



Paris, le 23 avril 2013

Décision du Défenseur des droits MLD-2012-182

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 le 25 novembre 2011 d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral qu'elle estime en lien avec son sexe, ses grossesses et sa situation de famille.

Décide de présenter les observations suivantes 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 25 novembre 2011, Madame C a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral qu'elle estime en lien avec son sexe, ses grossesses et sa situation de famille.
2. Madame C est embauchée à compter du 25 février 2002 au sein de la société W et Associés (SA), en qualité d'architecte, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Son contrat fait l'objet d'un renouvellement le 1^{er} décembre 2002.
3. Le 1^{er} juin 2003, elle signe un contrat à durée indéterminée.
4. Le 12 septembre 2006, Madame C annonce sa grossesse à son employeur.
5. Du mois de novembre 2006 au 31 juillet 2007, elle est en congé maternité puis en congé parental. Elle reste toutefois en contact avec son employeur et s'enquiert de l'état des chantiers dont elle avait la charge avant son départ.
6. Le 14 septembre 2007, elle reprend ses fonctions au sein de la société W et Associés. Elle est chargée d'assister un architecte sur un projet qui, selon elle, est voué à l'échec et ne correspond, ni à ses compétences, ni à son expérience.
7. Madame C tente alors de rencontrer Monsieur W, président de la société.
8. Au mois de novembre 2007, elle est convoquée par ce dernier à un entretien au cours duquel il lui aurait reproché d'avoir abandonné des projets durant son congé maternité et de ne pas être autonome dans le suivi des chantiers.
9. Le même jour, elle est convoquée par Madame G, directrice générale de la société, laquelle lui aurait déclaré qu'il était « *préférable pour elle, maintenant qu'elle a un enfant, de ne plus être autonome sur les projets* ».
10. Le 7 octobre 2008, elle annonce une nouvelle grossesse à son employeur.
11. Elle est en congé maternité puis en congé parental du 23 janvier 2009 au 14 septembre 2009.
12. Elle reprend ses fonctions au mois de septembre 2009 au sein d'une nouvelle équipe d'architectes. Elle interroge Madame G sur ce changement. Cette dernière lui aurait déclaré « *vous n'avez pas le choix* », « *vous devriez vous estimer heureuse que l'on vous reprenne à l'agence* ».
13. Du 24 novembre au 7 décembre 2009, Madame C est placée en arrêt maladie.
14. Au mois de janvier 2011, elle interroge Madame G sur son salaire et sollicite une revalorisation de celui-ci. Cette dernière lui aurait répondu qu'elle ne pourrait bénéficier d'aucune augmentation en raison de son absence pour congé maternité.
15. Du 30 mars au 26 avril 2011, Madame C est de nouveau placée en arrêt maladie.
16. En mai 2011, elle intègre une nouvelle équipe, sous la responsabilité de Madame H. Des tâches incombant habituellement à une stagiaire lui auraient été confiées.
17. Le 29 août 2011, Madame C est placée en arrêt maladie pour « *anxio-dépression* ».
18. Par courrier recommandé en date du 8 septembre 2011, elle prend acte de la rupture de son contrat de travail et saisi le Conseil de prud'hommes pour solliciter la reconnaissance d'une discrimination à son encontre.

Sur la discrimination salariale :

19. L'article L. 1225-25 du code du travail prévoit qu'« *à l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».
20. 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. »

