



Paris, le 20 mars 2013

Décision du Défenseur des droits MLD 2012-184

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Madame B qui s'estime victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse et/ou de son sexe,

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Observations devant la Cour d'Appel présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Madame B le 3 juin 2010 d'une réclamation relative à ses conditions de travail qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de grossesse.
2. Conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, les procédures ouvertes par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité se poursuivent devant le Défenseur des droits.
3. Embauchée le 22 août 2005, par la société L, en qualité de responsable compte clés, Madame B connaît une ascension importante au sein de la société, devenant le 1^{er} janvier 2007, directrice distribution export et compte clés.
4. Du 23 juin 2007 au 12 octobre 2007, Madame B est en congé maternité.
5. En avril 2008, la réclamante, suite aux départs de nombreux salariés de la société qui ne sont pas remplacés, va se retrouver en surcharge importante de travail et voir ses conditions de travail dégradées.
6. Son évaluation professionnelle 2007/2008 fait référence à son retour de congé maternité en précisant : *« le retour de congé maternité a été complexe ; Madame B ayant l'impression de perdre un peu de territoire. »*
7. C'est dans ces conditions qu'en novembre 2008, la réclamante dénonce ses conditions de travail, difficultés qui ne sont pas reconnues par sa hiérarchie qui lui impute un manque d'anticipation et de gestion des priorités.
8. Alors que la réclamante a toujours eu des évaluations professionnelles très satisfaisantes, elle voit en février 2009 sa note passer de 5 à 3.
9. Du 27 octobre 2009 au 3 avril 2010, la réclamante est en congé maternité.
10. A son retour, la société L lui propose de signer un avenant à son contrat de travail sur un nouvel emploi et une nouvelle classification avec moins de responsabilités et un niveau inférieur (passant du niveau 10 à 9). Madame B n'apparaît plus sur l'organigramme du comité de direction et n'a plus de fonction sur l'annuaire de la société L.
11. La société précise que la réclamante était parfaitement associée à cette décision de nouveau poste et qu'elle l'avait d'ailleurs sollicitée. Cependant, aucun élément de l'enquête ne vient étayer cette affirmation.
12. Bien au contraire. Madame B refuse cette proposition et est, par la suite, en arrêt maladie pour dépression.
13. Madame B prend alors acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.
14. Le mis en cause n'apporte aucun élément objectif de nature à justifier le traitement défavorable dont Madame B a fait l'objet à son retour de congé maternité.
15. En conséquence, le Défenseur des droits, dans sa décision 2011-31, considère que Madame B a fait l'objet d'une discrimination en raison de son sexe et/ou de son état de grossesse, en violation de l'article L 1132-1 du Code du travail et décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.

16. Le Conseil de Prud'hommes, dans un jugement du 2 février 2012, a considéré que Madame B n'avait pas retrouvé son poste à son retour de congé maternité et lui a octroyé plus de 78.000 € de dommages et intérêts et rappels de salaire notamment pour nullité du licenciement.
17. S'agissant des nouvelles fonctions proposées à la réclamante à son retour de congé maternité, le Conseil de prud'hommes précise que « *Madame B refuse de signer cet avenant qui lui propose de nouvelles fonctions, certes sans modification de rémunération, mais à un niveau hiérarchique inférieur au poste qu'elle occupait. (...) Le défendeur, sans tenir compte de l'acceptation ou non de Madame B a modifié son statut dans les organigrammes de l'entreprise mais également sur ses bulletins de salaire à compter d'avril 2010.* »
18. Le Conseil de prud'hommes fait ensuite référence aux dispositions de l'article L.1225-25 du code du travail pour indiquer que la société ne rapporte pas la preuve que les fonctions de directeur comptes clés sont similaires à celles d'un directeur export et compte clés.
19. Les juges en déduisent que les nouvelles fonctions de la réclamante la rétrogradent d'un niveau et que la rétrogradation est une sanction disciplinaire au sens de l'article L.1331-1 du code du travail. Or, la société n'apporte aucun élément d'un manquement ou faute professionnelle de Madame B permettant de justifier cette rétrogradation.
20. Le Conseil de Prud'hommes en conclut que la rupture du contrat de travail est justifiée par les agissements de l'employeur.
21. Madame B a interjeté appel de cette décision car le jugement du Conseil de Prud'hommes, bien qu'il précise qu'elle n'a pas retrouvé son poste conformément à l'article L.1225-25 du code du travail, n'indique pas qu'il s'agit d'une discrimination.
22. En effet, le fait de ne pas retrouver son poste en application de l'article L.1225-25 du Code du travail constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du même code qui précise qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, indirecte ou directe, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de reclassement, d'affectation en raison de son sexe, de sa grossesse ou de sa situation de famille (...)* ».
23. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) indique dans son considérant 23 qu' « *il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe* ».
24. Le Conseil de Prud'hommes a donc justement tiré les conséquences de la requalification de la prise d'acte en octroyant des dommages et intérêts pour licenciement nul à Madame B mais a omis de préciser que le fait qu'elle subisse un traitement défavorable à son retour de congé maternité en étant rétrogradée est constitutif d'une discrimination en lien avec son état de grossesse et/ou son sexe.
25. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - Considère que Madame B a fait l'objet d'une discrimination en raison de son sexe et/ou état de grossesse, en violation de l'article L 1132-1 du Code du travail ;
 - Considère que la société L n'apporte pas la preuve, qui lui incombe conformément à l'article L 1134-1 du code du travail, que cette situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.