

Paris, le

---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD/2012-164**

---

**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 G d'une réclamation relative à l'évolution de sa carrière, à des faits de harcèlement moral et à son licenciement pour faute grave qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son sexe, sa grossesse, sa situation de famille et son état de santé.

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

Le Défenseur des droits

**Dominique Baudis**

**Observations devant la Cour d'appel dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Le 8 novembre 2010, Madame G a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'une réclamation relative à l'évolution de sa carrière, à des faits de harcèlement moral et à son licenciement pour faute grave qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son sexe, sa grossesse, sa situation de famille et son état de santé.
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. Madame G est engagée à compter du 24 mai 2004 par X en qualité de cadre stagiaire pour exercer les fonctions de directeur délégué des ressources humaines au sein de Z.
4. Elle perçoit un salaire brut mensuel de 3 746,87 euros par référence au coefficient 550 de la grille des emplois en usage à la X, avec une note de valeur fixée à 14 et un point de départ des échelons d'ancienneté au 24 mai 1998.
5. A compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, Madame G est titularisée en qualité de cadre et nommée Directrice des Ressources Humaines (DRH) de Z. Elle perçoit une indemnité différentielle calculée entre son salaire au coefficient 550 et le salaire afférent au coefficient 600.
6. Selon l'organigramme de Z du mois de juin 2006, elle a en charge trois services :
  - le service ressources humaines dirigé par Madame E ;
  - le service administration du personnel et études sociales dirigé par Monsieur C
  - le service communication interne dirigé par Madame F.
7. Son supérieur hiérarchique est Monsieur R, directeur général de Z.
8. Elle est placée en arrêt maladie à compter du 22 juin 2005 puis en congé maternité du 17 décembre 2005 au 11 août 2006.
9. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, elle est confirmée dans ses fonctions de DRH au coefficient 600.
10. Elle reprend ses fonctions au mois de septembre 2006.
11. A compter de cette date, elle aurait subi des faits de harcèlement moral de la part de Monsieur R, se traduisant par des tentatives de déstabilisation et des propos vexatoires en lien notamment avec sa situation de famille. Monsieur R se serait montré de plus en plus agressif, humiliant voire menaçant à son égard.
12. Madame G aurait tout d'abord évoqué ces difficultés avec Monsieur R. Elle aurait ensuite alerté Monsieur A, DRH de la X, puis Monsieur B, directeur général de la X.
13. Le 24 avril 2008, le médecin du travail déclare Madame G « *inapte temporairement à son poste* » et l'oriente vers son médecin traitant.
14. Par courrier du 10 décembre 2008 adressé à Monsieur A, le médecin du travail évoque les « *difficultés relationnelles professionnelles qui ont été pour Madame G à l'origine de la dégradation de son état de santé* » et sollicite « *l'aide et l'avis* » du DRH pour organiser la reprise de son activité.
15. Par courrier du 23 janvier 2009, Monsieur A informe le médecin du travail de la transmission à Madame G d'un avis de vacance d'emploi concernant un poste au sein des services centraux. Il explique que le poste était à pourvoir fin juillet 2008 et que « *compte tenu de la demande formulée par Madame G lors d'un rendez-vous du 16 juillet 2008* », le choix quant à ce recrutement a été reporté. Il souligne que Madame G n'a pas donné suite à cette proposition.
16. Selon la réclamante, l'entretien du 16 juillet 2008 avec Monsieur A s'est déroulé de manière informelle, en dehors de l'Z. Elle lui aurait fait part des difficultés qu'elle rencontrait avec Monsieur R tout en lui indiquant qu'elle souhaitait conserver son poste. Monsieur A lui aurait répondu qu'il reviendrait vers elle afin de l'informer des solutions envisagées par Monsieur B.
17. Au mois d'août 2008, Madame G recontacte Monsieur A par courrier électronique. Lors d'un entretien téléphonique, il lui fait part d'un avis de vacance d'un poste de responsable audit interne au sein du pôle administration finances et informatique, l'informant qu'elle peut y postuler, en lui précisant

toutefois qu'elle a « *peu de chances* » d'être recrutée, ses « *différentes démarches ayant fortement nuï à la confiance que lui portait la direction* » et que « *la pente serait dure à remonter* ».