21. Depuis son embauche au sein de la société W et Associés, Madame C a régulièrement bénéficié d'augmentations de salaire.
22. En effet, son premier salaire d'un montant brut de 1 990 euros a été porté à :
 - 2 200 euros en juin 2002 ;
 - 2 370 euros en décembre 2002 ;
 - 2 700 euros en juin 2004 ;
 - 2 900 euros en octobre 2005.
23. Durant son premier congé maternité, son salaire a été revalorisé à 2 919,84 euros à compter du 1^{er} février 2007 (soit + 19,84 euros). A l'issue de ce congé, elle a également bénéficié d'une augmentation de salaire portant ce dernier à 3 100 euros à compter du 1^{er} février 2008 (soit + 180,16 euros).
24. Néanmoins, il convient de souligner que l'augmentation de 2007 avait seulement pour objet de compenser l'augmentation des cotisations salariales due à la mise en place du régime de prévoyance prévue par la convention collective des entreprises d'architecture, ainsi que le souligne le courrier de notification du 26 février 2007 adressé à la réclamante.
25. Au surplus, depuis le retour de son second congé maternité en 2009 et jusqu'à son départ en 2011, Madame C n'a bénéficié d'aucune augmentation de salaire.
26. Ainsi, alors qu'elle bénéficiait chaque année depuis son embauche d'une augmentation mensuelle d'environ 200 euros, il convient de souligner que depuis l'annonce de sa grossesse en 2006 et jusqu'à son départ de la société W et Associés en 2011, soit en cinq années, Madame C n'a perçu au total qu'une augmentation de 200 euros.
27. Ces constatations sont corroborées par l'attestation de Madame MH, architecte d'intérieur au sein de la société W et Associés de 2001 à 2007, laquelle explique que depuis l'annonce de sa grossesse et jusqu'à son départ de la société, elle n'a pas perçu de prime annuelle ni bénéficié d'augmentation de salaire.
28. Au surplus, Madame MM, architecte au sein de la société de 2003 à 2010, explique dans une attestation du 22 juillet 2011, que c'est à compter de son second retour de congé maternité en septembre 2009 qu'elle s'est vu retirer les responsabilités et l'autonomie qui lui avaient été accordées jusqu'alors, la conduisant à démissionner en juin 2010.
29. Or, c'est également à compter de son second retour de congé maternité en septembre 2009 que la réclamante n'a plus bénéficié d'augmentation de salaire.
30. Ainsi, l'évolution d'environ 60% de sa rémunération entre 2002 et 2011 soulignée par Madame P, directrice des ressources humaines de la société W et Associés, dans son courrier du 10 mai 2012, n'est pas probante puisqu'elle ne prend pas en compte les dates des congés maternité de la salariée.
31. Madame P explique également que le salaire de la réclamante « a, dans un contexte de crise économique, subi les mêmes évolutions que les autres salariés de l'agence ».
32. Toutefois, cet élément semble en contradiction avec le développement « rapide », « notamment à l'international », de la société W et Associés, entre 2002 et 2011, dont fait état Madame P dans le même courrier.
33. Par ailleurs, les bulletins de paie de l'ensemble des salariés de la société des mois de décembre 2007 à 2009 communiqués par Madame P, laissent apparaître que plusieurs d'entre eux ont bénéficié d'une augmentation de salaire entre 2008 et 2009.
34. En effet, tandis que le salaire de Madame C (matricule 0287) stagnait à 3 100 euros, des salariés architectes ayant une ancienneté équivalente à celle de la réclamante ont bénéficié des évolutions suivantes :

MATRICULE	Salaires brut en 2008 (euros)	Salaires brut en 2009
287 (C)	3 100	3 100
295	3 200	3 400
303	3 900	4 100
305	4 800	4 900
310	6 100	6 300

35. Dans son courrier de réponse du 5 novembre 2012, Madame P indique que les salariés correspondant aux numéros de matricule précités ne relèvent pas de la même qualification que la réclamante, le premier étant « chargé de projet junior », les suivants étant « chargés de projet confirmés » et le dernier étant « chef d'équipe ».
36. Toutefois, la société W et Associés n'apporte aucun élément permettant d'en justifier. Les bulletins de paie communiqués au Défenseur des droits mentionnent un emploi d'« architecte », à l'instar de ceux de la réclamante. Au surplus, l'équivalence d'ancienneté entre ces salariés et la réclamante n'est pas remise en cause par la société W et Associés.
37. Dès lors, les éléments communiqués par l'employeur ne permettent pas de justifier la différence de traitement opérée au détriment de Madame C en termes d'évolution de salaire.

Sur les conditions de la reprise de la réclamante à ses retours de congés maternité et sur les faits de harcèlement moral :

38. L'article L. 1152-1 du code du travail dispose : « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».
39. L'article L. 1152-3 du même code prévoit que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul.
40. L'article L. 1152-4 prévoit, quant à lui, que « lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 (...) le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».
41. En outre, l'article L. 1152-4 du code du travail prévoit que « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ».
42. Dans deux arrêts récents, la Cour de cassation a d'une part, réaffirmé que les faits de harcèlement moral doivent être appréciés de manière globale (Cass. soc, 6 juin 2012, n°10-27766) et, d'autre part, précisé que « les obligations résultant des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques » (Cass. soc, 6 juin 2012, n°10-27694).
43. L'article L. 4121-1 du code du travail définit, quant à lui, l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés.
44. Dans un arrêt du 21 juin 2006, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que l'employeur, tenu de prendre les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral, ne saurait s'exonérer de sa responsabilité en invoquant qu'il n'a pas commis de faute (Cass. soc, 21 juin 2006, n°05-43914).
45. Par ailleurs, 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 sa situation de famille ou de sa grossesse.
46. Il renvoie à l'article 1^{er} 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 qui fait du harcèlement moral fondé sur l'un des critères prohibés par la loi une discrimination.
47. Au surplus, l'article 2 de ladite loi prohibe toute discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité et vise spécifiquement le congé maternité.

