



---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2015-22

---

### RESUMÉ ANONYMISÉ DE LA DÉCISION

**Décision relative à un harcèlement discriminatoire ainsi qu'à un licenciement en lien avec l'état de grossesse de la réclamante (Observations – Cour d'appel)**

**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 CESSATION D'ACTIVITE / HARCELEMENT*

**Synthèse :**

Embauchée en qualité de responsable « droit social », la réclamante est promue directrice des ressources humaines avant son départ en congé maternité.

À son retour, elle fait l'objet de comportements vexatoires, de dénigrement et d'humiliations, de la part du président directeur général de la société. Elle est également mise à l'écart et privée d'un bonus. Des collègues témoignent de ces faits qui peuvent être qualifiés de harcèlement et dont le lien avec son état de grossesse ne peut être écarté.

Suite à un second congé maternité, la réclamante ne retrouve pas son poste, une personne ayant été promue DRH durant son absence. Elle fait alors l'objet d'un déclasserement au niveau de responsable RH, puis d'un licenciement pour faute grave en raison de son refus d'intégrer le poste qui lui est attribué.

Le Défenseur des droits considère donc que la réclamante a fait l'objet de faits de harcèlement discriminatoire ainsi que d'un licenciement discriminatoire, en raison de sa grossesse,

En conséquence, le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant la Cour d'appel.



Paris, le 5 février 2015

---

**Décision du Défenseur des droits MLD 2015-22**

---

**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 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

Vu le code du travail ;

Saisi par Madame X qui estime avoir subi des discriminations fondées sur sa grossesse,

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel de Y.

Jacques TOUBON

## **Observations devant la Cour d'appel de Y**

-  
**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 le 26 avril 2010 d'une réclamation de Madame X qui estime avoir été victime de harcèlement discriminatoire, de discrimination en matière d'emploi et d'un licenciement discriminatoire à raison de son état de grossesse.
2. Depuis le 1<sup>er</sup> 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 une décision MLD-2012-162, le Défenseur des droits a constaté que Madame X avait fait l'objet d'un harcèlement, d'un déclassement et d'un licenciement discriminatoires liés à son état de grossesse et a, par conséquent, décidé de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z, saisi par la réclamante.
4. Par jugement en date du 13 juin 2013, le Conseil de Prud'hommes a considéré que le licenciement de Madame X était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il n'a cependant pas reconnu son caractère discriminatoire et n'a pas fait droit à sa demande au titre du harcèlement.
5. La réclamante a interjeté appel de cette décision.

### **Rappel des faits**

6. Par contrat du 3 avril 2006, Madame X est embauchée par la société A en qualité de Chef de service – Responsable juridique social.
7. Par avenant en date du 2 mai 2008, soit le jour de son départ en congé maternité, elle est promue Cadre dirigeant – Directrice des Ressources Humaines. Il est précisé que sa rémunération s'élève à 70.000 euros et sera portée à 80.000 euros à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, date de son retour.
8. Madame X soutient qu'à compter de son retour de congé maternité, elle a fait l'objet de propos vexatoires, de dénigrements, d'humiliations et de remise en cause de son autorité de la part de Monsieur B, président directeur général de la société A. Elle estime également avoir été dépossédée d'une partie de ses tâches.
9. Le 31 mars 2009, Madame X reçoit une lettre de convocation à un entretien préalable à licenciement. Cette procédure est toutefois abandonnée, compte tenu de son état de santé pour lequel elle est placée en arrêt maladie du 16 mars 2009 au 28 décembre 2009.
10. Par courrier du 6 avril 2009, Madame X dénonce le harcèlement dont elle s'estime victime. Par courrier du 18 avril 2009, elle réitère cette dénonciation et précise qu'elle estime également faire l'objet d'une discrimination du fait du non versement de son bonus.
11. Par contrat de travail à durée indéterminée du 18 mai 2009, Madame C est embauchée par la société A en qualité de Cadre Autonome - Directrice des Ressources Humaines Adjointe, moyennant une rémunération de 60.000 euros qui sera portée à 70.000 euros dès la seconde année.

12. Le 27 octobre 2009, Madame X est convoquée à un deuxième entretien préalable à un licenciement. Le 17 novembre 2009, elle se voit notifier son licenciement au motif que l'entreprise se trouverait désorganisée du fait de son absence prolongée pour maladie. Ce licenciement sera toutefois annulé en raison de sa grossesse.
13. En effet, par courrier du 20 novembre 2009, réceptionné le 25, Madame X informe son employeur de son état de grossesse. Elle lui rappelle par ailleurs que son absence prolongée pour arrêt maladie est la simple conséquence des « *violences psychologiques dont [il a] été l'instigateur* » et lui précise qu'elle entend, à l'issue de son congé maternité, reprendre ses fonctions initiales.
14. Dans l'intervalle, par avenant en date du 24 novembre 2009, Madame C est nommée en qualité de Directrice des Ressources Humaines.
15. Le jour de sa reprise, soit le 19 avril 2010, Madame X se voit signifier sa réintégration sur un poste de Responsable ressources humaines. Par courrier du 20 avril 2010, elle met en demeure l'entreprise de la réintégrer sur son poste de DRH ou sur un poste similaire.
16. Le 21 avril 2010, Madame X est mise à pied à titre conservatoire. Suite à cet événement, elle est placée en arrêt de travail en raison d'une « *décompensation brutale de [son] état psychique* ». Par jugement du 17 juin 2014, le Tribunal des affaires de sécurité sociale du département D reconnaîtra le caractère professionnel de l'accident intervenu suite à la notification de la mise à pied.
17. Son licenciement pour faute grave lui est notifié le 20 mai 2010. Il est motivé par son refus d'occuper le poste de RRH. Il lui est également reproché d'avoir réalisé des copies de documents relatifs aux bonus de ses collègues, dont elle a fait mention dans le cadre d'une procédure en référé engagée antérieurement à son licenciement.

## **Enquête**

18. Le Défenseur des droits a demandé un certain nombre de pièces et d'explications à l'employeur qui a donné suite à cette demande.
19. Le Défenseur des droits a ensuite adressé à la société une note récapitulant son analyse du dossier, et lui a offert de formuler des observations complémentaires.
20. Le conseil de la société A, a refusé de formuler des observations au motif que la note récapitulative qui lui avait été adressée par les services du Défenseur des droits constituait, selon lui, un avis définitif, si bien que toute observation complémentaire serait inutile.
21. Il convient de rappeler que la note récapitulative en question avait été rédigée par les services du Défenseur des droits après un premier recueil d'informations auprès des parties, et que sa communication au mis en cause avait justement pour objet de l'inviter à apporter des justifications, voire de lui permettre de contester l'analyse du Défenseur avant que celui-ci ne statue. Cette procédure a donc pour but de permettre des échanges contradictoires, étant rappelé que le respect du principe du contradictoire au sens de l'article 6 de la CEDH ne s'impose pas au cours de l'enquête, mais uniquement devant les juridictions.

## Cadre juridique

22. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison notamment de sa grossesse ou de son état de santé.
23. 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 ».
24. Par ailleurs, l'article L.1225-25 précise qu'à l'issue de son congé maternité, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Ce droit, pour la femme, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables à l'issue de son congé de maternité est également prévu à l'article 15 de la Directive 2006/54/CE.
25. En application de cette disposition, il appartient à l'employeur de démontrer que la nomination de la salariée sur le poste qui lui a été attribué après son retour de congé maternité ne constitue pas un déclasserement (CA Y, 16 mars 2010, RG n° 09/00524).
26. De plus, l'article 1225-4 du code du travail précise que le contrat de travail d'une salariée ne peut être rompu lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit au titre du congé maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse.
27. 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. [...] »
28. L'article 1er 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 ; »
29. 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.
30. Ces dispositions sont le produit de la 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.
31. 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.

## Analyse

- Sur le harcèlement discriminatoire

- **Sur l'attitude de Monsieur B et la suppression des bonus**

32. Il ressort des éléments de l'enquête que Madame X a fait l'objet en octobre 2008, au retour de son premier congé maternité, de comportements vexatoires, de dénigrement, d'humiliations, d'une mise à l'écart et enfin d'un déclassement de la part du président directeur général de la société, Monsieur B.
33. Les affirmations de Madame X à ce sujet sont corroborées par les attestations de deux de ses anciens collègues.
34. Monsieur E, qui était alors directeur marketing, stratégie et développement, témoigne notamment de l'agressivité de Monsieur B à l'égard de la réclamante, de comportements méprisants devant ses collègues, de son exclusion de réunions hebdomadaires. Ce témoignage n'a pas été produit devant le Conseil de prud'hommes.
35. Monsieur F, responsable « servicing » à l'époque des faits, témoigne également de cette agressivité de Monsieur B. Il affirme par ailleurs que Madame X n'a jamais réellement pu prendre possession de ses fonctions de DRH à son retour de congé maternité, celles-ci étant largement assurées par un prestataire extérieur, Madame G, qui travaillait précédemment comme DRH dans la société que dirigeait Monsieur B. Monsieur E ajoute que Madame X était mise à l'écart par son supérieur qui avait fait le choix de travailler en direct avec certains membres de son équipe, comme le responsable formation.
36. Par ailleurs, Madame X a été exclue du bénéfice des bonus annuels 2008, alors que ceux-ci, prévus dans son contrat de travail, ont été accordés à tous les membres du comité exécutif. Les objectifs qui auraient dû lui être fixés en début d'année en vue d'obtenir ces bonus ne l'ont jamais été.
37. Le fait qu'elle n'ait pris son poste de DRH que le 1<sup>er</sup> octobre 2008 ne justifie nullement qu'elle ait été intégralement privée du bénéfice de ces bonus. En effet l'un de ses collègues qui, comme elle, n'avait pris ses fonctions qu'en cours d'année, a tout de même pu percevoir un bonus.
38. La réclamante a, de la même façon, été privée des bonus versés au titre de 2009 et 2010.
39. Or, la Cour de cassation considère que : « *si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ;* »<sup>1</sup>. C'est pourquoi le Conseil de prud'hommes a fait droit à la demande de la réclamante concernant le versement de ces bonus.
40. Ces comportements ont eu un impact sur sa santé physique et psychique, comme en attestent son arrêt maladie du 17 mars au 14 décembre 2009 pour « état anxio-dépressif » et les avis d'inaptitude temporaire prononcés par le médecin du travail les 12 et 31 mars 2009. La réclamante a d'ailleurs dénoncé ces faits qu'elle considérait comme constitutifs de harcèlement dès le mois d'avril 2009.
41. L'employeur mis en cause n'a cependant pris aucune mesure suite à ces allégations.

---

<sup>1</sup> Cass. Soc., 25 oct. 2007, n° 05-45710. Voir également Cass. Soc., 30 avril 2009 n°07-40527.

42. Dès lors, le Défenseur des droits considère que ces faits, dénoncés par écrit dès le mois d'avril 2009 s'apparentent à des agissements de harcèlement discriminatoire en lien avec l'état de grossesse de Madame X.

- **Sur le remplacement de Madame X et son déclassement**

43. Le licenciement de Madame X en novembre 2009, en raison d'une absence prolongée qui désorganiserait l'entreprise et imposerait son remplacement définitif, sera finalement annulé en raison de sa grossesse.

44. Il convient cependant d'en analyser les motifs.

45. En effet, d'une part, la jurisprudence considère que l'employeur ne pouvait se prévaloir, pour justifier un licenciement, de la perturbation que l'absence prolongée d'un salarié avait causé au fonctionnement de l'entreprise, dès lors que cette absence était la conséquence du harcèlement dont il avait été l'objet (Soc., 11 octobre 2006, pourvoi n° 04-48.314).

46. Or, il a été démontré que tel était précisément le cas de Madame X en novembre 2009.

47. En outre, l'employeur ne pouvait invoquer la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de Madame X dans la mesure où il disposait déjà en interne d'une personne en CDI en capacité d'assurer l'intérim de Madame X, en l'occurrence Madame C. Le fait que la promotion de cette salariée au poste de DRH soit intervenue une semaine après le licenciement de la réclamante révèle en effet que l'employeur avait déjà connaissance de sa capacité à assurer les fonctions de DRH lorsqu'il a procédé au licenciement.

48. Il apparaît donc que ce licenciement, annulé par la société, est la conséquence du harcèlement discriminatoire dont la réclamante était victime, et qu'il était donc illicite à ce titre. De plus, compte-tenu de la mauvaise foi de l'employeur quant à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de Madame X, cette mesure doit être considérée comme discriminatoire car liée à son état de santé (CA Paris, 7 septembre 2010, RG n° 07/07628).

49. Durant son second congé maternité, la réclamante a interrogé à deux reprises par écrit Monsieur B sur les conditions de sa reprise. Ce dernier ne lui a alors donné aucune précision et ne lui a pas permis de bénéficier de l'entretien professionnel prévu par l'article L.1225-27 du code du travail.

50. Or, il ressort des éléments de l'enquête que le 19 avril 2010, jour de sa reprise, Madame X a été réintégrée sur un poste de responsable RH, son précédent poste de DRH étant occupé par Madame C depuis le 24 novembre 2009.

51. La société A, affirme que la qualification, le niveau de rémunération et l'intégralité des avantages de Madame X étaient maintenus. Toutefois, elle ne produit aucun élément permettant d'en rapporter la preuve.

52. Au contraire, la fiche de poste de RRH précise qu'elle est placée « *sous la responsabilité hiérarchique du DRH* ». Les organigrammes de la Direction des ressources humaines démontrent également, s'il en était besoin, que le poste de RRH est hiérarchiquement inférieur à celui de DRH.

53. La jurisprudence considère que « *l'affectation à un poste de moindre responsabilité, si elle n'est pas justifiée par une cause liée aux capacités du salarié, constitue un déclassement* » (CA Y, 16 mars 2010, RG n° 09/00524).

54. Or, aucun élément ne permet de démontrer qu'à son retour de congé maternité, Madame X n'avait plus les capacités pour reprendre son poste de DRH, d'autant que la procédure de licenciement a été initiée deux jours après sa reprise.
55. Le Défenseur des droits considère donc, comme l'a relevé le Conseil de prud'hommes de Z, que la réclamante a fait l'objet d'un déclassé à son retour de congé maternité, et ce en violation des articles L.1225-25 et L.1132-1 du code du travail.
56. Il considère, en outre, que ces mesures ont contribué à créer un climat dégradant et humiliant à l'égard de la réclamante qui s'est vue progressivement privée de son poste suite à ses congés de maternité.
57. La Cour de cassation considère qu'en la matière, il appartient aux juges de prendre en compte l'ensemble des faits évoqués par la salariée et de rechercher si, appréhendés dans leur globalité, ils ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral<sup>2</sup>.
58. Ainsi, le Conseil de prud'hommes, en considérant indépendamment les questions de l'attitude de l'employeur, de la suppression des bonus, et celle du déclassé, ne les a pas appréciées dans leur globalité. Or, tous ces éléments, liés à la chronologie des faits et aux attestations des collègues de madame X, s'ils étaient ainsi appréciés, établiraient une présomption de harcèlement discriminatoire que l'employeur ne parvient pas à renverser.

- **Sur le licenciement**

59. S'agissant du licenciement pour faute grave signifié à Madame X le 20 mai 2010, aucun des éléments de l'enquête ne permet de démontrer qu'il serait justifié par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.
60. En effet, d'une part, ce licenciement est justifié par le refus de Madame X d'occuper le poste de RRH qui lui a été proposé à son retour de congé maternité. Or, il a été démontré que cette affectation devait être considérée comme un déclassé et qu'elle était constitutive d'une discrimination. Dans ces conditions, le licenciement subséquent à cette décision doit également être considéré comme discriminatoire.
61. D'autre part, la société A, a également justifié ce licenciement par le fait que Madame X aurait prétendument volé des documents relatifs aux bonus 2008 de ses collègues afin d'en faire mention dans le cadre de la procédure en référé. Toutefois la société A ne rapporte aucun élément permettant de démontrer que Madame X n'aurait pas eu accès à ces documents dans le cadre de ses fonctions de DRH. Enfin, les décisions rendues en référé ne font pas mention de la contestation par la société A de la production de ces éléments par Madame X.
62. Le Conseil de prud'hommes a d'ailleurs jugé que ces faits ne pouvaient lui être reprochés dans la mesure où Madame X avait, eu égard à ses fonctions, pu consulter ces documents sans méconnaître ses obligations.
63. Il est rappelé que la Cour de cassation considère « *qu'un salarié, lorsque cela est strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur, peut produire en justice des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions* »<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Cass. Soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579.

<sup>3</sup> Cass. soc. 30 juin 2004, n°02-41720



64. En réalité, le motif du licenciement de Madame X ne semble pas tant être son refus d'intégrer un poste de RRH ou le vol de certains documents, que son absence prolongée pour congé maladie et maternité.
65. En effet, il convient de rappeler que dès le 31 mars 2009, soit un an avant le licenciement effectif, la société A avait déjà l'intention de licencier Madame X.
66. De plus, Madame C, embauchée en mai 2009 en CDI comme DRH adjointe, semble avoir été recrutée pour prendre à terme le poste de DRH.
67. En effet, l'employeur a fait le choix, pour remplacer sa DRH en arrêt maladie, de recruter une personne en CDI. De plus, il semble que Madame C disposait d'une expérience professionnelle supérieure à celle de Madame X, ce qui n'apparaît pas en cohérence avec son positionnement initial.
68. Il convient enfin de relever qu'entre sa prise de fonction en juin 2009 et sa nomination au poste de DRH en novembre de la même année, la rémunération fixe de Madame C a augmenté de 40.000 euros et devait encore augmenter en juillet 2010 pour atteindre 110.000 euros, soit 30.000 euros de plus que la réclamante. Une telle progression ne semble pas correspondre à une promotion « *en opportunité* ».
69. Le Défenseur des droits considère donc que le licenciement pour faute grave de Madame X est fondé sur un motif discriminatoire lié à la grossesse de celle-ci.

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

- Considère que Madame X a été victime de harcèlement discriminatoire en lien avec son état de grossesse, au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 ;
- Considère que Madame X a fait l'objet d'un déclassement contraire aux articles L.1132-1 et L.1225-25 du code du travail ;
- Considère que Madame X a été licenciée en raison de son état de grossesse en violation de l'article L.1132-1 du code du travail et que ce licenciement pourrait donc être considéré comme nul conformément à l'article L.1132-4 du même code ;

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend soumettre à l'appréciation de la Cour d'appel de Y.

Jacques TOUBON