

Délibération n°2007-316 du 26 novembre 2007

Peu de temps après avoir signé une proposition d'embauche, la réclamante annonce sa grossesse à son nouvel employeur. Elle allègue que ce dernier lui aurait alors « vivement conseillé » de différer son arrivée dans l'entreprise à l'issue de son congé maternité. Elle considère avoir été discriminée à l'embauche en raison de sa grossesse. Elle indique avoir également fait l'objet de harcèlement moral au moment de son intégration dans l'entreprise. Ces pressions se seraient accentuées suite à l'annonce d'une deuxième grossesse. Ayant exposé par écrit les problèmes rencontrés depuis son embauche à son employeur et n'obtenant pas de réponses de sa part, elle a engagé une action en justice pour discrimination à l'embauche fondée sur sa première grossesse engagée devant le conseil des prud'hommes. Elle est immédiatement licenciée pour faute grave. La réclamante considère avoir été licenciée en raison de sa situation de mère de famille et de sa saisine du conseil des prud'hommes. Au vu des éléments recueillis, la haute autorité n'est pas en mesure de se prononcer sur l'allégation de discrimination à l'embauche fondée sur la grossesse de l'intéressée ni sur les faits de harcèlement. En revanche, la haute autorité considère que la décision de la licencier fait suite à l'action en justice engagée pour discrimination à l'embauche en raison de sa grossesse. Observations devant la Cour d'appel de Paris.

Le Collège :

Vu les articles L. 122-44 et L. 122-45-2 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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 23 octobre 2006 d'une réclamation de Madame N., par l'intermédiaire de son conseil, relative au litige qui l'oppose à son employeur, la société.

Elle estime qu'elle aurait fait l'objet d'une discrimination à l'embauche du fait de son état de grossesse et d'un licenciement fondé sur sa situation de famille. Elle souhaite obtenir sa réintégration.

Le 18 juillet 2001, Madame N est convoquée par la DRH de la société A afin de lui remettre en main propre une proposition d'embauche signée par son Président, l'invitant à

rejoindre la société « *en qualité de manager* », devant débiter « *dès que possible [date à confirmer par vos soins]* ».

Il y est précisé que « *la présente offre est valable jusqu'au 31 juillet 2001* ».

Madame N. indique que lors de la remise de l'offre, elle aurait fait part de sa grossesse à la DRH et aurait rappelé être liée à son précédent employeur par une clause de non concurrence.

Madame N indique que la DRH rencontrée la veille du 15 août 2001, lui aurait alors proposé de différer son embauche début septembre après les vacances.

Madame N a finalement intégré l'entreprise le 13 mai 2002, à l'issue de son congé maternité.

Le 28 mai 2002, elle a adressé à l'entreprise un courrier électronique relatif à sa situation exposant notamment « *... au cours de mes entretiens en juillet 2001, nous étions convenus des éléments suivants concernant mon embauche :*

- *poste de senior manager (6 months/1 year principal)*
- *staffing correspondant ...*
- *la liberté d'organisation personnelle (liée aux caractéristiques du poste) me permettant d'éviter de devoir passer plus d'une nuit de temps en temps en province ou à l'étranger proche ainsi que j'en avais clairement exprimé le besoin.*

J'avais par ailleurs fait état de mon état de grossesse et la société A m'avait demandé de différer mon entrée à mon retour de congé maternité ».

Elle affirme qu'elle aurait été rapidement isolée.

Madame N. a déclaré une seconde grossesse début janvier 2003, soit 8 mois après son embauche. Du 6 janvier 2003 au 15 février 2003, elle est en arrêt maladie. Elle est de nouveau arrêtée pour maladie du 27 février 2003 au 23 juillet 2003. Le 24 juillet 2003, son congé maternité débute. Sa date de reprise est repoussée du 12 novembre au 12 décembre 2003 par son médecin. Madame N. disposant de trois semaines de congés payés du 15 décembre au 5 janvier 2004, a donc repris son travail le 6 février 2004.

Madame N., s'estimant mise à l'écart, a adressé un courrier à son employeur le 11 février 2004 pour se plaindre des agissements subis, et demander à son employeur de prendre en compte un arrêt de travail de 15 jours prescrit par son médecin lié à un état dépressif réactionnel.

Elle lui demandait d'établir une déclaration d'accident du travail et évoquait la discrimination dont elle estimait avoir fait l'objet au moment de son embauche du fait de sa grossesse. Elle dénonçait par ailleurs, les différences de traitement subies, et les pressions exercées pour « *accepter* » un départ sans préavis moyennant la signature d'une transaction.

Par courrier du 12 février 2004, la société lui a répondu en précisant qu'aucune décision de licenciement n'avait été prise à son encontre, et que sa lettre du 11 février 2004 apparaissait donc sans fondement.

Le 28 avril 2004, Madame N. a saisi le conseil des prud'hommes de Paris par l'intermédiaire de son conseil d'une demande tendant à faire constater la discrimination à l'embauche fondée sur sa grossesse.

Par courrier en date du 3 mai 2004, elle est convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave le 10 mai 2004.

Son licenciement pour faute grave lui est notifié le 12 mai 2004 au motif que son attitude rend impossible l'accomplissement normal de ses obligations professionnelles.

Madame N. a saisi la formation de référé du Conseil des prud'hommes de Paris pour faire constater que son licenciement est, soit nul, soit dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Par ordonnance rendue le 4 novembre 2004 le conseil statuant en formation de départage s'est déclaré incompétent du fait de l'existence d'une contestation sérieuse. Madame N. a interjeté appel de cette ordonnance

Dans l'intervalle, le Conseil des prud'hommes a statué au fond le 27 mai 2005 : il a débouté Madame N. de ses demandes concernant la discrimination à l'embauche, mais a décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et avait été prononcé en réaction à l'action en justice engagée par la réclamante.

Madame N. a fait appel du jugement afin notamment d'obtenir sa réintégration.

Par un arrêt du 16 juin 2005, la cour d'appel de Paris 18^{ème} chambre C a infirmé l'ordonnance de référé du 4 novembre 2004 et condamné la société A. au versement d'indemnités à titre provisionnel pour avoir licencié Madame N. en raison de l'action en justice engagée par elle devant le Conseil des prud'hommes sur la base d'une discrimination liée à l'état de grossesse.

Par requête en date du 20 octobre 2006, le conseil de Madame N demandait au Président de la 21^{ème} chambre de bien vouloir recueillir les observations de la HALDE. Par lettre en date du 23 octobre 2006, il saisissait la haute autorité.

Le Président de la Chambre a invité la haute autorité à présenter ses observations à l'audience du 11 décembre 2007.

Avant même le début de l'enquête menée par la haute autorité, les parties ont successivement et à intervalles réguliers produit des mémoires rédigés strictement à l'attention de la haute autorité, s'adressant à elle comme à une juridiction.

Il convient de rappeler que la haute autorité est une autorité administrative indépendante chargée d'aider les victimes. Elle n'a pas pour objet de se substituer aux juridictions compétentes.

La haute autorité a procédé à son enquête.

Au vu des éléments recueillis, la haute autorité n'est pas en mesure de se prononcer sur l'allégation de discrimination à l'embauche fondée sur la grossesse de Madame N. ni sur les faits de harcèlements allégués par Madame N..

S'agissant du licenciement :

Il est reproché à Madame N. « *une attitude délibérée de défiance, d'insubordination et de harcèlement vis-à-vis de notre société, [...] constitutive d'une faute grave* ».

La lettre de licenciement vise :

- le courrier électronique de Madame N. du 28 mai 2002 mentionné plus haut,
- le courrier postal du 11 février 2004,
- la saisine du conseil des prud'hommes par la réclamante pour discrimination à l'embauche fondée sur sa grossesse.

Le courrier électronique du 28 mai 2002 n'a fait l'objet d'aucune réponse de la part de la société A., ni a fortiori d'aucune sanction disciplinaire pendant près de deux ans. L'employeur n'a pas non plus réagi au courrier du 11 février 2004. Ainsi, lorsque la procédure de licenciement a été mise en œuvre, les faits reprochés étaient prescrits (délai de prescription de deux mois prévu à l'article L. 122-44 du code du travail).

Madame N. n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement lié à son attitude, et ses compétences professionnelles n'ont à aucun moment été remises en question par son employeur, aux moyens d'éléments précis et motivés.

Au vu des éléments recueillis, le Collège de la haute autorité constate que le licenciement de Madame N. ne semble reposer sur aucune cause réelle et sérieuse. Aucun élément recueilli au cours de l'enquête ne permettant, comme l'allègue l'employeur, de démontrer le caractère abusif de l'action engagée devant le conseil des prud'hommes par Madame N., le Collège de la haute autorité décide que les conditions relatives à la nullité du licenciement, telles que prévues à l'article L. 122-45-2 du code du travail, semblent réunies.

La haute autorité répondra à la convocation à comparaître et présentera ses observations en ce sens à l'audience du 11 décembre 2007 devant la 21^{ème} chambre C de la Cour d'appel de Paris.

Le Président

Louis SCHWEITZER