



Décision du Défenseur des droits MLD-2013-96

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire au retour de congé maternité et en lien avec les activités syndicales

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

Thème : Emploi -emploi privé - carrière

Critères : grossesse et activités syndicales

Madame D a été embauchée en qualité d'assistante de direction puis promue responsable de flotte. Elle avait alors en charge le suivi administratif, technique et financier de la flotte automobile. A son retour de congé maternité, elle ne retrouve pas l'intégralité de ses fonctions, certaines étant reprises par un salarié recruté à la veille de son départ. Par la suite, elle apparaît sur la liste des candidats aux élections professionnelles, mais le processus électoral est interrompu. Dix mois plus tard, le processus est repris mais des pressions sont exercées pour qu'elle n'y participe pas. Une procédure de licenciement est engagée à son encontre. L'inspection du travail avertit l'employeur que son comportement est constitutif d'une entrave. La réclamante est placée en arrêt maladie et demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

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 l'état de grossesse, le sexe et/ou les activités syndicales de la salariée. Il décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.



Paris, le 17 mai 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-96

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 D d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral qu'elle estime en lien avec sa grossesse, de son sexe et/ou de ses activités syndicales.

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

**Observations devant le Conseil de prud'hommes
présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 11 avril 2011, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation de Madame D, relative à sa situation professionnelle à son retour de congé maternité et à des faits de harcèlement qu'elle estime discriminatoire en raison de sa grossesse, de son sexe et/ou ses activités syndicales.
2. Depuis le 1^{er} mai 2011, 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. Par contrat à durée indéterminée en date du 24 février 2000, Madame D est recrutée par le groupe X en qualité d'assistante de direction. Le 1^{er} mai 2006, elle est promue « responsable flotte véhicule ».
4. Le 31 août 2009, Monsieur M est embauché en qualité de responsable gestion de Parcs (auto, PC, GSM), position 2.1, coefficient 150.
5. Du 1^{er} septembre 2009 au 4 mars 2010, Madame D est en congé maternité. Un avenant du 4 mars 2010 formalise la reprise de son activité professionnelle aux 4/5^{ème} jusqu'au 3 septembre 2010. L'intitulé de son poste est toujours « *responsable flotte véhicule* ». Il est rappelé qu'elle est en position C1.2, coefficient 100.
6. Lors d'une réunion de service le 26 mars 2010, une nouvelle direction est créée, regroupant la flotte automobile, la flotte GSM (téléphones portables) et la flotte PC (micro-ordinateurs). Elle est dirigée par Monsieur M.
7. Madame D indique que de mars à juin 2010, aucune tâche réelle ni aucune directive ne lui sont données et qu'elle est cantonnée à des tâches administratives habituellement dévolues aux gestionnaires administratifs.
8. Lors d'une réunion extraordinaire du 20 mai 2010, le CHSCT alerte sur la situation de souffrance morale de salariés du service Achat, dont Madame D.
9. Le 26 mai 2010, Madame D apparaît sur 1 liste de candidats aux élections professionnelles. Le processus électoral est suspendu avant le premier tour.
10. Par une note de service en date du 17 février 2011, Monsieur B, Directeur des Affaires sociales, annonce la reprise du processus électoral.
11. Par courrier en date du 18 février 2011, Madame D est convoquée à un entretien préalable à licenciement en raison de « *ses agissements ces dernières semaines* ».
12. Elle saisit l'inspection du travail le 26 février 2011.
13. Lors de l'entretien préalable à son licenciement, en date du 3 mars 2011, il lui est reproché de passer « *beaucoup de temps à discuter avec les syndicats* ». Il n'est pas donné suite à cette procédure de licenciement.
14. Le 15 novembre 2011, Madame D est désignée déléguée syndicale sur le périmètre CE X Ile-de-France.

