2011, elle apprend qu'elle est enceinte.
4. Elle annonce sa grossesse à la Directrice de l'association, Madame B. Cette dernière se serait engagée oralement à renouveler son contrat jusqu'à son congé maternité prévu au mois de juin 2012.
5. En raison de sa grossesse, elle est placée en arrêt maladie à quatre reprises entre le mois de novembre 2011 et février 2012.
6. Par courrier du 9 février 2012, le Président du Conseil général valide son projet d'insertion et renouvelle son contrat d'engagement réciproque pour une durée de quatre mois à compter du 9 février 2012. Ce contrat est élaboré dans le cadre de son droit au RSA afin de l'accompagner à réaliser son projet professionnel d'aide soignante.
7. Le 27 février 2012, Madame B convoque la réclamante afin de l'informer de sa décision de ne pas renouveler son contrat en raison de son état de santé. Elle lui demande de ne plus venir travailler à compter du 2 mars 2012 et de poser ses congés payés jusqu'au terme de son contrat.
8. Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 22 mars 2012, la réclamante demande à son employeur de justifier la prise en compte de son état de grossesse pour ne pas renouveler son contrat de travail alors même que son médecin traitant l'a déclarée « *cliniquement apte à poursuivre son activité professionnelle jusqu'à son arrêt légal pour grossesse* » et que Madame B s'était engagée à l'accompagner tout au long du processus.
9. Le 31 juillet 2012, les services du Défenseur des droits ont adressé un courrier d'instruction à Madame B.
10. Par courrier reçu le 14 août 2012 par les services du Défenseur des droits, Madame B a répondu : « *je n'ai pas souhaité renouveler le contrat de Madame N parce que sur les trois derniers mois, Madame N a eu 4 arrêts maladie d'environ 10 jours chacun, ainsi que des jours d'absences liés à son état de santé. Lors de ces reprises de poste, nous avons dû réaménager ses temps de travail. A plusieurs reprises, nous avons dû la raccompagner à son domicile et même faire intervenir les pompiers* ».
11. Le 6 novembre 2012, les services du Défenseur des droits ont adressé une note récapitulative à Madame B.
12. Par courrier du 21 décembre 2012, Monsieur V, Président de l'association X, a sollicité une audition auprès du Défenseur des droits.
13. Le 1^{er} mars 2013, Madame B, assistée de son conseil, Madame Z, a été entendue par les services du Défenseur des droits.

14. Madame B a expliqué que l'état de grossesse de la réclamante n'avait pas motivé le non-renouvellement de son contrat. Elle a insisté sur le fait que ce n'était pas directement son état de santé qui avait fondé cette décision mais l'incidence de ses arrêts maladie sur la réalisation de son parcours d'insertion professionnelle.
15. Toutefois, elle a reconnu s'être exprimée de façon malheureuse, notamment dans sa réponse au Défenseur des droits du 9 juillet 2012, en indiquant que l'état de santé de la réclamante était à l'origine du non-renouvellement de son contrat. Elle a également admis ne pas avoir sollicité l'avis du médecin du travail sur l'aptitude de la réclamante à occuper son poste, alors qu'elle en avait la possibilité.
16. Il ressort de ces éléments que Madame N a pu légitimement s'estimer victime d'une discrimination fondée sur son état de santé et, indirectement, sur son état de grossesse.
17. Aussi, le Défenseur des droits attire l'attention de l'association X sur les termes de l'article L. 1132-1 du code du travail qui dispose : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de (...) renouvellement de contrat en raison de (...) sa grossesse (...) ou en raison de son état de santé (...)* ».
18. Le Défenseur des droits rappelle également que l'article L. 1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité la méconnaissance de ces dispositions.
19. Par ailleurs, au cours de l'audition, Madame B a émis la proposition de réintégrer la réclamante au sein de l'association X afin qu'elle reprenne son parcours professionnel.
20. Cette proposition a été transmise par les services du Défenseur des droits à Madame N qui l'a acceptée le 15 mai 2013.
21. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - décide de rappeler les termes de la loi à l'association X afin d'éviter que de tels faits se reproduisent ;
 - recommande à l'association X de se rapprocher de Madame N en vue de sa réintégration au sein de l'association afin de lui donner la possibilité de mener à bien son projet d'insertion professionnelle, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.