

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-213

---

### RESUMÉ ANONYMISÉ DE LA DÉCISION

#### **Décision relative à des faits de harcèlement discriminatoires en lien avec l'état de grossesse de la réclamante (Recommandation)**

**Domaine de compétence de l'institution :** *Lutte contre les discriminations*

**Thème :**

- *Discrimination :*

*critère de discrimination : État de grossesse*

*domaine de discrimination : EMPLOI PRIVE / EMPLOI PRIVE CARRIERE - HARCELEMENT*

**Synthèse :**

La réclamante exerce des fonctions de cheffe d'agence commerciale. L'appréciation par son employeur de son activité professionnelle a toujours été positive.

Suite à l'annonce de sa grossesse, elle fait l'objet de diverses pressions de la part de son supérieur hiérarchique.

Celui-ci se rend tout d'abord à son domicile pour la convaincre de démissionner, puis demande notamment à ses collègues de couper tout lien avec elle et de témoigner contre elle. Deux de ses collègues témoignent de ces consignes et des propos de la personne mise en cause.

La réclamante se plaint par écrit auprès de sa hiérarchie des agissements de son supérieur, sans qu'aucune mesure ne soit prise.

Au contraire, elle fait l'objet de diverses mesures de déstabilisation, affectant notamment le versement de son salaire.

Malgré les demandes réitérées du Défenseur des droits, la société ne produit ni le bilan de l'enquête qui aurait été menée au sein de l'agence, ni les comptes-rendus des entretiens des salariés entendus. Il s'avère cependant que deux salariés affirment avoir à cette occasion dénoncé les faits de harcèlement discriminatoire dont la réclamante faisait l'objet depuis l'annonce de sa grossesse.

En conséquence, le Défenseur des droits considère que la salariée a fait l'objet de harcèlement en lien avec sa grossesse et que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en matière de protection de la salariée.

Il recommande donc à l'employeur de prendre toutes mesures nécessaires à la reprise de son travail par la réclamante, et de tirer les conséquences du comportement de son supérieur hiérarchique. Il recommande également à la société d'indemniser le préjudice subi par la réclamante.



Paris, le 30 décembre 2014

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-213

---

### **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 la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu le code du travail ;

Vu 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 ;

Saisi d'une réclamation de Madame X relative à des faits de harcèlement qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son état de grossesse ;

Recommande à la société Y mise en cause de prendre toutes dispositions pour permettre à la réclamante de reprendre son poste dans des conditions acceptables, et de tirer les conséquences du comportement de son supérieur hiérarchique ;

Recommande également à la société de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si la réclamante saisit une juridiction civile, le Défenseur des droits présentera ses observations devant celle-ci.

Jacques TOUBON

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011  
relative au Défenseur des droits**

1. Par courrier du 26 novembre 2013, le Défenseur des droits a été saisi par Madame X d'une réclamation relative à des faits de harcèlement qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son état de grossesse.

