



---

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-94

---

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative à une rétrogradation et à des faits de harcèlement moral discriminatoire au retour de congé maternité**

**Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations

**Thème :** Emploi -emploi privé - carrière

**Critère :** Grossesse

**Synthèse :**

**Madame W a été embauchée en qualité de coordinatrice senior puis promue en qualité de directrice clientèle à l'international. Elle avait alors en charge la direction des opérations internationales, un certain nombre de pays et la responsabilité directe de 3 à 5 salariés. Suite à l'annonce de sa grossesse, elle estime que ses conditions de travail se dégradent et que des reproches professionnels lui sont formulés. Avant même son départ en congé maternité, elle apprend qu'une autre directrice clientèle a été embauchée. A son retour de congé maternité, son supérieur hiérarchique lui indique qu'il a décidé de réaffecter une partie de ses tâches à l'autre directrice clientèle pour une meilleure organisation et suite à des plaintes du principal client sur son comportement. Le Défenseur des droits, dans le cadre de son enquête, estime que les décisions prises par la société ne sont pas justifiées par des motifs objectifs et que celles-ci sont en lien avec son état de grossesse. Il décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel.**



Paris, le 15 mai 2013

---

**Décision du Défenseur des droits n°2013-94**

---

**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 W 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 W le 8 décembre 2010 d'une réclamation relative à ses conditions de travail qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de grossesse et de son sexe.
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. Le 22 août 2005, Madame W est engagée par la société X, en contrat à durée indéterminée, en qualité de coordinatrice senior zone Amérique Latine et Espagne, affectée au service gérant le budget de la marque Z.
4. Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique consécutif à la réduction importante des honoraires du budget Z, à compter du 19 mars 2007, la réclamante est reclassée au poste de directrice clientèle International au sein de la division Y international. Sa classification reste alors inchangée mais sa rémunération évolue ce qui peut donc s'apparenter à une promotion.
5. Lors de sa nomination au poste de directrice clientèle, la société explique que le budget de la marque Y est alors réparti entre deux directrices clientèle : Madame W et Madame V, engagé le 3 juillet 2007 en remplacement de Madame M.
6. Cependant, la période d'essai de Madame V s'avérant infructueuse, celle-ci quitte ses fonctions, le 1<sup>er</sup> décembre 2007, pour exercer celles de chef de groupe.
7. Madame W exerce donc seule la fonction de directrice clientèle internationale, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2007, et, ce jusqu'à son départ en congé maternité en septembre 2008.
8. Ses fonctions sont alors les suivantes : stratégie de communication de la marque, coordination de l'ensemble de la publicité de la marque dans le monde. Elle dirige une équipe de 4 personnes, gère des budgets importants et se rend régulièrement à l'étranger afin de superviser les équipes sur place.
9. Le 30 mai 2008, Madame W annonce oralement sa grossesse à son employeur.
10. A compter de cette date, elle affirme que les relations de travail se dégradent : reproches de son supérieur hiérarchique, Monsieur B, sur la qualité de son travail, demandes de justification de prises de congés et de notes de frais.
11. Dans un mail du 9 juin 2008, Madame C, directrice des ressources humaines, indique alors à Madame W que « *le rapport des hommes à la grossesse est toujours assez particulier* ».
12. A compter de septembre 2008, Madame W est en arrêt de travail lié à sa grossesse.

