



Décision du Défenseur des droits n°MLD-2014-222

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à : Observations en justice

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations
(*rappel : le dossier est qualifié DISCRIMINATION dans AGORA*)

Thème(s) :

critère de discrimination : ETAT DE SANTE

domaine de discrimination : EMPLOI SECTEUR PRIVE - C/

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à une mise à l'écart et un ralentissement de son évolution salariale que la réclamante estime discriminatoire en raison de son état de santé.

La réclamante est engagée en 1998 en qualité de Responsable du centre d'acquisition immobilier d'une banque. Elle connaît une forte évolution en termes de postes et de salaire jusqu'en 2009, année où elle informe ses supérieurs qu'elle est atteinte d'un cancer.

Il ressort de l'enquête menée par le Défenseur des droits qu'à compter de sa maladie, la réclamante a été mise à l'écart, malgré le désir de ses clients de continuer à travailler avec elle. Il apparaît également que son augmentation annuelle en 2010 s'est limitée à moins de 400 euros, contre environ 2000 euros les années précédentes.

Interrogée par le Défenseur des droits, la société mise en cause n'apporte pas la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à sa maladie.

La réclamante est décédée des suites de sa maladie. Ses ayant-droits poursuivent son action en justice. Le Défenseur des droits entend présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes saisi.



Paris, 9 janvier 2015

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2014-222

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 X d'une réclamation relative à une discrimination dont elle estime avoir fait l'objet en raison de son état de santé ;

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

Jacques TOUBON

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

1. Par courrier en date du 29 septembre 2011, le Défenseur des droits a été saisi par Madame X d'une réclamation relative à une discrimination dont elle estime avoir fait l'objet en raison de son état de santé.

RAPPEL DES FAITS :

2. Le 20 octobre 1998, Madame X est engagée par contrat à durée indéterminée au sein de la société Y, en qualité de Responsable du Centre d'Acquisition Immobilier (classe VIII). Sa rémunération brute annuelle de base est fixée à 500 000 francs.
3. En 2005, sa rémunération annuelle brute de base s'élève à 85 556 euros.
4. À compter du 1^{er} février 2005, elle accède au poste de Responsable Risques Immobilier (Cadre – niveau K).
5. À compter du 1^{er} octobre 2005, elle est nommée au poste de Responsable Développement (Cadre - niveau K)
6. Ses évaluations professionnelles de 2005 à 2008 font état du sérieux et de la qualité de son travail : « *Son efficacité commerciale, son professionnalisme et sa très bonne connaissance du marché lui ont permis d'être opérationnelle et efficace très rapidement* » (évaluation de 2005) ; « *Elle est fiable et fait preuve d'un engagement sans faille. C'est pour moi un plaisir de pouvoir compter sur X dans mon équipe* » (évaluation de 2006) ; « *X a une excellente maîtrise de nos normes et de nos produits (...). De plus, X a un très bon relationnel avec les gérants des structures qu'elle suit. X a une très bonne crédibilité, due notamment à son expertise, mais aussi à sa grande capacité à écouter les attentes de nos clients* » (évaluation de 2007).
7. Sa performance est évaluée « *satisfaisante* » ou « *pleinement satisfaisante* ».
8. À compter du 1^{er} avril 2008, sa rémunération annuelle brute de base est portée à 90 792 euros. À compter du 1^{er} avril 2009, elle est portée à 92 833 euros.
9. Elle est placée en arrêt maladie à plusieurs reprises en 2009, notamment du 24 mars au 6 avril, du 10 juin au 20 juin et du 2 juillet au 2 août.
10. En avril 2009, Madame X aurait informé oralement Monsieur B, Responsable des Commerciaux, qu'elle était atteinte d'un cancer.
11. Par courriel en date du 21 septembre 2009, elle informe son employeur, Monsieur A, de la dégradation de son état de santé : « *Je viens vers toi ce matin pour faire un point sur mon état de santé. Je n'ai pas jugé utile les mois précédents de te faire partager mes soucis mais je sais que tu as été régulièrement tenu informé par B. Aujourd'hui, les choses s'aggravent, je vais devoir subir des séances de chimiothérapies lourdes. (...) D'ici là je continue à exercer mon métier normalement. Je suis sûre que tu sauras faire preuve de compréhension à mon égard dans les semaines difficiles que je vais traverser. Le travail restant pour moi le meilleur allié* ».
12. Madame X estime que sa situation professionnelle se dégrade à compter de cette date.