**FAITS :**

2. Le 31 juillet 2012, Madame X est embauchée par la société Y en qualité de superviseur en télésurveillance.
3. Le 1<sup>er</sup> mai 2013, elle intègre le réseau commercial au poste de Chef départemental pour l'agence de Z.
4. La réclamante affirme avoir annoncé oralement sa grossesse au manager territorial, Monsieur A, le 9 septembre 2013.
5. Le 16 septembre 2013, elle adresse un courriel à Monsieur A pour connaître les raisons de son changement de comportement, qu'elle juge beaucoup plus « procédurier » depuis l'annonce de sa grossesse.
6. Les 9 et 10 octobre 2013, elle est hospitalisée en raison de sa grossesse, puis placée en arrêt maladie jusqu'au 20 octobre 2013.
7. Le 14 octobre 2013, à 9 heures, Monsieur A aurait annoncé à l'équipe la grossesse de Madame X ainsi qu'une réorganisation concernant son poste.
8. Le même jour, à 20 heures, Monsieur A se rend au domicile de la réclamante. Selon elle, cette visite avait pour objet de la convaincre d'accepter une rupture conventionnelle, ce qu'elle aurait refusé.
9. Par un premier courriel du 15 octobre 2013, elle informe officiellement sa hiérarchie et le service du personnel de son état de grossesse.
10. Par un second courriel du même jour, la réclamante interpelle Monsieur A sur les événements qui se sont déroulés la veille. Ce courriel est adressé en copie au service du personnel ainsi qu'à Monsieur B, supérieur hiérarchique de Monsieur A.
11. Le 21 octobre 2013, Madame X adresse un courriel au Directeur Général de la société, Monsieur C, afin de l'informer des pressions dont elle estime faire l'objet depuis l'annonce de sa grossesse.
12. Du 24 octobre 2013 au 11 novembre 2013, puis du 12 novembre 2013 au 13 février 2014, Madame X est en arrêt maladie. Du 13 février au 4 juin 2014, la réclamante bénéficie d'un congé maternité, qui est suivi d'un arrêt de travail. À ce jour elle n'a pas encore repris son poste.

## **ENQUETE :**

13. Le 25 février 2014, les services du Défenseur des droits ont adressé un courrier d'instruction à la société afin de lui demander des explications sur les faits allégués ainsi qu'un certain nombre de documents.
14. Par courrier du 25 mars 2014, la société a fait droit à cette demande.
15. Une note récapitulant les faits de l'espèce ainsi que l'analyse qui en était faite par le Défenseur des droits a été adressée à la société le 15 septembre 2014, afin de lui permettre de faire valoir ses arguments et de produire d'éventuelles pièces complémentaires.
16. Par courrier du 15 octobre 2014, la société a tenu à apporter un certain nombre de précisions au Défenseur des droits et lui a transmis des éléments supplémentaires qui ont été pris en compte.

## **CADRE JURIDIQUE :**

17. 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»*.
18. 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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 [...] notamment en matière de [...] reclassement, d'affectation [...] en raison [...] de son sexe, [...] de sa situation de famille ou de sa grossesse »*.
19. Selon les termes de l'article L.1142-1 du même code, *« nul ne peut : [...] prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation »*.
20. L'article 2 de 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 prohibe également : *« 3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité. [...] »*
21. L'article 1<sup>er</sup> de cette même loi qui définit la notion de discrimination, précise que celle-ci inclut : *« 1° Tout agissement lié à [un critère de discrimination dont la prise en compte est prohibée] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; »*
22. Il résulte de ces dispositions que tout agissement lié à la grossesse d'une salariée et ayant pour objet ou pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue une discrimination.

23. Ces dispositions constituent une transposition de l'article 2-3 de la Directive 2000/78/CE aux termes duquel le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à un critère dont la prise en compte est prohibée.
24. S'agissant du régime probatoire, l'article 5 de la loi du 27 mai 2008, comme l'article L.1134-1 du code du travail, définissent un principe d'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination. En vertu de ce principe, le salarié doit établir 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.
25. Par ailleurs, l'article L.4121-1 du code du travail fait peser sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé de ses salariés.
26. Il résulte de la combinaison de l'article L.4121-1 et de l'ensemble des articles précités que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de prévenir tout agissement de harcèlement discriminatoire en lien avec la grossesse d'une salariée.

### **ANALYSE JURIDIQUE :**

27. En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que Madame X a fait l'objet, à plusieurs reprises, d'agissements qui ont contribué à la dégradation de ses conditions de travail en créant pour elle un environnement de travail hostile et dégradant, et qui ont porté atteinte à son état de santé.
28. Il n'est pas contesté qu'avant sa grossesse, la réclamante entretenait de bonnes relations avec ses collaborateurs et ses supérieurs hiérarchiques. En effet, le 1<sup>er</sup> mai 2013, Madame X obtient une promotion au poste de chef départemental de l'agence de Z. De plus, il ressort de plusieurs courriels et attestations que les échanges étaient cordiaux voire amicaux entre elle et les différents salariés de la société Y.
29. Néanmoins, il apparaît que les relations entre la réclamante et ses responsables se sont dégradées à compter de l'annonce de sa grossesse.