13. Le 17 septembre 2008, soit avant le début de son congé maternité, Madame W apprend que la société a recruté une autre directrice clientèle internationale, Madame H présente dans les effectifs de la société depuis le 12 janvier 2004.
14. Cette annonce a été faite à l'ensemble de son équipe par mail du 16 septembre 2008, sans qu'aucune information ne lui ait été faite au préalable.
15. La société indique que la décision de recruter une autre directrice clientèle appartenait à Monsieur B et que Madame W n'avait pas à être associée au processus de recrutement.
16. S'il appartenait en effet à Monsieur B de procéder au recrutement, Madame W qui était alors directrice de clientèle de ce service aurait du à tout le moins être informée dudit recrutement, surtout lorsque le reste de son équipe en a eu connaissance.
17. Interrogée à cet effet par la réclamante, la société ne s'explique pas sur ce défaut d'information.
18. Par mail du 17 septembre 2008, Madame W s'en inquiète d'ailleurs auprès de Madame C, DRH de la société.
19. De septembre 2008 au 31 mai 2009, Madame W est en congé maternité, puis arrêt maladie et enfin congés payés.
20. A son retour de congé maternité, le 4 mai 2009, Madame W est reçue par Monsieur B qui lui indique qu'une réorganisation est intervenue au sein de la division Y INTERNATIONAL pendant son congé maternité et qu'elle n'a désormais plus la charge que de quelques pays européens et la réalisation de tâches ponctuelles. Elle n'a également plus qu'une salariée à mi temps à encadrer.
21. Le 5 mai 2009, Madame W dénonce ses conditions de reprise à la société qu'elle analyse comme « *une régression* ».
22. Le 6 mai 2009, Monsieur B répond qu'il a été contraint de recruter une autre directrice clientèle – Madame H et de redistribuer les tâches suite à différentes plaintes du client Y sur le comportement de la réclamante. Il lui est retiré toute la partie direction des opérations internationales dite DOIC qui correspondait à 50% de son activité.
23. Par mail du 27 mai 2009, la réorganisation est confirmée par Monsieur B. Madame W se voit retirer 3 marchés parmi les principaux pays européens – Espagne, Italie et Allemagne – et est affectée aux « *études de marché transversales* ». Monsieur B précise d'ailleurs dans son mail : « *J'ai décidé également de t'attribuer la Grande Bretagne pour que tu aies un grand marché suite à ton souci de régression* » laissant sous entendre que les autres grands marchés ne lui sont plus attribués.
24. Cette dégradation de ses conditions de travail contraint Madame W à être arrêtée pour maladie à compter du 29 septembre 2009.
25. Le même jour, la réclamante adresse à la société un courrier détaillé dénonçant la discrimination dont elle s'estime victime et demande à son employeur de retrouver son poste.
26. Ce courrier ne reçoit aucune réponse.

27. En octobre 2009, Madame W apprend que la société X va être reprise dans le cadre d'un transfert par la société H.
28. Ce n'est qu'après une relance de la réclamante que la société répond le 28 octobre 2009 en contestant toute forme de discrimination et en attribuant le changement des conditions de travail de Madame W à sa qualité de travail, à ses retards et absences répétées et à son comportement.
29. Le 13 novembre 2009, par le biais de son conseil, Madame W conteste point par point les griefs énoncés par son employeur.
30. Le 18 novembre 2009, la réclamante saisit le Conseil de Prud'hommes et sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.
31. Le 17 novembre 2009, Madame W accepte le transfert de son contrat de travail par la société H.
32. Le 16 juin 2010, la société H convoque Madame W à un entretien préalable à licenciement, entretien fixé au 28 juin 2010.
33. Le 1<sup>er</sup> juillet 2010, Madame W est licenciée par la société H pour désorganisation liée à son absence prolongée et nécessité de procéder à son remplacement définitif.
34. Le 19 avril 2012, le Conseil de Prud'hommes a débouté la réclamante de l'intégralité de ses demandes au motif que la réorganisation envisagée par la société pendant son congé maternité reposait sur une répartition des tâches entre les deux directrices clientèle suite à une plainte du principal client.
35. Dans sa motivation, le Conseil de Prud'hommes estime que les pièces versées au débat par la salariée ne sont pas convaincantes et se fonde uniquement sur les explications de l'employeur quant à la plainte du principal client pour en déduire que la société a été contrainte de se réorganiser. Il en déduit alors que la décision de l'employeur était objective et étrangère à toute discrimination.

#### **ANALYSE JURIDIQUE :**

36. L'article L.1225-25 du Code du travail prévoit qu' « *à l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.* »
37. La directive 2006/54/CE prévoit également en son article 15 qu' « *une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.* »
38. L'article L.1132-1 du Code du travail prévoit 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 (...)* ».
39. 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 ».*

40. La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 réaffirme le principe de la protection des droits des femmes en matière d'emploi, en particulier, pour ce qui concerne leur droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent, avec des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence. Elle procède également à la codification de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. (CJCE 13.02.96 Gillepie.e.a / CJCE 30.04.98 Thibault / CJCE 30.03.04 Alabaster / CJCE 18.11.04 Sass).

