

Nouvelle jurisprudence sur le site leg.ch GE 16.03.2010

Une femme qui se fait licencier le jour de son retour de congé maternité a droit à voir ce licenciement reconnu comme abusif et discriminatoire et à recevoir des indemnités, ledit licenciement reflétant la volonté de l'employeur de se séparer d'une travailleuse en raison de sa situation familiale.

- EGALITE.CH SALUE CETTE JURISPRUDENCE QUI CONFIRME QUE LE LICENCIEMENT AU RETOUR DU CONGE MATERNITE EST CONSTITUTIF D'UNE DISCRIMINATION GRAVE QUI PEUT ETRE COMBATTUE.
- EGALITE.CH SOULIGNE L'INTERET POUR LES TRAVAILLEUSES DE DEMANDER UN CERTIFICAT DE TRAVAIL INTERMEDIAIRE A LEUR EMPLOYEUR-EUSE DES LE DEBUT DE LEUR GROSSESSE

● LES FAITS

Madame T. a été engagée par la société E. SA, une société anonyme sise à Genève, en qualité de collaboratrice au département comptabilité, avec entrée en fonctions le 10 mai 2004. Dès mai 2007 et à sa requête, elle a occupé un poste d'assistante dans le département Contrôle qualité horloger, avec diminution de son taux d'activité à 80 %.

Madame T. a accouché de son deuxième enfant le 14 décembre 2007. Par lettre du 26 février 2008, E. SA a indiqué à Madame T. que son congé de maternité se terminerait le 3 avril 2008 inclus. Par courrier électronique du 27 février 2008, Madame T. a prié E. SA de l'informer des tâches qui seraient les siennes à son retour de congé maternité. Par courriel du 26 mars 2008, E. SA a répondu à Madame T. que celles-ci lui seraient communiquées le jour de son retour, le 4 avril 2008.

Le 4 avril 2008, Madame T. a repris son travail auprès de E. SA. Ce même jour, une lettre lui notifiant qu'elle était licenciée avec effet au 30 juin 2008 lui a été remise en mains propres. Madame T. a refusé de signer ladite lettre. Par pli recommandé du 4 avril 2008, E. SA a confirmé à Madame T. qu'elle résiliait son contrat de travail avec effet au 30 juin 2008 et qu'elle la libérait de son obligation de travailler dès cette date. La lettre n'indiquait aucun motif de licenciement, E. SA faisant uniquement référence à « des motifs évoqués par oral ».

Le 8 mai 2008, Madame T. a reçu un certificat de travail intermédiaire de son employeur qui attestait de ses capacités à effectuer de manière autonome, rigoureuse et efficace toutes les missions qui lui avaient été confiées, ceci à l'entière satisfaction de E. SA. Le certificat soulignait ainsi que de son caractère calme et posé qui lui avait permis d'entretenir d'excellentes relations avec ses collègues et avec les clients dont elle s'occupait.

Par lettre du 30 juin 2008, Madame T. a contesté son licenciement et le 12 août 2008, elle a assigné E. SA en paiement de la somme de CHF 27'300.-, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 12 août 2008, soit six mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens des articles 336a CO et 3 LEg. Madame T. alléguait que la cause de son licenciement résidait dans sa maternité, compte tenu qu'il était intervenu le jour de son retour de congé de maternité et qu'elle avait émis le désir de réduire son taux d'occupation afin de pouvoir se consacrer davantage à ses deux enfants. E. SA a contesté le motif de licenciement avancé par Madame T. en précisant que celle-ci avait été licenciée pour des raisons d'ordre économique et à cause du manque d'intérêt qu'elle témoignait à son travail. E. SA a ajouté que la remplaçante de Madame T., une femme âgée de 27 ans qui allait sûrement devenir mère, avait été nommée au poste jusqu'alors occupé par Madame T. car elle était plus polyvalente que cette dernière.

● LE DROIT

Dans son jugement du 13 février 2009, le Tribunal des prud'hommes a écarté le caractère discriminatoire du licenciement, car il a estimé qu'il ne ressortait pas du dossier de la demanderesse que sa maternité ait servi de motif à son licenciement. Il a toutefois retenu le caractère abusif du licenciement en relevant la façon « pour le moins mal habile », « contraire à la bonne foi » et « peu courtoise » de E. SA de procéder au licenciement d'une employée le jour de son retour de congé maternité et a alloué à Madame T. la somme de CHF 9'000 à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

E. SA a attaqué ce jugement auprès de la Cour d'Appel de la juridiction des prud'hommes (ci-après : la Cour) qui a quant à elle statué de la manière suivante :

A. Sur le caractère abusif du licenciement (art. 336 CO) :

La Cour a confirmé que Madame T. avait été victime d'un licenciement abusif et a jugé le comportement de E. SA contraire à la plus élémentaire bonne foi en notifiant à Madame T. son licenciement le jour de son retour de congé de maternité, ce d'autant plus que E. SA avait toujours éludé les questions que celle-ci lui avait adressées durant son absence au sujet des attributions qui seraient les siennes à son retour.

B. Sur le caractère discriminatoire du licenciement (art. 3 LEg) :

La Cour a considéré que Madame T. avait rendu vraisemblable la discrimination et que E. SA n'était pas parvenue à établir ni qu'elle avait été contrainte de licencier Madame T. en raison de difficultés d'ordre économique, ni que le licenciement de Madame T. résultait du comportement de cette dernière. Par conséquent, la Cour a admis le caractère discriminatoire du licenciement en raison de la situation familiale.

C. Sur l'indemnité à titre de licenciement discriminatoire et abusif (art. 336a CO) :

La Cour a condamné E. SA à allouer à Madame T. une indemnité à titre de licenciement abusif de CHF 9'000.-, statuant que dite somme était équitable eu égard à la situation de E. SA, à la durée des relations de travail (4 ans), au comportement contraire à la bonne foi adopté par E. SA lorsqu'elle a licencié Madame T., à la facilité avec laquelle Madame T. a trouvé un nouvel emploi et au fait qu'aucune faute concomitante ne peut être reprochée à cette dernière.

► www.leg.ch/jurisprudence/arret/ge_16.03.2010

● INFOS

Brochure du SECO : [Maternité : Protection des travailleuses](#)