#### **I. Sur le harcèlement discriminatoire dont la réclamante a fait l'objet**

##### **Sur les personnes ayant témoigné en faveur de la réclamante**

30. Messieurs D et E ont quitté la société au cours des faits décrits ci-dessus, non sans avoir auparavant témoigné en faveur de la réclamante.
31. Comme l'indique la société, Monsieur D a demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail, effective en décembre 2013, car il estimait faire l'objet de représailles de la part de Monsieur A. Celui-ci n'aurait en effet pas apprécié que Monsieur D ne témoigne pas contre Madame X.
32. De même, Monsieur E a été licencié le 2 octobre 2014 pour ne s'être plus présenté à son poste de travail depuis le 1<sup>er</sup> septembre. Il indique qu'après avoir refusé de nuire à Madame X comme le lui demandait Monsieur A, il avait été pris pour cible par Monsieur A qui l'insultait au téléphone, le dénigrait constamment, y compris devant ses collègues, et le mettait en difficulté lorsqu'il était en rendez-vous avec des clients.

33. Il précise avoir été contraint de changer d'agence pour ne plus être en contact direct avec lui mais que, restant sur le territoire géré par Monsieur A, il se retrouvait face à lui lors des réunions qui se tenaient le lundi et durant lesquelles il était systématiquement mis à l'index. À cette époque, Monsieur A était, semble-t-il, informé du fait que Monsieur E avait témoigné contre lui dans le cadre de l'enquête interne. Cette situation est à l'origine de l'abandon de son poste par Monsieur E qui affirme que la société aurait refusé toute rupture conventionnelle.
34. Quand bien même ces deux salariés seraient proches de la réclamante en dehors de la sphère professionnelle, comme l'affirme la société sans le démontrer, il convient de noter qu'ils ont tous deux dénoncé les agissements de la société à son encontre plusieurs mois avant de la quitter. Ils étaient donc, à cette époque, encore placés dans une position de subordination vis-à-vis de leur employeur, ce qui rendait cette dénonciation particulièrement délicate pour eux. En outre, il incombe de relever que Monsieur E a été contraint de quitter la société sans aucune indemnité suite à son témoignage en faveur de Madame X.
35. Ces deux témoignages revêtent donc une valeur probante substantielle.

**Sur les pressions exercées par l'employeur au domicile de Madame X :**

36. Il n'est pas contesté que dans la soirée du 14 octobre 2013, Monsieur A s'est rendu au domicile de Madame X.
37. De son côté, Madame X produit plusieurs attestations et courriels faisant état d'une proposition de rupture conventionnelle lors de cette visite à son domicile. En ce sens, dans son attestation du 22 octobre 2013, Monsieur D affirme : *« Le 16 octobre 2013 à 20 heures 52, je reçois un appel de A en me convoquant le matin à l'agence d'urgence pour échanger avec moi à l'écart des collègues. Une fois les collègues partis, il me fait signe pour s'installer dans le bureau et me montre l'écran de son ordinateur où apparaît un échange de mails entre X et lui-même. Il s'agissait d'un échange basé sur une visite que A aurait effectué au domicile de X pour lui demander de quitter l'agence car elle est enceinte. Il m'a également montré sa réponse en se vantant, je cite : C'est une bouffonne, t'inquiètes elle ne peut rien faire, je vais nier que j'ai été chez elle. »*
38. Dans son courrier au Défenseur des droits, l'employeur affirme que la visite de Monsieur A au domicile de la réclamante était une visite amicale et n'avait pas pour but de proposer une rupture conventionnelle à la réclamante. À cet égard, l'employeur fait état d'un échange de SMS intervenu entre Monsieur A et Madame X.
39. Cependant, le document transmis par la société mise en cause ne reprend que la dernière partie de la conversation. À la lecture des précédents messages échangés, il apparaît que Monsieur A a insisté pour rencontrer la réclamante à son domicile pendant son arrêt maladie, alors que celle-ci lui avait clairement signifié être fatiguée, et lui avait proposé de le rencontrer le lendemain sur son lieu de travail.
40. La réclamante affirme avoir finalement accepté la venue de Monsieur A à son domicile pour ne pas froisser son supérieur et maintenir de bonnes relations avec ce dernier.