#### **Sur le caractère discriminatoire du changement des missions de Madame W :**

➤ Réduction des fonctions d'encadrement :

41. S'agissant des conditions de reprise de la réclamante, il ressort des éléments de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits, qu'elle avait, avant son congé maternité, la responsabilité directe de 3 à 5 salariés - une directrice clientèle junior et des chefs de publicité - alors qu'à sa reprise, elle n'avait plus qu'une coordinatrice internationale junior à mi temps.
42. La société explique que la nouvelle répartition des tâches entraînait qu'elle n'ait plus qu'un coordinateur junior sous sa responsabilité. Toutefois, la société mise en cause explique également que les directrices clientèle doivent avoir deux coordinateurs sous leur responsabilité, ce qui apparaît contradictoire. De plus, la société ne répond pas sur les responsabilités d'encadrement confiées à Madame H.

➤ Réduction du périmètre des missions :

43. Madame W avait un champ de compétence étendu aux pays suivants : tous les pays importateurs Y et filiales en dehors de l'Europe plus l'Italie, l'Espagne et les pays d'Europe orientale (Pologne, Hongrie, Slovaquie, République tchèque...) ainsi que la DOIC – direction des opérations internationales.
44. A son retour, la société X décide de lui retirer les pays à plus gros budgets à savoir l'Italie, l'Allemagne, l'Espagne et la France (165 millions d'euros) pour les confier à Madame H.
45. La société, dans sa réponse à la notification des griefs, précise qu'à son retour de congé maternité, la réclamante se voit attribuer 15 marchés importants à développer ainsi que la Grande Bretagne.
46. Toutefois, la réclamante indique qu'elle gérait déjà les 15 marchés dont il est question ainsi que la Grande Bretagne mais que la régression qu'elle estime subir est sur le fait de lui avoir retiré les pays à plus forts budgets pour les attribuer à Madame H ainsi que la DOIC, direction des opérations internationales.
47. En effet, les pays dont elle avait la charge avant son congé maternité représentaient en 2008 un volume de ventes Y de 1.338.800 unités vendues alors que suite à la réorganisation les pays qui lui étaient confiés ne correspondaient plus qu'à 300.000 d'unités vendues.

48. Ses missions se retrouvent ainsi fortement réduites. Alors qu'elle était responsable de la stratégie de communication, de la gestion de la marque au niveau international, du bon suivi des marges, de l'élaboration et de la définition des orientations, elle est, après son retour de congé maternité, en charge de coordonner l'activité publicitaire de la zone géographique dont elle a la charge et de réaliser des études de marché transversales.
49. De plus, la société explique qu'il y a toujours eu deux directrices de clientèle à l'international et que le recrutement de Madame H ne venait qu'en remplacement de Madame V partie en décembre 2007.
50. Selon la société, Madame H n'a fait que reprendre les pays et missions dont avait la charge Madame V.
51. Cependant, aucun élément ne vient démontrer que Madame H n'a fait que reprendre les missions de Madame V, ni quelles étaient exactement les missions et le périmètre d'activité de Madame V.
52. La société ne justifie pas plus de la nécessité de recruter deux directrices clientèle, là où Madame W était seule sur ce poste pendant près d'un an.
53. Enfin, si le recrutement de deux salariées à ce poste et la répartition des tâches s'avéraient nécessaires pour le bon fonctionnement du service, aucun élément ne vient établir que la répartition ainsi décidée s'est effectuée sur des motifs objectifs en concertation avec la réclamante.
54. La réclamante qui gérait l'intégralité des pays à l'international sur la marque Y de décembre 2007 à septembre 2008 s'est ainsi vue imposer cette nouvelle répartition et retirer les pays à forts budgets sans consultation préalable.
55. Pour se justifier, Monsieur B explique dans un mail du 6 mai 2009 qu'il a été dans l'obligation de redistribuer les tâches au sein de l'équipe pour deux raisons principales – l'absence prolongée de la réclamante et les plaintes de Y, le client principal, sur le comportement de Madame W qui aurait demandé que cette dernière soit retirée du budget.
56. Monsieur B précise également : « *le travail que je te propose n'est en aucun cas une régression mais une nécessité de rééquilibrage du service, afin de maintenir le niveau de qualité légitimement attendu par notre client* ».
57. Cependant, la société X ne justifie pas des plaintes du client Y qui l'aurait contrainte à cette réorganisation et à cette répartition des tâches ainsi qu'à l'attribution de la DOIC à Madame H.
58. Il est des plus surprenants que la société mise en cause ne puisse établir matériellement les reproches formulés à la réclamante pour l'un de ses plus gros clients.
59. Le Défenseur des droits relève d'ailleurs que les reproches de Monsieur B sur le comportement de la réclamante vis-à-vis du client datent de juillet 2008, soit juste après l'annonce de sa grossesse.
60. Madame W communique quant à elle un courrier électronique d'une collègue du 7 mai 2009 précisant qu'elle n'a jamais eu écho d'un quelconque dysfonctionnement avant son arrêt avec le client.

61. Toutefois, si le client s'était plaint des qualités professionnelles et/ou relationnelles de Madame W, la société n'aurait pas décidé de la maintenir sur d'autres projets qu'elle estime selon ses dires d'égale importance à savoir la Grande Bretagne.
62. Le Défenseur des droits relève donc que le poste de Directrice clientèle qu'occupait Madame W avant son congé maternité a donc été considérablement réduit dans son périmètre à son retour de congé maternité. Ses nouvelles missions induisent, de fait, une baisse de responsabilités, une baisse de son chiffre d'affaires et une réduction de ses fonctions d'encadrement.
63. Madame W n'a donc pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire et ce, en violation de l'article L.1225-25 du code du travail.
64. La société n'établit donc pas que sa décision est fondée sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.
65. Cette affaire est à rapprocher d'un cas d'espèce similaire dans lequel le Défenseur des droits a rendu une décision n°2011-1 du 29 juin 2011 où une salariée responsable export n'avait pas retrouvé les secteurs géographiques dont elle avait la charge à son retour de congé maternité.
66. La cour d'appel, a suivi les observations du Défenseur des droits et a considéré que tous les secteurs géographiques qui génèrent un chiffre d'affaires important qui l'amenaient à encadrer d'autres salariés lui avaient été purement et simplement retirés. La Cour a ensuite jugé que la société ne démontrant pas cette décision par des motifs objectifs, la salariée avait donc subi une discrimination à son retour de congé maternité.

**Sur les faits de harcèlement moral discriminatoire au retour de congé maternité :**

67. Enfin, aux termes des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008, la discrimination inclut désormais le harcèlement, défini comme « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (notamment le sexe) [...], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
68. En l'espèce, alors qu'elle était particulièrement investie sur son poste de directrice clientèle qu'elle assumait seule depuis près d'un an, la réclamante se retrouve écartée des décisions concernant son service et notamment de l'embauche d'une autre directrice clientèle qui reprendra finalement la majeure partie de son activité.
69. De plus, alors qu'elle s'interroge légitimement sur ses conditions de reprise qu'elle analyse comme une régression, son employeur soit ne lui répond pas, soit lui indique qu'elle devrait davantage se remettre en question.
70. Madame W n'a eu de cesse de dénoncer ses conditions de reprise et la régression dont elle s'estimait victime.
71. Le comportement de l'employeur a eu des conséquences sur l'état de santé de la réclamante qui a été arrêtée pour dépression à compter du 29 septembre 2009 et qui n'a jamais pu reprendre son poste. Elle a d'ailleurs été licenciée pour absences prolongées par la société H qui a repris la société X.



72. Le Défenseur des droits relève que l'ensemble des mesures prises à l'encontre de Madame W, dans un contexte de rétrogradation professionnelle à son retour de congé maternité, ont porté atteinte à sa dignité et ont créé un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant, et que, par voie de conséquence, sont constitutives d'un harcèlement moral discriminatoire car directement lié à son sexe et à sa grossesse.

73. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits estime que :

- Madame W 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 ;
- La société X n'apporte pas la preuve, qui lui incombe conformément à l'article L 1134-1 du code du travail, que sa décision de modifier les fonctions et attributions de la réclamante à son retour de congé maternité est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.