18. Par courrier électronique du 9 septembre 2008, Monsieur A lui adresse cet avis, lui indiquant faire suite à sa demande de « *mobilité interne et en dehors de l'aéroport* ». Madame G conteste cette demande de mobilité. Elle ne donne pas suite à cet avis, constatant que l'offre a expiré le 8 juillet 2008, considérant au surplus qu'il s'agit d'un déclassement par rapport au poste de directrice qu'elle occupe.
19. Au retour d'arrêt maladie, le 9 avril 2009, Madame G reprend ses fonctions de DRH, sans qu'aucune mesure n'ait été prise par la X. Elle doit désormais partager ses attributions avec Monsieur K, recruté durant son absence, qui bénéficie d'une rémunération et d'un coefficient supérieurs aux siens ainsi que d'un véhicule de fonction.
20. Selon la réclamante, les faits de harcèlement moral se seraient poursuivis, se traduisant par une mise à l'écart, la non-communication d'informations et la coupure de ses accès aux bases de données informatiques.
21. Par lettre remise en main propre le 5 mai 2009, Madame G est convoquée à un entretien préalable fixé au 13 mai 2009 et se voit notifier une mise à pied conservatoire.
22. Le même jour, elle est victime d'un accident de trajet non reconnu par son employeur comme un accident de travail. Elle est placée en arrêt maladie à compter du 5 mai 2009.
23. Elle ne peut se présenter à l'entretien préalable le 13 mai 2009, empêchée suite à son accident.
24. Par lettre recommandée en date du 14 mai 2009, elle est convoquée à un nouvel entretien préalable fixé au 25 mai 2009 auquel elle ne peut pas non plus se rendre.
25. Le 4 juin 2009, en vertu des dispositions conventionnelles, la commission spécifique des cadres est appelée à se réunir le 17 juin 2009 afin de se prononcer sur son licenciement. La réclamante n'en est pas informée.
26. Le 19 juin 2009, Monsieur B convoque les représentants du personnel à une nouvelle commission fixée le 30 juin 2009.
27. Par courrier du 25 juin 2009, Monsieur T, délégué syndical, sollicite auprès de Monsieur B la communication du dossier de Madame G aux représentants du personnel et la convocation de l'intéressée à la commission du 30 juin 2009.
28. Toutefois, Madame G n'est pas présente lors de cette commission. Les représentants du personnel dénoncent le non-respect des dispositions conventionnelles relatives à la procédure disciplinaire et formulent des réserves au regard de la rapidité de la procédure de licenciement engagée à son encontre et de la gravité de la sanction envisagée.
29. Par lettre recommandée en date du 7 juillet 2009, Monsieur B notifie à Madame G son licenciement pour faute grave et l'informe qu'elle dispose d'un délai de quinze jours pour saisir la commission spécifique des cadres.
30. A la demande de Madame G, une commission se tient le 6 août 2009. Les représentants du personnel émettent un avis défavorable à son licenciement.
31. Par lettre recommandée en date du 11 août 2009, elle se voit notifier son licenciement pour faute grave. Il lui est reproché, à son retour le 9 avril 2009, de s'être « *inscrite dans une démarche de défiance à l'égard de la direction générale de l'aéroport mais également à l'égard de vos collaborateurs* », « *entraînant une désorganisation de votre service* ». Plus précisément, il lui est fait grief de ne pas s'être « *déplacée au sein du service des ressources humaines afin de rencontrer l'ensemble des collaborateurs que le 14 avril, soit 5 jours après votre retour, ce qui démontre pour le moins un désintérêt pour votre mission contractuelle* ». Est en outre souligné son désintérêt concernant la feuille de route que lui a remis Monsieur R et le fait qu'elle ait sollicité ses collaboratrices sur des points sans lien avec sa mission conduisant à désorganiser le service des ressources humaines et les services dirigés par Mesdames F et F. Enfin, Madame G aurait remis en cause le travail de Monsieur K, chargé du suivi des négociations collectives. Au regard de l'ensemble de ces éléments, il lui est reproché d'avoir « *provoqué l'explosion du service RH, la démobilisation totale de collaborateurs confirmés et pleinement impliqués aux côtés de la direction* », « *comportement (...) portant atteinte de manière grave et répétée à la santé et à la dignité de vos collaborateurs* », correspondant à une « *exécution déloyale de votre contrat de travail fortement*

*préjudiciable à la bonne marche de l'aéroport (...) rendant impossible le maintien de votre contrat de travail ».*

32. Par courrier du 27 août 2009, les représentants du personnel demandent au Président de la X, Monsieur P, l'annulation de la procédure de licenciement.
33. Madame G saisit le Conseil de prud'hommes (CPH) afin de contester l'irrégularité de la procédure de licenciement dont elle a fait l'objet et l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement pour faute grave. Elle fait également valoir une discrimination fondée sur son sexe en matière de rémunération ainsi que des faits de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur R.
34. Par jugement en date du 23 septembre 2011, le CPH la déboute de l'ensemble de ses demandes.
35. Le 11 juin 2012, Madame G dépose plainte du chef de harcèlement moral auprès du procureur de la République.
36. Le 28 septembre 2012, le parquet a autorisé le Défenseur des droits à instruire ce dossier, en application de l'article 23 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.