15. Elle est placée en arrêt-maladie par son médecin traitant pour « *état dépressif caractérisé, insomnies* » du 24 janvier 2011 au 7 février 2011, puis du 31 mars 2011 au 2 novembre 2011.
16. Elle est de nouveau arrêtée depuis septembre 2012.
17. Elle saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Un bureau de jugement se tiendra le 29 mai 2013.
18. Parallèlement à sa saisine du Conseil de prud'hommes, la réclamante saisit la haute autorité de lutte contre les discriminations, devenue Défenseur des droits, d'une réclamation relative à des faits qu'elle estime constitutifs de harcèlement moral en lien avec sa grossesse, son sexe et/ou ses activités syndicales.
19. L'article L.1134-1 précise que « *lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination (...).*
Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».
20. De la même manière, l'article L.1154-1 du Code du travail prévoit que « *lorsque survient un litige relatif à l'application des articles (...) L.1153-1 à L.1153-4, (...) le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.*
Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. (...) »
21. Le Défenseur des droits, faisant usage des pouvoirs d'enquête que lui confère la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, a interrogé la Société X mise en cause dans des courriers des 11 juillet 2011, 16 avril 2012 et 14 janvier 2013. La Société a répondu par courriers des 15 septembre 2011 et 25 mars 2013.
 - **Sur le caractère discriminatoire du changement des missions de Madame D à son retour de congé maternité :**
22. En vertu de l'article L.1225-25 du Code du travail : « A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».
23. 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, directe ou indirecte, 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 (...)* ».
24. 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* ».
25. 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 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 » (considérant 23).

26. Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, la salariée doit retrouver en priorité son emploi précédent, ce n'est que si c'est impossible que l'employeur peut lui proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (Cass. soc, 22 mai 1997, n°94-40297), l'employeur devant alors justifier d'une nécessité de modifier les fonctions de l'intéressée (Cass. soc, 1er février 2012, n°10-20906).
27. La Cour de Cassation estime que l'employeur qui viole les dispositions de l'article L.1225-25 du Code du travail en imposant unilatéralement à sa salariée une modification de son contrat de travail à son retour de congé maternité commet un manquement justifiant pleinement la prise d'acte de la rupture du contrat de travail et s'analyse donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc, 25 mai 2011, n°09-72556).
28. En l'espèce, la réclamante avait la charge, avant son congé maternité, du suivi administratif, technique et financier de la flotte automobile. Il apparaît qu'à son retour de congé maternité, elle devait gérer les commandes et était cantonnée à des fonctions administratives. Monsieur M, recruté à la veille de son départ en congé maternité, reprenait certaines de ses fonctions.
29. Par courriel en date du 30 juin 2010, Monsieur N, responsable du Service Achat, indique à Madame D : *« Tu es toujours responsable de la flotte auto au sein d'un service où toutes les flottes sont réunies « Gestion PC-AUTO-GSM » avec à la tête de ce service Monsieur M qui lui est responsable des flottes pour le groupe, donc ton responsable »*. Ainsi, Monsieur N justifie ce changement comme étant le résultat de la fusion en un service des trois fonctions PC, AUTO, et GSM.
30. Interrogé par les services du Défenseur des droits, l'employeur affirme que *« aucune modification n'a été apportée aux fonctions de Madame D et celle-ci a retrouvé le poste qui était le sien à son retour de congé maternité »*.
31. Or, il ressort des éléments de la réclamation que les fonctions attribuées à Madame D ont fait l'objet d'une contestation de sa part dès son retour de congé maternité. De plus, il ressort de deux attestations que la réclamante a fait l'objet d'une mise à l'écart.
32. Par conséquent, le Défenseur des droits constate que Madame D n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire et ce, en violation de l'article L.1225-25 du code du travail.
 - **Sur la discrimination syndicale :**
33. L'article L.2141-5 du Code du travail *« interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantage sociaux, de mesure de discipline et de rupture du contrat de travail »*.
34. En vertu de l'article L.1132-1 du même code, *« (...) aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) notamment en matière (...) d'affectation, de qualification, de classification, en raison (...) de ses activités syndicales »*.
35. L'article L.2411-10 du Code de travail dispose que *« l'autorisation de licenciement est requise pour le candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, au premier*

ou au deuxième tour, pendant les six mois suivant l'envoi des listes de candidatures à l'employeur. Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature de membre élu du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçu par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement ».

36. En l'espèce, Madame D apparaît sur 1 liste des candidats aux élections professionnelles le 26 mai 2010. Le processus électoral est par la suite suspendu pour être relancé par une note de service en date du 17 février 2011.
37. Le 18 février 2011, Madame D est convoquée à entretien préalable à licenciement en raison de ses « *agissements ces dernières semaines* ». Au cours de cet entretien, il lui est reproché de passer « *beaucoup de temps à discuter avec les syndicats* » et fait savoir que cela posait « *problème avec son efficacité au sein du service* ».
38. Lors d'un entretien téléphonique en date du 8 mars 2011, Monsieur B, Directeur des affaires sociales de la société, indique à l'inspecteur du travail que la salariée ne bénéficiait plus de la protection liée à sa candidature puisque six mois s'étaient écoulés depuis l'envoi, en mai 2010, de la liste des candidats.
39. Le 11 mars 2011, l'Inspection du travail adresse un courrier à la direction de la société X afin de rappeler que la réclamante a un statut de salarié protégé. Informé par la section syndicale que des pressions étaient exercées afin d'interdire au syndicat de faire figurer Madame D sur la liste des candidats au premier tour des élections devant se tenir le 31 mars 2011, l'inspecteur du travail en conclut que l'employeur « *ne pouvait pas exiger le retrait de Madame D de la liste des candidats sans commettre le délit d'entrave sanctionné par les dispositions de l'article L.2328-1 du Code du travail* ».
40. Il indique ainsi que « *le déroulement de la procédure visant à sanctionner Madame D pour les fautes qu'elle aurait commises ne doit en aucun cas interférer avec le processus électoral en cours et ne doit pas l'empêcher de figurer sur la liste des candidats* ». Il affirme de plus que l'employeur de Madame D connaissait la volonté de Madame D de participer à l'élection.
41. Dans un courrier au Défenseur des droits en date du 25 mars 2013, l'employeur justifie la procédure de licenciement intentée à l'encontre de la réclamante en invoquant des faits de harcèlement moral que celle-ci aurait commis à l'encontre d'une autre salariée, Madame P.
42. Or, ces faits n'ont pas été évoqués lors de l'entretien préalable au licenciement de la réclamante. Ainsi, même si ces faits sont relatés dans deux attestations, il n'apparaît pas que l'employeur ait souhaité licencier Madame D sur ce fondement.
43. Au contraire, il ressort du compte rendu de l'entretien préalable au licenciement de Madame D que les griefs retenus à son encontre tiennent d'une part, à la réalisation des commandes ; d'autre part, à une mauvaise ambiance dans le service ; et enfin, au temps passé en pause et « *à discuter avec les syndicats* » par la réclamante. La relation entre Madame D et Madame P n'est nullement évoquée lors de cet entretien, tandis que la relation entre Madame D et les syndicats est expressément évoquée.

44. Il en résulte que le Défenseur des droits considère que la convocation à l'entretien préalable à licenciement, les pressions exercées à l'encontre du syndicat et les reports successifs du calendrier électoral constituent une discrimination syndicale à l'encontre de Madame D.

• **Sur le harcèlement moral à caractère discriminatoire :**

45. Aux termes des dispositions de l'article 1er 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* ».

46. L'article L.1152-1 du Code du travail prévoit qu' « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

47. En l'espèce, outre la modification des fonctions de la réclamante et la discrimination syndicale dont elle a fait l'objet, il ressort d'un certain nombre d'éléments que la réclamante a été mise à l'écart à son retour de congé maternité.

48. Ainsi, Monsieur M, gestionnaire de la Flotte automobile en contrat d'intérim du 10 août 2010 au 6 octobre 2010, voisin de bureau de D au sein du service des flottes, certifie que « *N a fait part qu'il y avait au sein du service des flottes une personne très nuisible et qu'il allait s'en débarrasser très vite (...). Je compris très vite qu'il s'agissait de Madame D (...) elle ne s'occupait que des commandes de véhicules (...), elle était isolée, n'était jamais invitée à se joindre [aux] pauses de services (...). Son travail était toujours dénigré par P devant M et N qui ne régissait pas* ».

