

Délibération n° 2010-154 du 5 juillet 2010

Discrimination à l'embauche en raison de l'état de grossesse

Emploi privé - Refus d'embauche - Etat de grossesse - Recommandation.

La réclamante a fait l'objet d'un refus d'embauche sur un poste de consultante mobilité en contrat à durée déterminée après l'annonce de son état de grossesse. Le refus d'embauche a été décidé en raison de l'indisponibilité prévisible liée à la grossesse ce qui constitue une discrimination en raison du sexe prohibée par la directive 2006/54/CE, le Code du travail et sanctionnée par la jurisprudence constante de la CJUE. En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande à l'Association mise en cause une juste réparation du préjudice subi. A défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si la réclamante engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant la juridiction saisie.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu la Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu le Code du travail et notamment ses articles L.1132-1, L.1142-1;

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 de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 09/09/2009, par Madame X d'une réclamation relative à un refus d'embauche en contrat à durée déterminée par l'APEC, qu'elle estime lié à son état de grossesse.

Le 14 janvier 2009, Madame X a été engagée en contrat de travail à durée déterminée à temps plein, en qualité de consultante mobilité, en remplacement d'un congé maternité, contrat venant à échéance le 12 mai 2009.

A l'issue de son contrat à durée déterminée, le supérieur hiérarchique de Madame X, Monsieur A, lui aurait indiqué qu'une nouvelle offre de poste de consultant mobilité, en contrat à durée déterminée à mi-temps, prévu à partir de la mi juin 2009, serait lancée pour un accroissement temporaire d'activité et qu'elle serait retenue pour ce poste.

Le 25 mai 2009, Madame X annonce par téléphone à Monsieur A son état de grossesse et lui adresse, le 28 mai 2009, un courrier électronique afin de connaître les suites du contrat à durée déterminée en précisant qu'elle sera en congé maternité de fin septembre 2009 à fin décembre 2009.

Le même jour, Monsieur A lui répond que le poste envisagé en CDD implique une formation technique dès la mi-juin 2009 et qu'il n'est pas envisageable que ce ne soit pas la même personne qui opère sur le poste de juin à décembre 2009.

Le 2 juin 2009, Madame X lui précise alors que « *le refus d'embaucher une femme pour le motif qu'elle est enceinte est un délit* » et constate également que la décision de ne pas l'embaucher a été prise dès l'annonce de sa grossesse puisqu'une offre pour le poste concerné a été publiée sur le site internet de l'APEC dès le 28 mai 2009.

Ce courrier électronique ne reçoit aucune réponse de la part de Monsieur A.

Les 18 juin 2009 et 2 juillet 2009, Madame X écrit alors à Monsieur B, directeur des services de l'APEC, et Monsieur C, directeur général, afin de relater la discrimination à l'embauche dont elle s'estime victime.

Le 10 juillet 2009, Monsieur D, directeur des ressources humaines, répond à la réclamante, au nom de Monsieur C, en lui précisant que : « *la réponse apportée par Monsieur A, Responsable du centre, peut en effet apparaître inappropriée mais renvoie néanmoins à une réalité opérationnelle. Un surcroît de bilan de compétences à réaliser nous amène à renforcer l'équipe d'un(e) consultant(e) mobilité sur 6 mois. Compte tenu de la nouvelle offre de services mise en place fin juin, ce collaborateur, formé durant l'été, devra être parfaitement opérationnel en septembre.* »

Le 26 février 2010, Monsieur D, directeur des ressources humaines de l'APEC, a répondu aux demandes de la haute autorité concernant le refus d'embauche de Madame X en précisant que « *ce qui nous a conduit à ne pas retenir la candidature de la réclamante était motivé par sa non-disponibilité dans un moment important et crucial.* »

Il résulte de l'enquête menée par la haute autorité et notamment de la chronologie des événements qu'il y a eu concordance entre l'annonce de la grossesse par la réclamante et la publication de l'annonce du poste de consultant mobilité sur le site de l'APEC. Ainsi, après avoir annoncé sa grossesse par téléphone le 25 mai 2009 à son supérieur hiérarchique, confirmé par courrier électronique du 28 mai 2009, Madame X a été informée par courrier électronique du même jour que sa candidature n'était pas retenue.

L'enquête révèle également que Madame X avait donné entière satisfaction dans l'accomplissement de ses fonctions puisqu'elle avait déjà effectué un contrat à durée déterminée du 14 janvier 2009 au 12 mai 2009 sur le même poste de consultante mobilité et avait donc toutes les compétences requises pour le poste proposé.

Dans son courrier du 26 février 2010, l'APEC précise d'ailleurs que « *l'implication et les résultats de Madame X étaient conformes à nos attentes* », confirmé par son courrier de réponse à la notification des griefs du 22 avril 2010: « *Nous avons eu l'occasion de confirmer à Madame X que si le poste à pourvoir avait été en contrat à durée indéterminée, il n'y aurait eu aucune difficulté à la recruter.* »

L'APEC argue donc du fait que c'est parce qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée et d'une mission ponctuelle que l'indisponibilité de la réclamante représentait un obstacle à l'embauche et que tel n'aurait pas été le cas pour un contrat à durée indéterminée.

Cependant, la haute autorité relève que cet argument ne peut pas représenter un motif légitime de refus d'embauche qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

En conclusion, aucun autre motif que l'indisponibilité de la réclamante résultant de son état de grossesse n'est avancé par le mis en cause pour justifier le refus d'embaucher Madame X.

Or, selon la Cour de Justice de l'Union Européenne : « *Si la disponibilité du salarié est une condition essentielle à la bonne exécution du contrat de travail, il n'en demeure pas moins que la protection garantie par le droit communautaire à la femme en cours de grossesse, puis après l'accouchement, ne saurait dépendre du point de savoir si la présence de l'intéressée, pendant la période correspondant à sa maternité, est indispensable à la bonne marche de l'entreprise qui l'emploie, sauf à priver les dispositions de la directive 76/207 de leur effet utile.* »¹

Par ailleurs, l'article L.1132-1 du Code du travail et la directive 2006/54/CE prévoient qu' « 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, (L. 2008-496 du 27 mai 2008) telle que définie à l'article 1^{er} 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 (...) **en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse**», et « qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe ».

L'article L.1142-1 du Code du travail précise que « nul ne peut **refuser d'embaucher** une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en **considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse** ».

L'article 225-2 du Code pénal prévoit que : « la discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende, lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne. »

Le Collège :

Considère que cette décision repose sur un motif prohibé de discrimination, l'état de grossesse.

Recommande à l'APEC de se rapprocher de la réclamante afin d'examiner les conditions d'une juste réparation du préjudice subi et de l'en tenir informée dans un délai de trois mois.

A défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si Madame X engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité décide de

¹ CJUE – 14 juillet 1994 – Arrêt WEBB, aff. C-32/93.

présenter ses observations devant la juridiction saisie conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB