

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 51

Mais au fait:

Quelles sont les informations que l'employeur peut légitimement demander lors d'un entretien d'embauche ?

L'employeur peut demander au candidat à l'embauche toute information lui permettant d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Les informations demandées doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé (C. trav. art. L1221-6).

Attention, l'employeur ne peut pas demander tout et n'importe quoi avec le risque que les informations sollicitées s'apparentent à de la discrimination à l'embauche (êtes-vous marié ? Avez-vous des enfants ? De quelle origine êtes-vous ? ...).

Ainsi s'interroger sur la situation de grossesse est strictement interdit (C. trav. art. L1225 -1: il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse).

Antoine n'avait donc pas à poser de question sur l'état de grossesse de la candidate à l'emploi.

Peut-on reprocher à une salariée d'avoir menti sur son statut de femme enceinte ?

La loi est claire, l'employeur n'a pas à rechercher si une femme est enceinte. Seule la salariée peut décider d'informer son employeur de son état de grossesse (C. trav. art. L1225-2). Par conséquent, Carla n'avait pas à signaler à Antoine qu'elle était enceinte au moment de l'embauche et, plus encore, elle avait le droit de lui mentir s'il lui posait la question.

Dans le même sens, la Cour de Cassation considère que la femme n'a pas à révéler son état de grossesse au moment de l'embauche quand bien même l'information est demandée dans le but d'apprécier son aptitude à assumer ces fonctions (Cass. soc. 2 février 1994 : poste impliquant la manipulation de produits toxiques pour une femme enceinte).

Ainsi, même si l'information demandée par Antoine paraît justifiée par les dangers encourus, elle n'est pas légalement admissible.

Peut-on légalement rompre la période d'essai d'une femme enceinte ?

En principe, Antoine n'a pas à motiver la décision de rupture d'une période d'essai, il doit juste respecter un délai de prévenance (C. trav. art. L1221-19).

Toutefois, le code du travail limite cette liberté de rupture dans certains cas dont celui de la salariée enceinte (C. trav. art. L1142-1). En effet, prendre en compte l'état de grossesse pour rompre la période d'essai est discriminatoire. Il est donc conseillé à Antoine de ne pas rompre la période d'essai de Joséphine si cette rupture est simplement motivée par le fait que la salariée soit enceinte.

Quelles sont les conséquences si Antoine décide de rompre la période d'essai ?

Si Antoine souhaite absolument rompre la période d'essai, il y a le risque que Joséphine conteste cette rupture devant les tribunaux. En effet, si Carla estime que la rupture est abusive et non justifiée par son incapacité à accomplir son travail, elle pourra toujours saisir le Conseil des Prud'hommes.

En cas de contentieux, Antoine devra justifier les motifs de la rupture de la période d'essai. Pour que cette rupture ne soit pas abusive, Antoine devra la motiver par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à l'état de grossesse de Joséphine. Si un doute subsiste, il profite à la salariée. La charge de la preuve incombe donc à Antoine.

Toutefois, il apparaît difficile pour Antoine de prouver que la rupture n'est pas liée à l'état de grossesse de la salariée. Dès lors, la rupture anticipée de la période d'essai motivée par l'impossibilité de la salariée, du fait de son état de grossesse, à assumer ses fonctions méconnaît les dispositions protectrices de la maternité.

Antoine pourrait donc subir les conséquences d'une rupture discriminatoire. Il pourrait être amené à payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à la rupture. Il pourra également être sanctionné pénalement pour discrimination (art. 223-1 du Code pénal).

Quelles sont les obligations de l'employeur envers cette salariée enceinte ?

Il est conseillé à Antoine de ne pas rompre la période d'essai de Carla sous prétexte que celle-ci est enceinte et menace sa santé. Il faut donc la garder dans l'entreprise sous réserve qu'elle accomplisse correctement ses tâches. Attention, Antoine reste soumis à une obligation de sécurité envers ses salariés (C. trav. art. L4121-1). Dès lors, il ne doit pas rompre la période d'essai mais il doit prendre des mesures visant à assurer la sécurité et la santé de Joséphine. Il est donc recommandé à Antoine de convoquer le médecin du travail en vue d'une visite médicale pour la salariée et de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail afin de respecter l'obligation de sécurité qui lui incombe.

Dans le cas de Carla, il est certain que le médecin du travail préconisera à Antoine d'affecter la salariée à un poste moins dangereux (sans aucune diminution de la rémunération - art. L1225-13).

En l'absence de tel poste, le contrat de travail de la salariée est suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur (art. L1225-14).

*Réponses élaborées par Sabrina SEHRINE,
Étudiante en 3ème année de droit à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne.
Stagiaire au service social de l'UNIIC sous la direction d'Iris DELLOYE- NICLAS.
iris.delloye@uniic.org*