41. Le fait que la réclamante, son conjoint et Monsieur A se côtoyaient parfois en dehors du cadre professionnel ne saurait exonérer ce dernier de tout comportement déplacé, d'autant qu'il ressort du courriel adressé par Monsieur D à la réclamante le 9 janvier 2014 que Monsieur A semblait régulièrement solliciter ses collègues en dehors de leur temps de travail, parfois pour des raisons personnelles.
42. L'échange produit par la société ne contredit donc pas l'attestation produite par la réclamante et ne permet donc pas d'écarter le fait que ce dernier aurait fait pression sur elle pour qu'elle quitte l'entreprise avant son congé maternité.

**Sur les mesures prises à l'encontre de Monsieur F, conjoint de la réclamante et chef de l'agence de G :**

43. Par courriel du 17 octobre 2013, Monsieur D informe Madame X que Monsieur A lui a demandé d'enregistrer Monsieur F, avec qui il devait déjeuner, et d'obtenir des informations de sa part sur ses rapports avec Madame X. Monsieur D affirme avoir réitéré ces propos lorsqu'il a été entendu dans le cadre de l'enquête interne concernant l'agence de Z.
44. Dans son courrier au Défenseur des droits, l'employeur indique simplement que Monsieur A n'a jamais formulé de demande en ce sens.

**Sur la volonté d'isoler Madame X de ses collègues et de l'écarter de ses fonctions :**

45. Monsieur Jean-Gaspard E témoigne du fait que le 15 octobre 2013, alors que la réclamante est en arrêt maladie et qu'elle n'a pas encore informé officiellement sa direction de sa grossesse, Monsieur A s'est rendu à l'agence de Z pour annoncer sa grossesse, dire « *qu'elle n'était pas prête de revenir et qu'il récupérait la gestion de l'agence (...)* ». Ce témoignage est corroboré par l'attestation de Monsieur Mahdi D.
46. L'employeur soutient quant à lui que Monsieur A n'aurait parlé que d'une bonne nouvelle, et produit des attestations de salariés affirmant que ce dernier avait annoncé l'arrêt maladie de la réclamante et précisé que cet arrêt était lié à « *de bonnes nouvelles* ». Ceci ne contredit par les attestations mentionnées précédemment, ces propos ne laissant subsister aucun doute sur les raisons de l'absence de la réclamante.
47. Selon Monsieur D, Monsieur A aurait également donné l'ordre de couper tout contact avec elle, ou de lui rapporter ceux-ci.
48. Monsieur E, qui travaillait dans la même agence, confirme ces dires et précise que Monsieur A a convoqué individuellement chacun des salariés de l'agence pour leur indiquer ce qu'il convenait de faire afin que Madame X ne reprenne pas son poste.
49. Il affirme que Monsieur A lui aurait demandé de ne pas se fier à Madame X, et d'être présent quand il la rencontrerait afin qu'ils puissent établir des attestations concordantes, et ce dans le but qu'elle quitte l'agence de Z. Monsieur A aurait expliqué à Monsieur E que s'il suivait ses instructions à la lettre il pourrait évoluer rapidement sur des fonctions de chef d'équipe, voire de chef d'agence.

50. Dans son courrier au Défenseur des droits, l'employeur indique que la seule instruction donnée aux salariés de l'agence était de ne pas contacter Madame X pendant son arrêt maladie, pour des motifs professionnels.
51. Il produit également les témoignages de plusieurs salariés qui ne sont cependant pas de nature à contredire les témoignages de Messieurs E et D.
52. Le mis en cause a donc isolé la réclamante de ses collègues et l'a placée dans une position rendant particulièrement difficile la reprise de ses fonctions à l'issue de son congé maternité.