49. Par attestation en date du 4 mars 2011, Madame Z, consultante achats, indique : « *N responsable du service achats m'a fait le reproche à l'été 2010 de bien m'entendre avec D. Il m'a dit que de ce fait il ne pouvait pas me faire confiance* ».

50. Madame D a été arrêtée par son médecin traitant pour dépression, stress, troubles du sommeil liés à un « *contexte de travail difficile* » du 9 juillet au 2 août 2010.

51. Le 15 juillet 2010, Madame D consulte le Docteur C, psychiatre, lequel observe « *une pathologie dépressive(...) Madame D rapporte, pendant l'entretien, une situation professionnelle problématique, dont l'influence sur la genèse du trouble n'est pas exclue* ».

52. Par courrier en date du 31 mars 2011, Madame Y, Médecin du travail, indique : « *Je vois ce jour Madame D. Elle me décrit des troubles du sommeil, des troubles de la concentration, un ralentissement psychomoteur, une irritabilité. Il existe un contexte de travail devenu difficile avec un changement de poste* ».

53. Madame D a été arrêtée du 24 janvier au 6 février 2011, du 4 au 21 avril 2011 puis prolongée jusqu'au 31 octobre 2011 pour « *état dépressif* ». Elle est de nouveau arrêtée depuis septembre 2012.

54. Ainsi, il apparaît que la réclamante fait l'objet, depuis le début de l'année 2010, d'un traitement défavorable, ayant eu des répercussions sur son état de santé, et qui n'apparaît pas dépourvu de tout lien avec son congé maternité et/ou ses activités syndicales.

55. Le Défenseur des droits relève que l'ensemble des mesures prises à son encontre, dans un contexte de rétrogradation professionnelle au retour de congé maternité, ont porté atteinte à la dignité de la réclamante 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 au sexe, à la grossesse et à la situation de famille de Madame D.

• **Sur l'obligation de l'employeur de protéger la santé des salariés :**

56. De plus, en vertu des articles L.1152-4 et L.4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

57. Or, en l'espèce, la société était dûment informée de la dégradation de l'état de santé de la réclamante dès son retour de congé maternité.

58. En effet, une réunion extraordinaire du CHSCT en date du 20 mars 2010 fait état de la souffrance d'une « *dame en retour de congé maternité* ». Par courriel en date du 7 juillet 2010, le syndicat, par le biais de Monsieur R (sa qualité ne nous a pas été communiquée) indique à Monsieur C, Directeur des ressources humaines, que Madame D subit une discrimination. Par courriels du 1^{er} et du 5 décembre 2011, Madame D alerte le nouveau Directeur des Achats, Monsieur K, sur sa situation et demande à être positionnée sur un poste à responsabilité similaire à celui qu'elle occupait avant son congé maternité. Aux termes du compte rendu de l'entretien annuel en date du 26 janvier 2012, Monsieur M a écrit « *D a des doléances fondées et malheureusement avérées. Son cas a été débattu et les procédures engagées sont fondées et argumentées. Il faut lui trouver une issue la plus adaptée et la remotiver suite à tous ses désagréments* ». Le 11 avril 2012, le syndicat adresse un courrier d'alerte sur la situation de Madame D à la société. Ces différentes alertes à la Direction resteront lettres mortes.

59. C'est pourquoi le Défenseur des droits considère que l'employeur n'a pas rempli son obligation visant à protéger la santé de sa salariée.

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

- considère que la réclamante a fait l'objet de mesures discriminatoires à son retour de congé maternité et en raison de ses activités syndicales ;
- considère que la société n'apporte pas la preuve, qui lui incombe conformément aux articles L.1134-1 et L.1154-1 du code du travail, que ces mesures sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
- considère que ces mesures ont porté atteinte à la santé de la réclamante ;
- considère que l'employeur n'a pas rempli son obligation visant à protéger la santé de sa salariée ;
- considère en conséquence que le traitement dont Madame D fait l'objet est discriminatoire en raison de sa grossesse, son sexe, sa maternité et ses activités syndicales ;
- décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Paris.