



Décision du Défenseur des droits MLD-2013-187

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à la présentation d'observations en justice

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

Thème : Emploi privé – Mesure discriminatoire

Critère : Sexe et/ou grossesse

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à un refus d'accès aux locaux du lieu de travail d'une salariée à son retour de congé maternité.

Salariée en contrat à durée indéterminée au sein d'une association, la réclamante s'est vue interdire, à deux reprises, à son retour de congé maternité, l'accès aux locaux de l'association, sans aucune explication de la part de son employeur.

Elle a saisi l'inspection du travail et a contesté les faits auprès de son employeur.

Elle fait également valoir le non-paiement de ses salaires et la non-remise de ses bulletins de paie depuis son retour de congé maternité.

L'inspection du travail a rappelé à l'employeur ses obligations, en vain.

La réclamante a saisi en référé la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de ses salaires et ses bulletins de paie. Le Conseil de prud'hommes a fait droit à ses demandes.

La liquidation judiciaire de la société a ensuite été prononcée par le Tribunal de grande instance compétent.

L'employeur n'a fourni aucune explication au Défenseur des droits concernant le refus d'accès aux locaux opposé à la réclamante.

Des éléments recueillis, il ressort également que la réclamante n'a perçu aucune rémunération et ne s'est vue remettre aucun bulletin de paie depuis son retour de congé maternité.

Le mandataire judiciaire nommé dans le cadre de la procédure de liquidation a indiqué au Défenseur des droits qu'il n'avait jamais pu rencontrer les animateurs de l'association. Il a précisé qu'il ne disposait d'aucun élément concernant la réclamante.

L'employeur n'ayant fourni aucune réponse aux différentes instances saisies, le Défenseur des droits, au vu des seuls éléments fournis par la réclamante et par application de l'article L. 1134-1 du code du travail :

Constate que la réclamante a fait l'objet d'une mesure discriminatoire fondée sur sa grossesse et/ou son sexe par application de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes saisi.

Paris, le 2 octobre 2013

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-187

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 d'une réclamation de Madame B qui estime avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire à son retour de congé maternité,

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

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

1. Par courrier en date du 20 août 2012, Madame B a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à un refus d'accès aux locaux de son lieu de travail au retour de son congé maternité.
2. Le 11 décembre 2007, Madame B née R est engagée par contrat à durée indéterminée par l'association X, en qualité d'employée responsable de secteur, coefficient 150.
3. Madame B est placée en congé maternité du 17 juin au 20 octobre 2011.
4. Du 21 octobre au 31 octobre 2011, elle est placée en arrêt maladie puis, elle bénéficie de ses congés payés jusqu'au 31 décembre 2011.
5. Le 2 janvier 2012, jour de sa reprise à la suite de son congé maternité au sein de l'agence de Z, Monsieur T, son responsable, lui aurait interdit l'accès aux locaux de l'association, sans lui apporter d'explication.
6. Le même jour, Madame B saisit l'inspection du travail et adresse une lettre recommandée à son employeur prenant acte de son refus de la laisser accéder aux locaux. Elle fait également valoir le non-paiement de ses salaires et la non-remise de ses bulletins de paie depuis le mois de novembre 2011.
7. Le 3 janvier 2012, Madame B n'a pu, une nouvelle fois, accéder aux locaux de l'association X.
8. Elle se présente de nouveau auprès de l'inspection du travail et, par lettre recommandée du même jour, conteste les faits auprès de son employeur.
9. Par courriers des 23 et 31 janvier 2012, l'inspection du travail rappelle à l'association X ses obligations envers Madame B.
10. Face à l'inertie de la direction de l'association X, Madame B saisit en référé le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement de ses salaires et la communication de ses bulletins de paie.
11. Par ordonnance de référé du 9 mars 2012, le Conseil de prud'hommes ordonne le règlement par l'association X à Madame B de ses salaires ainsi que la remise de ses bulletins de paie pour les mois de novembre et décembre 2011.
12. Par ordonnance de référé du 27 avril 2012, le Conseil prononce la même décision s'agissant des mois de janvier et février 2012.
13. Par ordonnance de référé du 3 août 2012, le Conseil constate le défaut d'exécution des précédentes ordonnances, les confirme et en conseille l'exécution forcée. Il condamne également l'association X à verser à Madame B ses salaires pour les mois de mars à juillet 2012 et ordonne la remise de ses bulletins de paie.
14. Par jugement du 27 septembre 2012, le Tribunal de grande instance prononce la liquidation judiciaire de l'association X.
15. L'affaire sera examinée au fond par le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes le 15 octobre 2013. Madame B sollicite notamment la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur ainsi que l'allocation de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi du fait d'acte de discrimination.

ANALYSE JURIDIQUE :

16. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son sexe ou de sa grossesse.
17. Il renvoie à la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui prohibe, dans son article 2 3°, toute discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité.
18. En vertu de la jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union Européenne, un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe (CJCE, 8 septembre 2001, Mc Kenna, aff. C-191/03).
19. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 (considérant 23) indique « *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* ». Elle prévoit également (article 15) « *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* ».
20. L'article L. 1225-25 du code du travail prévoit également qu'« *à l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».
21. L'article L. 1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination.
22. L'article L. 1134-1 dudit code définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié établit des faits qui permettent de présumer 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* ».
23. En l'espèce, Madame B s'est vue interdire l'accès aux locaux de l'association X au retour de son congé maternité. L'employeur ne lui a fourni aucune explication sur son refus.
24. Ce faisant, l'employeur a manqué à ses obligations contractuelles envers Madame B en ne lui fournissant pas de travail.
25. Des éléments recueillis, il ressort également que Madame B n'a perçu aucune rémunération et ne s'est vue remettre aucun bulletin de paie depuis le mois de novembre 2011.
26. Le 30 mai 2013, les services du Défenseur des droits ont adressé un courrier d'instruction au directeur de l'association X et au mandataire judiciaire nommé suite au prononcé de la liquidation judiciaire de ladite association.
27. Par courrier en date du 6 juin 2013, le mandataire judiciaire, Maître S, indique n'avoir jamais pu rencontrer les animateurs de l'association X depuis sa nomination et en avoir d'ailleurs averti le procureur de la République. Il précise qu'il ne dispose d'aucun élément concernant le dossier de Madame B.
28. Par courrier du 25 juillet 2013, les services du Défenseur des droits ont adressé une note récapitulative à Maître S.

29. Par courrier en date du 8 août 2013, ce dernier a confirmé qu'il ne disposait d'aucun élément permettant d'éclaircir le litige.

30. L'association X n'ayant fourni aucune réponse aux différentes instances saisies, le Défenseur des droits, au vu des seuls éléments fournis par la réclamante et par application de l'article L. 1134-1 du code du travail :

- Constate que Madame B a fait l'objet d'une mesure discriminatoire fondée sur sa grossesse et/ou son sexe par application de l'article L. 1132-1 du code du travail ;
- Constate que Madame B n'a pas retrouvé un emploi similaire et/ou comparable à son retour de congé maternité comme le prévoit l'article L. 1225-25 du code du travail ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes à l'audience du 15 octobre 2013 et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.