**Sur les tentatives d'imputer à Madame X des fautes dont elle n'a pas la responsabilité :**

53. Par courriel du 21 octobre 2013 et par une attestation du 22 octobre 2013, Monsieur D indique que Monsieur A lui a donné la clef du stock pour qu'il se serve le week-end en cachette, afin que ce déséquilibre soit ensuite imputé à Madame X. Monsieur D n'a pas suivi cette directive.
54. Dans son courrier au Défenseur des droits, l'employeur se borne à indiquer que Madame X n'a jamais été sanctionnée sur ce fondement et que Monsieur A n'a jamais formulé de demande au service du personnel en ce sens.
55. Cependant, dans la mesure où Monsieur D n'a rien soustrait au stock, il n'était pas possible pour la société de sanctionner la réclamante pour un vol de matériel. L'explication donnée par le mis en cause ne contredit donc pas le témoignage de ce salarié.

**Sur les autres agissements de l'employeur ayant mis en difficulté la réclamante**

56. Il ressort de l'analyse des pièces que, par courriel du 26 novembre 2013, Monsieur A a expressément demandé à ce que la fonction SMS du téléphone professionnel de la réclamante soit coupée. Lorsque cette dernière, qui n'avait pas été prévenue, s'étonnera de l'impossibilité d'utiliser cette fonction, Monsieur A affirmera qu'il s'agissait d'un problème technique qui a été réparé.
57. Cette réponse faite par Monsieur A tend à démontrer que cette coupure n'avait rien de légitime et visait donc simplement à mettre en difficulté la réclamante.
58. De plus, il ressort d'un échange de courriels intervenus entre la réclamante et la gestionnaire paie que le salaire qui lui était dû au titre du mois d'octobre 2013, acompte inclus, ne lui avait toujours pas été adressé à la date du 12 novembre 2013. La réclamante avait pourtant informé le service des ressources humaines de son changement d'adresse bien avant la date d'envoi des payes. On notera qu'il est pourtant d'usage dans la société de verser un acompte représentant 70% du salaire le dernier jour ouvré du mois, puis la somme restante le 7 du mois suivant, en fonction des ventes réalisées. Ce calendrier de paye a été communiqué par écrit à la réclamante lors de son embauche.
59. Lorsqu'elle reçoit finalement sa paye et son bulletin de salaire, la réclamante constate que trois redevances auto lui ont été prélevées en une seule fois (au titre des mois d'août, septembre et octobre) sans qu'elle en soit prévenue au préalable. Son salaire est donc imputé d'une part importante (345€).

60. Tous ces faits intervenus peu de temps après l'annonce de sa grossesse ont mis la réclamante en difficulté, et ce alors que son état de santé était déjà dégradé.
61. Au vu des différents éléments rassemblés au cours de l'enquête, le Défenseur des droits considère que Madame X a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire fondé sur son état de grossesse, de la part de son employeur.