13. Elle alerte, puis rencontre sa hiérarchie mais ses démarches restent sans réponse.
14. Elle indique qu'elle aurait été exclue de séminaires à Lisbonne, en novembre 2009, et à Marrakech, en octobre 2010, puis réintégrée sous la pression de clients.
15. Par courriel en date du 1^{er} octobre 2009 adressé à Monsieur B, Madame C, de la société T, souligne que : « *Nous avons bien noté que Monsieur D sera présent au séminaire CPT 2009. Cependant, nous ne pouvons nous passer de la présence de X qui est la référente majeure et incontournable de Y auprès du réseau CPT. Dans ce cas, T (...) prendra en charge son déplacement* ».
16. En réponse, par courrier en date du 1^{er} octobre 2009, Monsieur B confirme à Madame C la présence de Madame X au séminaire à Lisbonne.
17. Son évaluation professionnelle pour l'année 2009 n'a pas été communiquée.
18. Dans son évaluation professionnelle de l'année 2010, la réclamante mentionne que « *son portefeuille est peu important* » et qu' « *on ne [lui] pas donné la possibilité de l'étoffer comme [elle] le souhaitait* ».
19. Quant à ses capacités, ses responsables hiérarchiques soulignent qu'elle « *sait ce qu'il faut pour réussir* ».
20. Par courriel en date du 11 février 2010, la société Y communique à l'ensemble de son personnel la grille des augmentations pour l'année 2010.
21. Par courriel en date du 28 avril 2010, la réclamante fait part à Monsieur B de son insatisfaction face à son augmentation salariale de 29 euros.
22. Par courriel en date du 11 juin 2010, Madame X remercie Monsieur F, salarié de la société G, de son invitation à la convention de Marrakech : « *Christophe m'a fait part hier de votre invitation à la convention de Marrakech en octobre prochain. Je suis très touchée par ce geste et fort heureuse d'être présente à vos côtés pour cette grande manifestation* ».
23. Madame X est placée en arrêt maladie du 30 août au 20 septembre 2010.
24. Par courriel en date du 14 octobre 2010, Monsieur F remercie Madame X pour son travail à l'occasion du séminaire de Marrakech : « *Toute cette joie partagée par toutes et par tous et la sincère qualité des échanges nous les devons à tous ceux qui nous font confiance et nous accompagnent quotidiennement, c'est moi qui vous remercie* ».
25. Elle est de nouveau en arrêt maladie du 30 novembre au 13 décembre 2010, puis à compter du 20 janvier 2011.
26. Elle saisit le Conseil de Prud'hommes de Z aux fins de faire reconnaître la discrimination dont elle s'estime victime en raison de son état de santé.
27. Au vu des pièces communiquées par Madame X au soutien de sa réclamation, le Défenseur des droits a demandé à la société Y, par courrier en date du 16 décembre 2011, de bien vouloir communiquer un certain nombre de pièces et d'informations nécessaires à l'examen de cette réclamation.
28. La société Y a communiqué les pièces sollicitées par courrier en date du 20 janvier 2012.
29. Le 23 juin 2012, Madame X est décédée des suites de sa maladie à l'âge de 62 ans.

30. Par ordonnance du 19 octobre 2012, le Président du Tribunal de grande instance de Paris constitue Monsieur H légataire universel de Madame X. Celui-ci décide de poursuivre la procédure prudhomme intentée par Madame X, ainsi que celle ouverte devant le Défenseur des droits. À ce titre, il est rappelé qu'en vertu de l'article 5 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, celui-ci peut « *se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la personne dont les droits et libertés sont en cause* ».
31. Au regard des éléments communiqués par les parties, le Défenseur des droits informait la société Y, par courrier en date du 31 juillet 2014, des raisons pour lesquelles il pourrait considérer que Madame X avait fait l'objet d'une discrimination en lien avec son état de santé.
32. La société a répondu par courrier en date du 1^{er} octobre 2014.
33. L'audience du bureau de jugement devant le Conseil de Prud'hommes de Z est prévue au 31 mars 2015.

CADRE JURIDIQUE :

34. L'article L.1132-1 du code du travail prévoit qu'un 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 notamment de son état de santé.
35. L'article L.1132-1 du code du travail fait référence 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 précise, dans son article 1, que tout agissement subi par une personne sur le fondement de l'un des critères définis par la loi, notamment, l'état de santé, et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue une discrimination.
36. Il résulte de ces dispositions que tout agissement subi par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et lié à l'un des critères prévus par l'article L.1132-1 du code du travail constitue une discrimination.
37. Il est souligné que l'article L.1132-4 dudit code sanctionne par la nullité tout acte contraire à l'ensemble des dispositions précitées.
38. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de discrimination, l'article L.1134-1 du code du travail définit un principe d'aménagement de la charge de la preuve. 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.

