

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**



Paris, le 28 mars 2012

Décision du Défenseur des droits MLD-2012-55

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 C d'une réclamation relative à un refus de promotion qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse,

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

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Observations devant du Conseil de prud'hommes 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 par Madame C, le 28 septembre 2010, d'une réclamation relative au refus d'une promotion, qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse.
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. Madame C est embauchée par la société X le 26 avril 2004 en qualité de réceptionniste tournante, catégorie employée, niveau 2, échelon 1 de la Convention collective applicable. En application d'un accord tripartite de transfert en date du 17 mai 2006, Madame C poursuit son activité professionnelle dans l'établissement de la société X, en qualité de Première de Réception, catégorie employée, niveau 2, échelon 2 de la Convention collective précitée. Son employeur est désormais la société Z et elle a pour supérieur hiérarchique Monsieur DC, Directeur d'établissement.
4. Par courrier en date du 20 novembre 2009, un poste de Première de Réception lui est proposé au sein d'un autre établissement du groupe, à compter du 18 janvier 2010. Ce courrier constitue la confirmation officielle d'une note de service en date du 13 novembre 2009 informant l'ensemble du personnel de la promotion de Madame C.
5. Madame C affirme avoir informé Monsieur DC de son état de grossesse le 8 décembre 2009, à l'occasion d'un entretien téléphonique dont l'objet était de l'informer de son arrêt à compter de ce jour pour un mois.
6. La réclamante soutient que Monsieur DC lui aurait alors rétorqué qu'elle n'aurait pas la promotion convenue et officialisée.
7. L'arrêt maladie de Madame C dure trois mois, du 7 décembre 2009 au 8 mars 2010.
8. Lors de sa reprise, une nouvelle équipe est en place, comprenant deux nouveaux salariés, à qui elle n'est pas présentée. En outre, une salariée occupe son poste de première de réception, et est en période probatoire jusqu'au 25 mars 2010.
9. L'état de santé de la réclamante se détériore à compter du mois de mai 2010. Le 21 mai, suite à une altercation avec une femme de chambre, elle est victime de contractions violentes la contraignant à quitter son poste plus tôt. Le soir même, elle adresse un courrier électronique à Monsieur DC qui lui répond regretter son départ brutal. Le 25 mai 2010, Madame C est arrêtée jusqu'au début de son congé maternité, fixé au 15 juin 2010.
10. Un entretien se tient le 2 septembre 2010, au cours duquel Monsieur DC informe Madame C qu'elle resterait à dans l'établissement et qu'elle n'obtiendrait pas le poste dont elle devait bénéficier.
11. La réclamante prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur le 24 septembre 2010, avec effet au 3 octobre 2010, date de la fin de son congé maternité.
12. S'agissant de la promotion accordée à Madame C, il ressort des éléments de l'enquête du Défenseur des droits que le 13 novembre 2009, une note de service est adressée à l'ensemble du personnel et rédigée en ces termes :

« Je vous informe de la promotion au poste de première de réception de Madame C à compter du début de l'année 2010.

Le poste laissé vacant par Madame C sera attribué dans le cadre d'une promotion à KL à compter de la même date. KL et C travailleront en binôme dès le 15 novembre pour assurer une transition de leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Ces deux promotions viennent récompenser le travail de très bonne qualité réalisé par elles ».

13. De plus, le 20 novembre 2009, la promotion de la réclamante est officialisée par l'envoi d'un avenant à son contrat de travail.
14. Interrogé par les services du Défenseur des droits sur cette mesure, le mis en cause conteste avoir accordé une promotion en soulignant que le nouveau poste proposé était identique en termes de positionnement et de rémunération mais que l'établissement étant plus important, elle pouvait espérer à terme obtenir une promotion..
15. Le Défenseur des droits rappelle que l'article L. 1132-1 du Code du travail interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une salariée pour lui refuser le bénéfice d'une mesure de promotion professionnelle, d'affectation, ou de mutation.
16. En l'espèce, même si la décision d'affectation de la réclamante dans ce nouvel établissement ne constitue pas une promotion pour la société mise en cause, et ce nonobstant le fait qu'elle lui a été présentée comme tel, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une mesure d'affectation couverte par les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail.
17. En vertu de l'article L. 1134-1 du Code du travail, il appartient à la partie mise en cause de justifier sa décision par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
18. Afin de justifier sa décision, et interrogé à cet effet par le Défenseur des droits, Monsieur DC indique que le changement de poste envisagé pour Madame C avait pour objet le remplacement d'une salariée en partance, elle-même, en congé maternité :

« L'objectif poursuivi étant de remplacer une collaboratrice partie en congé maternité pour une durée à priori indéterminée, il n'était pas raisonnable au plan structurel de confier ce poste à Madame C, qui elle-même s'apprêtait à partir en congé maternité ».
19. Il affirme, de plus, avoir renoncé à l'affectation litigieuse au motif que cette dernière aurait entraîné des difficultés de fonctionnement de son établissement.
20. Or, le Défenseur des droits rappelle que dans un arrêt en date du 8 novembre 1990, la CJUE a considéré qu'aucune justification ne pouvait être apportée pour tenter de légitimer le non recrutement d'une femme en raison de son état de grossesse, notamment tirée des difficultés de fonctionnement du service (*CJUE, Arrêt DEKKER, 8 novembre 1990*).
21. Il ressort de l'analyse des éléments de l'enquête que l'employeur ne peut fonder sa décision sur le motif tiré des difficultés de fonctionnement de son établissement engendrées par la grossesse de Madame C.
22. Enfin, l'employeur de Madame C, dans son courrier de réponse à l'enquête diligentée par les services du Défenseur des droits, affirme que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la réclamante était motivée par une embauche dans une autre entreprise le 5 octobre 2010.
23. Le Défenseur des droits s'attachant à analyser la motivation du refus d'octroi du poste de première de réception, l'ultime argument du mis en cause est, en conséquence, inopérant.
24. En application de l'article L.1134-1 précité du Code du travail, les éléments apportés par l'employeur de Madame C ne permettent pas de justifier que le refus de lui accorder la mesure consistant à l'affecter au poste de première de réception repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

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

- considère que le refus d'affectation opposé à Madame C est discriminatoire car fondé sur son état de grossesse ;
- décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.