## **II. Sur le manquement de l'employeur à son obligation de protéger la santé du salarié :**

62. Il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête que l'employeur a eu connaissance de la situation de souffrance de Madame X dès le 15 octobre 2013, date à laquelle elle a alerté sa direction.
63. Elle est ensuite contactée par Madame H, Directrice des Ressources Humaines, qui lui propose de la rencontrer le 12 novembre 2013. Cet entretien ne pourra finalement pas avoir lieu. En effet, ce jour-là, alors qu'elle revient d'arrêt de travail, Madame X constate que Monsieur D a été désigné par Monsieur A pour gérer l'agence de Z et qu'elle doit rendre des comptes à son subordonné, malgré le fait que son retour était prévu. Très troublée par cette situation, elle part consulter un médecin qui décide de l'arrêter.
64. La réclamante est alors reconvoquée le 18 novembre mais ne pourra pas s'y rendre en raison de son arrêt de travail, ce dont elle informera la société. En effet, si celle-ci est autorisée à sortir, son état semble incompatible avec ce type d'entretien.
65. Par courrier adressé le 21 janvier 2014 à la société, Maître K, avocate de la réclamante, fait état d'un certain nombre de manquements ayant causé une dégradation des conditions de travail de Madame X, ainsi que du harcèlement discriminatoire dont cette dernière estime être victime. Elle demande également à être rendue destinataire des courriers adressés à sa cliente.
66. Par un courrier adressé le 28 janvier 2014 à Madame X, Madame H affirme qu'une enquête interne est ouverte depuis le 24 octobre 2013. Il lui est précisé qu'elle doit adresser tous les éléments en sa possession relatifs aux faits de harcèlement qu'elle a dénoncés avant le 18 février 2014, faute de quoi ceux-ci ne seront pas pris en compte.
67. Par courrier recommandé adressé à Monsieur C et à Madame H, Maître K rappelle avoir déjà exposé en détail les faits subis par sa cliente. Elle rappelle également que des faits précis et circonstanciés ont été décrits par Madame X dans des courriels adressés à sa hiérarchie. Elle précise cependant se tenir à la disposition de la société pour toute information complémentaire. Aucune suite ne sera donnée par la société à ce courrier de Maître K, tout comme au précédent.
68. Deux des cinq collaborateurs entendus par la société Y ont adressé à Madame X des comptes-rendus de leurs entretiens dans lesquels ils font état d'une situation de harcèlement moral de la part de Monsieur A envers Madame X en raison de sa grossesse. Il s'agit de Messieurs D et E.

69. La Société Y fournit uniquement au Défenseur des droits les courriers de convocation des salariés de l'agence Z, sans transmettre les comptes-rendus de ces entretiens, malgré sa demande.
70. La société Y ne transmet pas non plus les conclusions de l'enquête concernant la plainte de Madame X, ni aucun élément permettant de justifier que l'enquête réalisée a porté sur le harcèlement moral dont elle estime avoir été victime.
71. Au contraire, dans son courrier au Défenseur des droits, la société mise en cause soutient qu'au cours de son enquête, elle a été alertée par Monsieur M sur le comportement de Madame X à son égard et aurait conclu à « *une forte présomption d'une situation de harcèlement moral de Monsieur M par Madame X* ». Cela est contredit par les comptes-rendus des entretiens de Messieurs D et E, et Madame X n'a à aucun moment été interrogée sur ce point.
72. En outre, ces faits sont étrangers à ceux dénoncés par Madame X, faits sur lesquels l'employeur était tenu d'enquêter. Il apparaît que la société, au lieu de remplir son obligation à l'égard de la réclamante en enquêtant sur les faits reprochés à Monsieur A, a mené une enquête concernant les agissements de Madame X.
73. Les éléments ainsi produits par la société mise en cause sont donc insuffisants pour démontrer que l'employeur a rempli son obligation de sécurité de résultat envers la salariée. En effet, l'employeur n'apporte pas la preuve de ce qu'une enquête sur la souffrance morale de Madame X a été menée, et ne démontre pas non plus que des mesures auraient été prises pour assurer la protection de la santé de la réclamante.

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

- que Madame X a fait l'objet, de la part de son employeur, de faits de harcèlement discriminatoires fondés sur son état de grossesse ;
- que la société Y a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de Madame X.

74. Le Défenseur des droits recommande à la société Y :

- de prendre toutes dispositions pour permettre à la réclamante de reprendre son poste dans des conditions acceptables, et de tirer les conséquences du comportement de son supérieur hiérarchique ;
- de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice ;

75. Telles sont les recommandations que le Défenseur des droits souhaite porter à la connaissance de la société, et dont il lui demande de rendre compte dans un délai de trois mois.

76. À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si la réclamante saisit une juridiction civile, le Défenseur des droits présentera ses observations devant celle-ci, en vertu de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011.

Jacques TOUBON