ANALYSE JURIDIQUE

Sur la concomitance entre l'annonce de sa maladie et la dégradation de ses conditions de travail :

39. Il ressort des éléments communiqués par Madame X que son professionnalisme a toujours été reconnu par ses supérieurs hiérarchiques.
40. En effet, ses évaluations professionnelles de 2005 à 2008 font état de son sérieux et de la qualité de son travail. Ses performances ont toujours été évaluées satisfaisantes ou pleinement satisfaisantes.
41. De plus, il ressort des pièces communiquées que Madame X bénéficie régulièrement d'augmentations salariales importantes et qu'elle bénéficie de la rémunération la plus élevée parmi les salariés de son équipe commerciale.
42. En outre, l'évolution de carrière de Madame X tend à démontrer la qualité de son travail : en 1998, elle est engagée en qualité de Responsable du Centre d'Acquisition Immobilier et, en dernier lieu, elle occupe le poste de Responsable Développement.
43. Enfin, le Défenseur des droits constate que le travail de Madame X était également apprécié de ses clients.
44. Or, il ressort des éléments du dossier qu'à compter de l'année 2009, année au cours de laquelle Madame X a annoncé sa maladie, elle n'a plus bénéficié d'augmentations aussi importantes, qu'elle a été exclue de certains événements, et que son portefeuille de dossiers aurait été diminué.
45. Interrogée par les services du Défenseur des droits, la société Y ne conteste pas avoir été informée par Madame X de sa maladie, à compter, au plus tard, du 21 septembre 2009.
46. La concomitance entre la connaissance par l'employeur de la maladie de Madame X et la dégradation de ses conditions de travail constitue un élément de fait permettant de présumer que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Sur la mise à l'écart de Madame X :

47. Les éléments communiqués par Madame X tendent à démontrer qu'à compter de l'annonce de sa maladie, elle aurait été mise à l'écart.
48. Ainsi, deux mois après avoir annoncé sa maladie, Madame X est exclue du séminaire organisé à Lisbonne en novembre 2009, par la société T, au profit de Monsieur G.
49. Comme le démontrent les évaluations professionnelles de Madame X de 2007 et de 2008, la gestion de la société T lui est attribuée.
50. Or, ce n'est qu'après intervention de la société T que Madame X est finalement conviée au séminaire à Lisbonne.
51. Une telle situation se reproduit à l'occasion de la convention de Marrakech en octobre 2010.
52. En effet, comme le démontre le courriel du 11 juin 2010 de Madame X à Monsieur F de la société G, ce n'est qu'après intervention de ce dernier que la réclamante sera finalement invitée à participer à la convention de Marrakech.
53. Interrogée par les services du Défenseur des droits, la société Y souligne que « *la société a dans un premier temps décidé de ne pas envoyer Madame X aux séminaires de Lisbonne et de Marrakech afin de tenir compte de son propre souhait* ».

54. Elle invoque alors le courriel de Madame X du 21 septembre 2009 dans lequel celle-ci informe son employeur qu'elle devra subir « *des séances de chimiothérapie lourdes* ».
55. Or, le Défenseur des droits relève que Madame X ajoute dans ce courriel qu'elle « *continue[ra] à exercer [s]on normalement* » et que le travail reste pour elle son « *meilleur allié* ».
56. Ainsi, contrairement à ce qu'affirme la société Y, il ne ressort pas de ce courriel que Madame X ait évoqué le souhait d'être déchargée de ce type d'évènements qui semblent majeurs dans le cadre de son activité.
57. De plus, l'employeur dénonce se voir reprocher « *d'avoir exclu Madame X de deux séminaires alors qu'elle s'y est finalement rendue* ».
58. Or, s'il est vrai que Madame X s'est effectivement rendue aux séminaires de Lisbonne et Marrakech, ce n'est qu'après demande des sociétés T et G.
59. Dans son courrier au Défenseur des droits en date du 1^{er} octobre 2014, la société soutient qu' « *une absence de participation à deux séminaires en deux ans est trop peu importante pour caractériser une mise à l'écart de la société* ».
60. Or, la réaction des clients tend à souligner que la fonction de Madame X rendait sa présence à ces évènements, indispensable.
61. Au regard de ces éléments, le Défenseur des droits considère que la société Y n'apporte pas la preuve qui lui incombe conformément à l'article L.1134-1 du code du travail, que sa décision d'exclure Madame X des séminaires de Lisbonne et de Marrakech était justifiée par des motifs objectifs étrangers à toute discrimination.

