

Paris, le 4 novembre 2013

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-211

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 T qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de grossesse et de sa situation de famille dans le cadre de son emploi.

Décide de présenter des observations devant la Cour d'appel

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

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

Rappel des faits

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 27 janvier 2011 par Madame T qui allègue avoir été victime d'une situation discriminatoire dans son emploi en raison de son état de grossesse et de sa situation de famille.
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. Par contrat à durée indéterminée en date du 6 septembre 2004, Madame T a été embauchée par la société X, devenue Y, en qualité de Secrétaire polyvalente.
4. À compter de la fin de l'année 2006, Madame T se serait vue confier des responsabilités importantes : management, recrutements, établissement et suivi de plannings, prise de décisions concernant certains problèmes rencontrés sur des chantiers, réalisation de devis...
5. Il semble d'ailleurs qu'on lui ait demandé de recruter une personne en contrat de professionnalisation pour la décharger de certaines tâches administratives.
6. Madame T a bénéficié d'un congé parental pour la période allant du 5 novembre 2007 au 5 mai 2008.
7. La réclamante considère qu'à son retour, elle n'a pas retrouvé son emploi ou un emploi similaire. Une salariée, Madame V, avait en effet été recrutée en contrat à durée indéterminée sur son poste.
8. Elle considère également qu'à compter de cette date, son employeur n'a eu de cesse de multiplier les démarches pour l'inciter à démissionner, notamment en l'affectant à de simples tâches de secrétariat et d'accueil.
9. Selon Madame T, les agissements répétés de son l'employeur ont eu un effet délétère sur sa santé morale.
10. En effet, Madame T a fait l'objet d'arrêts de travail à compter du 21 février 2009 et jusqu'au 28 novembre 2009 pour un syndrome dépressif réactionnel qui, selon les termes d'un certificat médical, ferait suite à un conflit avec son employeur. Elle n'a jamais repris ses fonctions.
11. Selon la réclamante, ces agissements l'ont conduite à recourir à une rupture conventionnelle signée le 18 novembre 2009.

12. La réclamante a saisi le Conseil des Prud'hommes le 15 novembre 2010 pour contester la validité de cette rupture conventionnelle entachée selon elle d'irrégularité et qui est intervenue dans un contexte de harcèlement moral et de conflit avec l'employeur, et alors qu'elle était en arrêt maladie.
13. Le Conseil des Prud'hommes, par jugement du 25 mai 2012, a annulé la convention de rupture du contrat de travail et a requalifié celle-ci en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
14. Le 26 juin 2012, la Société Y a interjeté appel de cette décision.

Le droit applicable

15. L'article L.1132-1 du code du travail dispose :

« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, Te que définie à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 (...), notamment en raison de (...) sa grossesse».

16. Aux termes de l'article L1225-25 du même code :

« A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

17. Selon l'article L.1152-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des 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. »

18. L'article L1152-2 du code de travail dispose également que :

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires, directe ou indirecte, (...) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral (...). »

19. Par ailleurs, l'article L1237-11 du même code précise que :

*« L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.
La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties. »*

20. Enfin, aux termes de l'article 1109 du code civil :

« Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol. »

21. Et selon l'article 1112 du code civil :

« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.

On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes. »