Sur la différence de rémunération :

37. L'article L. 3221-2 du code du travail dispose : *« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».*
38. L'article L. 3221-7 dudit code sanctionne par la nullité toute disposition contraire audit principe.
39. L'article L. 3221-8 renvoie à l'article L. 1144-1 relatif à l'aménagement de la charge de la preuve en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :  
*« Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. 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 ».*
40. La jurisprudence de la Cour de cassation admet qu'une différence de traitement puisse être justifiée en matière de rémunération, à condition qu'elle repose sur des raisons objectives.
41. La Cour considère notamment que *« la seule différence de diplômes, alors qu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée »* (Cass. soc, 16 décembre 2008, n°07-42107).
42. La Cour estime également qu'*« est victime d'une inégalité de traitement – dès lors que l'employeur ne rapporte pas la preuve d'éléments étrangers à toute discrimination justifiant cette inégalité – la salariée, membre d'un comité de direction comme ses collègues avec lesquels elle se comparaît, qui connaît une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, ainsi qu'une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre, perçoit une rémunération inférieure »* (Cass. soc, 6 juillet 2010, n°09-40021). Dès lors, une différence de traitement peut être caractérisée entre des salariés exerçant des fonctions différentes mais bénéficiant d'un même niveau hiérarchique.
43. Des éléments recueillis lors de l'instruction menée par le Défenseur des droits, il ressort que Madame G a fait l'objet d'une différence de traitement en matière de rémunération fondée sur son sexe, par comparaison d'une part, avec la situation des trois autres membres masculins du comité de direction et, d'autre part, avec la situation de son remplaçant Monsieur K.

*S'agissant de la différence de rémunération avec ses collègues masculins, membres du comité de direction :*

44. Lors de son embauche en 2004, en qualité de directeur délégué des ressources humaines de Z, Madame G perçoit un salaire établi par référence au coefficient 550 de la grille des emplois en usage à la X et le point de départ de son ancienneté est fixé au 24 mai 1998, soit six années.
45. En 2005, elle est titularisée et nommée DRH de Z. Malgré cette évolution, elle ne bénéficie d'aucun changement de coefficient. Si une indemnité différentielle calculée entre son salaire au coefficient 550 et le salaire afférent au coefficient 600 lui est attribuée, il existe une différence de traitement par rapport à ses collègues masculins pour laquelle la X n'apporte aucune justification. En atteste le tableau récapitulatif ci-joint :

Nom	Fonction	Coefficient
Monsieur 1	Directeur technique	750
Monsieur 2	Directeur marketing communication	700
Monsieur 3	Directeur des opérations	650
Madame G	DRH	550

46. Ce n'est qu'en 2006 que la réclamante bénéficiera du coefficient 600 qui reste toujours inférieur à celui de ses collègues masculins. Au surplus, son ancienneté de six années calculée lors de son recrutement n'a pas été prise en compte par la X puisqu'en 2006, Madame G ne bénéficie que d'un an d'ancienneté.
47. L'absence de changement de coefficient de Madame G lors de sa titularisation en 2005 et la non prise en compte de son ancienneté permettent de considérer qu'elle aurait dû bénéficier d'une rémunération plus élevée, par référence à un coefficient équivalent à ceux de ses collègues masculins.

*S'agissant de la différence de rémunération avec Monsieur K :*

48. Monsieur K est engagé le 2 juin 2008 en qualité de DRH de l'Z, pour un salaire brut mensuel de 5 796,41 euros, par référence au coefficient 800 de la grille des emplois en usage à la X, avec une note de valeur fixée à 24,5 pour l'année 2008, correspondant à une gratification mensuelle de 1 420,18 euros.
49. En 2009, Madame G percevait, quant à elle, un salaire brut mensuel de 4 461,02 euros, coefficient 600, avec une note de valeur fixée à 14, correspondant à une gratification mensuelle de 624,54 euros, soit un écart d'environ 2 130 euros par rapport à son remplaçant.
50. L'étude des CV de Monsieur K et de Madame G permet de constater que si Monsieur K a obtenu un diplôme de juriste, en 2008, il était titulaire d'une expérience de DRH de trois années, tandis que Madame G bénéficiait d'une expérience de cinq années.
51. Au surplus, Monsieur P, Président de la X, dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, met en avant les qualifications de Monsieur K en matière de négociation collective afin de justifier la différence de rémunération avec Madame G. Néanmoins, dans une attestation du 3 novembre 2010, les représentants du personnel indiquent que la direction de l'Z a sollicité l'aide d'un « *cabinet juridique externe spécialisé en droit du travail* » pendant les négociations. Sans remettre en cause les compétences de Monsieur K, force est de constater qu'elles n'ont pas été jugées suffisantes par la direction.
52. Dès lors, les éléments communiqués par l'employeur ne permettent pas de justifier la différence de rémunération ainsi opérée au détriment de Madame G par rapport à ses collègues masculins.

*Sur les faits de harcèlement moral :*

53. 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* ».
54. L'article L. 1152-3 dudit code prévoit que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance desdites dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul.
55. L'article L. 1154-1 définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'agissant des litiges relatifs à l'application des articles L. 1152-1 et L. 1152-3 précités.
56. 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 son sexe, sa situation de famille, sa grossesse ou son état de santé.
57. Il renvoie à l'article 1<sup>er</sup> 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 le sexe des personnes une discrimination et qui précise qu'un seul agissement suffit à caractériser une telle situation.

58. Au surplus, l'article 2 de ladite loi prohibe toute discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité et vise spécifiquement le congé maternité.
59. 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*).
60. Enfin, l'article L. 1132-4 du code du travail prévoit que toute discrimination est sanctionnée par la nullité.
61. Les éléments recueillis lors de l'instruction menée par le Défenseur des droits permettent de constater que c'est à compter de son retour de congé maternité, au mois de septembre 2006, que les relations entre Madame G et Monsieur R se sont dégradées.
62. Dans une attestation du 24 septembre 2010, Madame LP, assistante de Madame G du 1<sup>er</sup> octobre 2007 au 30 mai 2008, déclare avoir, à trois reprises à compter de la mi-janvier 2008, retrouvé Madame G « *très déstabilisée (...) s'effondrant en larmes* » après des réunions avec Monsieur R, lui confiant « *avoir été malmenée par ce dernier qui venait de l'humilier et qui était allé jusqu'à la menacer de la détruire* ». Madame LP ajoute « *stupéfiée par ce que je découvrais, j'ai discrètement questionné des collègues de confiance ayant plus d'ancienneté que moi. J'ai alors appris que Monsieur Pierre R harcelait certains agents qui lui étaient directement rattachés de manière très agressive* ».
63. A la même période, l'état de santé de la réclamante s'est dégradé. En effet, à compter du mois de janvier 2008, elle est plusieurs fois placée en arrêt maladie et le 24 avril 2008, elle est déclarée temporairement inapte à son poste par le médecin du travail.
64. Monsieur P fait notamment valoir que Madame G n'a pas fait état des difficultés rencontrées avec Monsieur R lors de son entretien annuel en février 2008. Toutefois, son évaluation était effectuée par Monsieur R lui-même et les éléments recueillis démontrent que Madame G a alerté Messieurs A et B de sa situation.
65. Les faits se sont aggravés à son retour d'arrêt maladie, le 9 avril 2009. A compter de cette date, Madame G a fait l'objet d'une mise à l'écart se traduisant notamment par l'absence de communication de certaines informations de la part de ses collaborateurs et par des difficultés d'accès au réseau informatique.
66. En outre, dans l'attestation du 3 novembre 2010 précitée, les représentants du personnels expliquent ne pas avoir été informés de la reprise d'activité de Madame G le 9 avril 2009. Ils indiquent que, lors d'une séance d'information destinée à tous les cadres le 15 avril 2009, « *au grand étonnement des cadres présents, une nouvelles fois, la Direction n'a fait aucun commentaire sur la présence de Mme G dans la salle, et ne lui a pas donné l'occasion de prendre la parole, alors que le sujet était bien en rapport avec son poste de DRH* ».
67. Madame G s'est également vue retirer une partie de ses attributions, notamment en matière de négociation collective, au profit de son remplaçant, Monsieur K.
68. Monsieur P explique que Monsieur K avait la charge des négociations durant l'absence de Madame G, que ces négociations étaient sur le point d'aboutir à son retour en 2009, « *c'est donc en toute logique et au vu d'une décision pleinement assumée que la X a décidé de laisser Monsieur K terminer seul cette mission* ».
69. Toutefois, dans leur attestation du 3 novembre 2010, les représentants du personnel expliquent ne pas avoir été informés de cette décision et avoir été surpris de constater que Madame G ne participe pas à la réunion de négociation du 20 avril 2009, « *d'autant que c'était Mme G qui avait initiée ce changement et nous étions encore loin d'avoir terminé les négociations. L'accord d'entreprise a été signé le 15 octobre 2009* ».
70. Force est de constater que les négociations n'étaient pas sur le point d'aboutir, contrairement à ce qu'indique Monsieur P. En outre, s'il est compréhensible que Monsieur K ait poursuivi les négociations avec les organisations syndicales au retour de Madame G, cette dernière a été totalement écartée du suivi des négociations qu'elle avait pourtant initiées avant son départ en arrêt maladie, ce qui apparaît en contradiction avec ses fonctions de DRH.

71. Ainsi, à son retour d'arrêt maladie en 2009, Madame G n'a pas retrouvé l'ensemble de ses attributions de DRH et il semble qu'à compter de cette date, Monsieur K a également été présenté par la direction comme assumant les fonctions de DRH.
72. Monsieur K a été recruté en 2008 afin de « *suppléer à l'absence d'arrêt maladie de Madame G* ». Il est resté en poste au retour de Madame G en 2009 et sera titularisé moins d'un mois après son licenciement, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2009.
73. De l'ensemble de ces éléments, il ressort que Madame G a fait l'objet d'une mise à l'écart au sein de Z, à son retour d'arrêt maladie en 2009, et qu'elle s'est vue retirer une partie de ses attributions au profit de Monsieur K que la X semble avoir voulu maintenir dans les fonctions de DRH malgré le retour de la réclamante.
74. Par ailleurs, 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* ».
75. 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).
76. 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 s'agissant de la santé et de la sécurité de ses salariés.
77. Dans un arrêt du 21 juin 2006, 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).
78. En l'espèce, des éléments recueillis au cours de l'instruction, il ressort que Madame G a alerté Monsieur A et Monsieur B des difficultés rencontrées avec Monsieur R.
79. Au mois d'octobre 2008, une enquête interne a été menée par Monsieur A dont le rapport conclut à l'absence de harcèlement moral.
80. Les conditions de réalisation de cette enquête ne semblent pas avoir respecté toutes les garanties.
81. En effet, seuls Messieurs R et B ont été entendus par Monsieur A.
82. En outre, Madame G n'a pas été informée de l'ouverture de cette enquête et aurait rencontré des difficultés pour accéder au rapport de Monsieur A.
83. Enfin, dans l'attestation du 3 novembre 2010, les représentants du personnel indiquent avoir été « *surpris de constater que le DRH de la X avait procédé en octobre 2008 à une enquête auprès du DG de l'aéroport et de la X suite à la plainte de harcèlement de Madame G dont la santé avait été gravement altérée, sans que Madame G, ni le médecin du travail qui l'a pourtant déclarée temporairement inapte, ni le Comité d'Hygiène et de Sécurité et ni les représentants du personnel n'ont été informés et interrogés. De plus, le rapport d'enquête présent dans le dossier personnel de Madame G n'a jamais été communiqué aux représentants du personnel* ».
84. Par ailleurs, au mois de décembre 2008, le médecin du travail s'est rapproché de Monsieur A en vue d'organiser la reprise d'activité de Madame G.
85. Par courrier du 23 janvier 2009, Monsieur A a informé le médecin du travail de la transmission d'une vacance de poste à Madame G à laquelle cette dernière n'aurait pas donné suite.
86. Des éléments recueillis, il ressort que cette proposition n'a pas été faite de manière formelle à Madame G. Cette dernière semble avoir été dissuadée de présenter sa candidature et n'a pas été informée de l'allongement de la durée du processus de recrutement. Au surplus, la X ne démontre pas que ledit poste correspondait à ses compétences et son niveau de responsabilité.
87. Madame G a ainsi repris ses fonctions le 9 avril 2009 sans qu'aucune mesure n'ait été prise par la X.
88. Au regard de ces éléments, il semble que la X employeur n'ait pas suffisamment pris de mesures visant à prévenir et mettre fin aux faits de harcèlement moral dénoncés par Madame G.

Sur le licenciement de Madame G :

89. L'article L. 1152-2 du code du travail dispose : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* ».
90. L'article L. 1152-3 dudit code prévoit que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance desdites dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul.
91. Dans un arrêt du 10 mars 2009, la Cour de cassation a précisé que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. La Cour considère que « *le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas alléguée, emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement* » (Cass. soc, 10 mars 2009, n°07-44092). Cette solution a été confirmée par la suite (Cass. soc, 17 mai 2011, n°09-71882).
92. En l'espèce, Madame G conteste son licenciement pour faute grave qu'elle estime en lien avec la dénonciation des faits de harcèlement moral.
93. Les faits qui lui sont reprochés dans sa lettre de licenciement ne semblent pas établis.
94. Il lui est notamment fait grief de ne s'être « *déplacée au sein du service des ressources humaines afin de rencontrer l'ensemble des collaborateurs que le 14 avril, soit 5 jours après votre retour, ce qui démontre pour le moins un désintérêt pour votre mission contractuelle* ».
95. Or, lors de la commission du 30 juin 2009, un représentant du personnel souligne : « *j'ai fait un calendrier, G est revenue le jeudi 9 avril. Le vendredi, c'est son jour d'ARTT, le samedi et le dimanche c'est le week end et le lundi est férié (lundi de pâques). G a rencontré ses deux responsables un jour après son arrivée. Dès le 9 avril, G a demandé à son assistante de fixer un rendez-vous avec Madame E qui a été pris le 14 avril et avec Madame F qui a pris le 6 mai car F n'était pas disponible avant* ».
96. Il est également reproché à Madame G d'avoir désorganisé les services dont elle avait la charge et de s'être adressée à ses collaborateurs en des termes vexatoires et blessants. La lettre de licenciement souligne notamment que Madame F a été placée en arrêt maladie et a sollicité une rupture conventionnelle de son contrat de travail.
97. Madame G explique, quant à elle, que ses collaborateurs et notamment Madame F, ont fait preuve d'insubordination à son égard en refusant d'exécuter certaines tâches. S'agissant de Madame F, elle a souligné, lors de la commission spécifique du 6 août 2009, qu'elle n'avait eu que six jours de présence en commun avec sa collaboratrice depuis son retour d'arrêt maladie et qu'elles avaient fixé un entretien le 6 mai 2009, soit le lendemain de sa mise à pied.
98. Enfin, lors de la commission du 30 juin 2009, les représentants du personnel ont souligné : « *il suffit donc que deux collaborateurs se plaignent auprès de Monsieur R sans élément de preuve pour que l'on sanctionne le manager, qu'on le licencie ? (...) c'est plutôt le comportement des deux collaboratrices qui n'est pas normal, c'est de l'insubordination et ce sont elles qui devraient être sanctionnées* ».
99. Dès lors, la réalité des faits reprochés à Madame G ne semble pas établie.
100. La rapidité de la procédure de licenciement engagée à son encontre ainsi que la disproportion entre les faits qui lui sont reprochés et la sanction prononcée, soulignée à plusieurs reprises par les représentants du personnel, permettent de considérer que le licenciement de la réclamante semble constituer une mesure de rétorsion, celle-ci ayant pu en toute bonne foi dénoncer des faits de harcèlement moral.
101. Ainsi, il résulte de l'analyse du dossier et de l'enquête menée par le Défenseur des droits, une présomption de discrimination à l'encontre de Madame G.
102. Faute pour la X de présenter des éléments objectifs de nature à lever cette présomption, et en application de l'article L 1144-1 précité, le Défenseur des droits considère :
  - que Madame G a fait l'objet: dès sa titularisation en 2005 d'une différence de rémunération fondée sur le sexe, par rapport à ses collègues masculins membres du comité de direction et, à compter de 2008, par rapport à Monsieur K ;

- qu'à compter de son retour de congé maternité en 2006, Madame G a fait l'objet de propos vexatoires et humiliants de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur R ; que ces faits se sont aggravés à son retour d'arrêt maladie en 2009, se traduisant par une mise à l'écart de Madame G et par un retrait de ses fonctions ; 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, une altération de son état de santé et la compromission de son avenir professionnel, Madame G n'ayant à ce jour pas retrouvé d'emploi ;
- qu'enfin, le licenciement pour faute grave de Madame G, constitue une mesure de représailles faisant suite à la dénonciation des faits de harcèlement moral par la réclamante.