Sur la discrimination salariale :

62. Le Défenseur des droits constate qu'avant l'annonce de sa maladie, Madame X a bénéficié d'augmentations salariales régulières et importantes, notamment de 2005 à 2009.
63. Ainsi, sa rémunération annuelle brute de base est passée de 85 556 euros en 2005 à 92 833 euros en 2009.
64. Il apparaît notamment qu'en avril 2009, elle a bénéficié d'une augmentation annuelle de 2,25% correspondant à une somme de 2 041 euros.
65. Or, en avril 2010, Madame X se voit octroyer une augmentation mensuelle de seulement 29 euros, ce qui correspond à une augmentation annuelle de 377 euros.
66. Le Défenseur des droits constate que cette augmentation de 29 euros est nettement inférieure aux augmentations perçues antérieurement par la réclamante.
67. Il apparaît, en application de la grille des salaires de l'année 2010, qu'une telle augmentation correspond au niveau d'évaluation globale « *perfectionnement nécessaire* ».
68. Or, la réclamante soutient ne pas avoir été évaluée au titre de l'année 2009.
69. À ce titre, si la société Y soutient ne pas avoir retrouvé l'évaluation professionnelle de Madame X pour l'année 2009, la réclamante fournit, quant à elle, un courriel en date du 6 janvier 2010, adressé à Monsieur B, dans lequel elle lui demande des précisions quant à

l'appréciation de ses résultats pour l'année 2009. Elle indique n'avoir reçu aucune réponse de la part de Monsieur B.

70. De plus, le Défenseur des droits souligne que l'argument selon lequel la faible augmentation de Madame X reposerait sur une évaluation égarée n'est pas probant.
71. À cela s'ajoute que Madame X a également bénéficié d'une augmentation mensuelle de 29 euros seulement pour l'année 2011.
72. Le Défenseur des droits constate que son évaluation professionnelle de 2010 indique que la réclamante n'a pas réalisé ses objectifs et qu'elle « *doit améliorer sa coopération en interne* ». Malgré cela, elle est évaluée de manière positive par ses supérieurs : « *X a une excellente maîtrise de nos normes et de nos produits. (...) Elle jouit d'une bonne crédibilité due à son expertise mais aussi à sa capacité de réaction commerciale. (...) Très autonome, X sait ce qu'il faut pour réussir* ».
73. Ainsi, ses responsables hiérarchiques reconnaissent la qualité de son travail.
74. Or, dans son évaluation professionnelle de 2010, Madame X indique qu'un portefeuille peu important lui a été attribué et que la société Y ne lui a pas donné la possibilité de l'étoffer davantage.
75. Interrogée par les services du Défenseur des droits, la société Y affirme, dans son courrier du 20 janvier 2012, que Madame X ne peut prétendre faire l'objet d'une discrimination salariale puisqu'elle « *perçoit la rémunération la plus élevée parmi les salariés de l'équipe commerciale* ».
76. Selon le Défenseur des droits, cet argument ne fait pas obstacle à ce que la réclamante perçoive une augmentation salariale proportionnelle à ses compétences. Or, au regard de ses compétences, rien ne semble justifier qu'elle ait bénéficié en avril 2009 d'une augmentation annuelle de 2 041 euros puis subitement, en avril 2010, d'une augmentation annuelle de seulement 377 euros.
77. S'il est vrai que Madame X perçoit la rémunération la plus élevée de son équipe commerciale, le Défenseur des droits constate que le salarié n° 11 du premier tableau communiqué par la société Y, perçoit un salaire presque équivalent à celui de la réclamante, avec une rémunération brute annuelle de base de 90 064 euros, mais que son augmentation salariale annuelle en 2011 s'élève à 9 295 euros, ce qui est sans commune mesure avec l'augmentation perçue par Madame X.
78. De plus, les membres de l'équipe commerciale de Madame X, à l'exception de Monsieur M, ont bénéficié d'une augmentation salariale en 2011 bien supérieure à celle de la réclamante, puisque l'augmentation mensuelle la moins élevée est de 79 euros et la plus élevée est de 715 euros.
79. La société Y ajoute que « *la faiblesse d'augmentation de la rémunération de Madame X en 2011 est parfaitement justifiée en raison des difficultés que Madame X rencontre pour travailler en équipe* ».
80. Dans son courrier au Défenseur des droits du 1^{er} octobre 2014, la société cite des extraits des comptes-rendus d'évaluations annuels de Madame X pour les années 2006, 2007, 2008 et 2010 dans lesquels il est conseillé à Madame X d'améliorer sa communication en interne.

81. Or, le Défenseur des droits constate que ces conseils, donnés dans le cadre d'évaluations globalement très positives, n'ont pas empêché Madame X d'obtenir des augmentations de salaire importantes avant 2009.
82. Ainsi, le Défenseur des droits considère que la société Y n'apporte pas la preuve qui lui incombe, conformément à l'article L.1134-1 du code du travail, que sa décision d'augmenter Madame X de la somme de 29 euros par mois en 2010 et 2011 est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur son état de santé.
83. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son état de santé se matérialisant notamment par une mise à l'écart et une absence d'augmentation de salaire à compter de l'annonce de sa maladie.
84. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de prud'hommes de Z et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON