

Quand la maternité fait peur à l'entreprise

Après quelques années de travail auprès de son employeur, Magali est nommée responsable de la communication en septembre. En octobre, elle informe son supérieur qu'elle est enceinte depuis août. Depuis le mois de février jusqu'au terme de sa grossesse, Magali se trouve en incapacité de travail. L'entreprise lance alors un processus de recrutement au printemps et le jour de son retour au travail, après son congé maternité et quatre semaines de vacances, Magali reçoit son congé. Le motif invoqué par l'entreprise est une performance trop réduite à ce poste. Magali s'oppose au licenciement.



ADOBE STOCK

La loi interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, notamment, s'agissant des femmes, de leur grossesse.

Selon la loi, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant des femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. En cas de discrimination, l'employeur sera tenu de verser une indemnité à la personne lésée. Le montant sera fixé compte tenu de toutes les circonstances et calculé sur la base du revenu, mais ne pourra excéder l'équivalent de six mois de salaire.

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. Il peut s'agir par exemple d'un licenciement pour raison de grossesse ou de maternité.

Preuve facilitée pour la travailleuse

L'existence d'une discrimination à raison du sexe est présumée. L'établissement des faits sera donc plus facile à réali-

ser, puisqu'il suffit à la partie lésée de rendre vraisemblable la discrimination. Dans notre cas, les faits parlent pour elle: suite à l'annonce de la grossesse de Magali, l'employeur a mis au concours un poste qui exigeait tout à coup des compétences spécifiques alors même qu'elle avait attribué la place à Magali quelques mois auparavant, en connaissant son expérience limitée dans le domaine et sans que la raison imposant un changement de stratégie aussi proche dans le temps ne soit établie. L'employeur n'a par ailleurs proposé aucun autre emploi à Magali, alors qu'elle avait fait preuve de

polyvalence au cours des dix années passées dans l'entreprise. Le tribunal reconnaît dès lors un lien entre la grossesse et la décision de l'entreprise de mettre un terme au contrat. Comme Magali a été licenciée à son retour de congé maternité, la discrimination à raison du sexe est vraisemblable.

Le motif de congé ne doit avoir aucun lien avec la maternité

La véritable preuve devra dans ce cas être apportée par l'employeur qui devra démontrer que la discrimination n'existe pas, ou alors établir l'existence de motifs objectifs ne produisant pas de discrimination à raison du sexe. Dans notre cas, l'employeur devait prouver que la maternité n'était pas un facteur déterminant

dans sa décision de mettre fin au contrat et que Magali aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte.

L'employeur a fait valoir que le congé avait été décidé suite à un changement de stratégie de communication, ce qui impliquait de confier la responsabilité de la communication à un(e) professionnel(le) du secteur. Il n'a toutefois, selon le Tribunal, pas réussi à prouver que Magali aurait été licenciée même en l'absence de grossesse. En effet, il n'a amené aucun élément probant établissant que Magali n'a pas été assez performante. En l'absence de cahier des charges, il n'a pas été possible de constater une insuffisance de prestations. De plus, le certificat de travail établi après le licenciement est élogieux et indique que Magali a donné pleine et entière satisfaction.

Enfin, le Tribunal constate qu'aucune pièce du dossier ne permet de conclure que Magali aurait été inapte à mener à bien la nouvelle stratégie de communication. Il convient dès lors de conclure, que pour que le licenciement soit jugé non discriminatoire, l'employeur ne pouvait pas se limiter à démontrer que la nouvelle titulaire du poste était objectivement plus compétente que Magali. Il aurait en revanche dû prouver que Magali disposait de qualités insuffisantes pour le poste de responsable de la communication, preuve qu'elle ne pouvait pas amener. Le licenciement était donc bien discriminatoire. ■

NICOLE DE CERJAT

Société des employés de commerce – Service juridique
Rue de l'Hôpital 11 – 2000 Neuchâtel – Tél. 032 721 21 56

FRANÇAIS - ALLEMAND - ANGLAIS - ITALIEN - ESPAGNOL

ALBANAIS - ARABE - COREËN - DANOIS - FINNOIS - GREC

40 ans **ECOLE VARADI SA** 40 ans

APPRENEZ UNE LANGUE EN 3 MOIS!
Anglais • Allemand • Français • Italien + 33 langues
Adultes • Entreprises • Expatriés

COURS POUR ENFANTS ET ADOS
33 langues • Soutien scolaire toutes matières
Remotivation • HP • TDAH • Dyslexie

DIPLÔME DE SECRÉTARIAT
Formations accélérées en 3 à 12 mois

Horaires à la carte de 7 h à 22 h
7 jours sur 7

Avenue de Champel 22 - 1206 Genève

022 736 28 74 www.ecole-varadi.ch

PORTUGAIS - ROUMAIN - RUSSE - SUÉDOIS - TURC - UKRAINIEN
POLONAIS - NORVÉGIEN - JAPONAIS - HONGROIS - HÉBREU

START YOUR INTERNATIONAL CAREER

INTERNATIONAL INSTITUTE IN GENEVA

Double degree with University of Plymouth (UK)

BACHELOR AND MASTER PROGRAMS IN:

- International Management
- International Relations and Diplomacy
- Digital Media
- Business Analytics
- Computer Science



IIG.CH
in @ f

le déménagement en douceur

Devis gratuit

BALESTRAFIC
Certifié  Qualité

Tél. 022 308 88 00 - www.balestrafic.ch