48. 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*).
49. Enfin, l'article L. 1132-4 du code du travail prévoit que toute discrimination est sanctionnée par la nullité.
50. En l'espèce, Madame C invoque avoir fait l'objet d'un harcèlement moral au sein de la société W et Associés au retour de ses deux congés maternité.
51. Madame C indique que les faits de harcèlement moral se sont traduits par une perte significative de responsabilités.
52. Plus particulièrement, elle explique s'être vue confier des tâches ne correspondant pas à ses compétences professionnelles et incombant habituellement à un stagiaire, notamment celle consistant à reporter sur ordinateur les dessins et croquis manuels réalisés par un chef de projet. Elle précise qu'au même moment, une salariée avec seulement deux ans d'ancienneté se voyait confier d'importants projets.
53. Au soutien de ses déclarations, elle fournit trois attestations écrites d'anciennes salariées de la société W et Associés, Mesdames MH, MM et OC qui confirment ses déclarations et expliquent s'être également vues retirer les responsabilités et l'autonomie dont elles bénéficiaient avant leur départ en congé maternité.
54. Ainsi, Madame MH atteste ne pas avoir retrouvé en 2007 des fonctions équivalentes à celles qu'elle occupait avant son départ en congé maternité, la conduisant à démissionner deux mois après son retour : « *Pendant les 2 mois qui ont suivi mon retour, j'ai pu constater que tous les projets avaient été confiés à d'autres personnes travaillant dans l'agence et notamment à des personnes ayant moins d'ancienneté et moins d'expérience que moi (...) je me suis vue confier aucun nouveau projet alors que certains de mes collègues étaient submergés de travail. Mon travail durant ces 2 mois s'est donc résumé à soulager les équipes débordées (un travail que peut réaliser n'importe quel stagiaire)* ».
55. Madame OC, également architecte au sein de la société W et Associés, qui a quitté la société le 30 novembre 2010 dans le cadre d'une rupture conventionnelle initiée par son employeur, précise qu'à son retour de congé maternité, elle s'est « *retrouvée assistante de quelqu'un dont le rôle était moins autonome que les 2 postes précédents que j'avais eu au sein de l'agence ! Ils me préparaient des plans en croquis sur calque de sanitaires que je devais recopier en informatique (...) plus aucune réunion, plus de projet, plus de rôle au niveau de mes compétences, le stagiaire avait une fonction plus intéressante et utile que moi !* ».
56. Cette perte significative de responsabilité s'est accompagnée, en ce qui concerne Madame C, de plusieurs changements d'équipe aux retours de ses congés maternité : une première fois, en septembre 2009 au sein de l'équipe de Monsieur MDM et, une seconde fois, en mai 2011 au sein de l'équipe de Madame H.
57. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, la société W et Associés explique que ces changements font suite aux demandes de la réclamante.
58. Toutefois, dans une attestation fournie par ladite société, Monsieur MDM, architecte et chef d'équipe au sein de la société W et Associés, précise « *dès son arrivée, Mme C m'a clairement exprimé son mécontentement d'intégrer mon équipe* ». L'employeur de Madame C ne saurait ainsi valablement arguer que ce changement d'équipe émanait de la réclamante.
59. Au surplus, dans son attestation, Madame MM indique : « *c'est au retour de mon second congé maternité, en septembre 2009, que l'on m'a, sans concertation préalable, intégrée à une nouvelle équipe* ». De même, Madame OC précise que trois jours avant son retour de congé maternité, son employeur lui a imposé un changement d'équipe.
60. Madame C invoque également avoir fait l'objet d'une mise à l'écart se traduisant notamment par la mise à disposition d'un matériel informatique obsolète, par l'absence de mention de son nom dans les comptes-rendus et par une modification de ses travaux sans l'avertir.
61. Dans son attestation, Madame MM confirme qu'au retour de son premier congé maternité, la réclamante « *s'est vue confier un unique projet, particulièrement éloigné, la mettant en position de travailler dans un véritable isolement au sein de l'agence (...) son poste de travail avait même été physiquement déplacé (...)* ».

62. De son côté, Madame OC, « voisine de table de Madame C de juillet 2008 à janvier 2009 », déclare « alors que je croulais sous le travail, elle avait le problème inverse : pas assez de travail, pas d'échéances, pas de rendez-vous, pas de nouveau projet et un matériel informatique obsolète (l'ordinateur sur lequel elle travaillait se régénérerait si lentement qu'elle attendait de nombreuses minutes à chaque « clic » sans rien pouvoir faire à moins de le bloquer (...) maintes fois, Madame C a demandé un matériel plus adapté aux logiciels que nous utilisons en tant qu'architecte, comme celui attribué à ses autres collègues ».
63. Enfin, Madame OC indique : « A mon retour à l'agence en mars 2010, j'ai été très surprise que 4 des 5 jeunes mamans de l'agence étions regroupées sur 2 tables au 4^{ème} étage. Nous venions de projets et d'étages différents, avec des niveaux et des compétences différentes et des parcours différents dans l'agence. Triste point commun pour nous 5 : celles d'entre nous qui avaient des responsabilités avec un contenu de travail en rapport avec leurs compétences avant leur congé maternité ne les ont pas retrouvées, même plusieurs mois après nos retours respectifs. J'ai eu le sentiment (partagé) d'avoir très injustement été mise au placard ».
64. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, la société W et Associés tente d'affaiblir la crédibilité des témoignages de Mesdames MH et MM.
65. Ainsi, l'employeur relève : « il est pour le moins insolite que Madame MH atteste le 26 juillet 2007 de faits n'ayant pas encore eu lieu, la prétendue mise au placard de Madame C se serait produite à compter du retour de son premier congé maternité, soit après le 17 septembre 2007 ». Toutefois, Madame MH indique également dans son attestation avoir donné sa démission le 31 octobre 2007 et avoir quitté la société le 1^{er} décembre 2007. La date d'attestation relèverait ainsi d'une erreur de son auteur et ne saurait remettre en cause la sincérité de son témoignage.
66. S'agissant de Madame MM, la société W et Associés fait valoir « il est piquant de noter que, dans sa lettre de démission cette dernière ne manquait pas de relever spontanément l'excellente qualité de ses conditions de travail ». De la même manière, cet élément ne saurait à lui seul permettre de conclure, comme le fait la société, que « cette attestation a été établie pour les seuls besoins de la cause », aucun salarié n'ayant intérêt à quitter en mauvais termes une société afin de ne pas compromettre son avenir professionnel avant d'avoir retrouvé un emploi et une stabilité professionnelle.
67. Enfin, il convient de souligner que Madame C a été placée en arrêt maladie à trois reprises du 24 novembre au 7 décembre 2009, du 30 mars au 26 avril 2011, et du 29 août au 11 septembre 2011.
68. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, la société W et Associés indique qu'il est erroné de relever que la réclamante a été placée en arrêt maladie à trois reprises puisqu'elle ne verse aux débats qu'un certificat médical en date du 22 juillet 2011 qui n'établit nullement qu'elle souffrait d'un trouble anxio-dépressif.
69. Toutefois, dans son attestation, Monsieur MDM confirme que la réclamante a été absente pour arrêt maladie du 24 novembre au 7 décembre 2009 puis du 4 au 26 avril 2011.
70. Au surplus, la réclamante a communiqué un arrêt de travail du 29 août 2011 mentionnant qu'elle souffrait alors d'une anxio-dépression.
71. Dès lors, la société W et Associés ne saurait remettre en cause la dégradation de l'état de santé de la réclamante et son placement à plusieurs reprises en arrêt maladie.
72. De l'ensemble des éléments recueillis lors de son instruction, et en application de l'article L.1152-4 du Code du travail relatif à l'aménagement de la charge de la preuve, le Défenseur des droits considère :
- que Madame C a fait l'objet d'une discrimination en termes d'évolution de salaire à ses retours de congés maternité ;
 - qu'elle n'a pas retrouvé de fonctions équivalentes à celles qui étaient les siennes avant ses départs en congés maternité et qu'elle a fait l'objet d'une mise à l'écart au sein de la société W et Associés ; que ces faits constituent, au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail, des agissements répétés ayant eu pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail et une altération de son état de santé ;

- que la société W et Associés, tenue d'une obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité à l'égard de ses salariés, ne justifie pas avoir pris les mesures nécessaires permettant de mettre fin aux agissements subis par Madame C.