Sur le retour de congé parental de Madame T

22. Madame T a repris son activité après son congé de maternité suivi d'un congé parental de six mois sans bénéficier de l'entretien d'orientation professionnelle prévu à l'article L1225-27 du code du travail.
23. À son retour, elle n'a pas retrouvé son poste et affirme n'avoir pas retrouvé non plus ses fonctions.
24. Interrogé par le Défenseur des droits, le mis en cause soutient que le contrat de travail de Madame T précisait qu'elle pouvait être affectée temporairement, en cas de nécessité liée au bon fonctionnement de la société, à d'autres tâches. Ce contrat stipulait également que le lieu de travail de Madame T pourrait être amené à se déplacer partout où les nécessités de son travail l'exigeraient.
25. Cependant, il résulte de l'analyse des éléments du dossier et notamment des témoignages concordants de trois anciens collègues de la réclamante, Madame D et de Messieurs I et B., qu'avant son congé parental, Madame T exerçait des fonctions en responsabilité dans l'entreprise.
26. Ces derniers constatent qu'à son retour de congé parental elle a été transférée dans une agence commerciale du Tampon avec pour seules missions le contrôle des dossiers de fabrication et l'accueil. Monsieur B précise qu'elle était la seule salariée à travailler sur ce lieu qui n'accueillait que très peu de clients. Il qualifie cette mutation de « mise à l'écart ».
27. Monsieur I précise d'ailleurs qu'avant le congé parental de la réclamante, il travaillait sous ses ordres tout comme trois autres carreleurs.
28. Monsieur B, qui était technicien de SAV à l'époque des faits, précise également que Madame T occupait un poste stratégique et qu'elle coordonnait et gérait le service pose et le service client.
29. Ces témoignages confirment les dires de la réclamante, à savoir : qu'elle était en charge du management des équipes de pose, ce qui consistait à participer à leur recrutement, réaliser et assurer le suivi de leurs plannings, autoriser leurs congés, décider du montant de leurs primes, et le cas échéant, leur délivrer des avertissements.
30. Madame T avait également pour mission, avant son congé parental, d'établir des devis pour les clients, de les conseiller et de gérer les conflits dus aux retards de livraisons. Elle traitait par ailleurs les réclamations, ainsi que les contentieux, en lien avec les huissiers et les avocats.
31. Elle était en outre chargée des relations avec les fournisseurs ce qui signifiait passer des commandes de matériaux, assurer le suivi de ces commandes, contrôler et valider les factures.

32. Concernant les attestations de Messieurs B et I, le mis en cause se borne à affirmer qu'elles ne seraient pas probantes dans la mesure où ils étaient salariés de la SARL Z et non de l'EURL Y dont relevait la réclamante.
33. Cet argument ne saurait être reçu puisque ces établissements, géographiquement très proches, appartenait de fait à un ensemble de quatre sociétés intervenant dans le même secteur d'activité, toutes gérées par Monsieur W.
34. Le Défenseur des droits considère donc qu'à son retour de son congé parental, la réclamante n'a retrouvé ni son précédent emploi, ni un emploi équivalent, en violation de l'article L1225-25 du code du travail, dans la mesure où ses missions ont été grandement dévalorisées.

Sur les agissements répétés de harcèlement moral à l'encontre de Madame T

35. Cette mutation de la réclamante à son retour de congé parental, en mai 2008, semble avoir marqué le début d'une série d'actes du mis en cause visant à déstabiliser la réclamante.
36. Les éléments transmis par la réclamante indiquent tout d'abord que l'employeur a refusé de décompter ses absences justifiées sur ses jours de congés, comme c'était l'usage au sein de la société. Au contraire, ce dernier a procédé à des déductions de salaire en septembre 2008, y compris pour des retards, au détriment de la réclamante. Celle-ci affirme pourtant que ses retards avaient été rattrapés. Monsieur B témoigne par ailleurs du fait que la réclamante a, durant la même période et à plusieurs reprises, effectué des heures supplémentaires qui n'ont été ni rémunérées ni récupérées.
37. La réclamante s'est plainte de cette retenue sur salaire auprès de son employeur fin octobre 2008.
38. Mais surtout, début novembre 2008, la réclamante a été de nouveau mutée, cette fois au siège social de la société pour y exercer des fonctions d'accueil, de facturation, de contrôle de dossiers et d'archivage. Le fait que cette mutation constitue une rétrogradation par rapport aux fonctions que Madame T exerçait avant son congé parental est attesté par ses collègues.
39. En outre, selon les témoignages concordants de Madame D et Monsieur B, cette seconde mutation lui a été annoncée quelques jours à l'avance, lors d'une réunion du personnel, sans qu'elle en ait été informée auparavant et sans explication.
40. Le fait que ce nouveau lieu d'affectation soit plus confortable et légèrement plus proche du domicile de la réclamante, comme l'affirme le mis en cause, est sans incidence sur la réalité de ces faits.
41. Enfin, par courrier recommandé du 18 mars 2009, le mis en cause adressait des reproches d'ordre professionnel à la réclamante qui était en arrêt maladie depuis près d'un mois.
42. Il ressort de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits que Madame T a fait l'objet de deux mutations successives sur des fonctions nettement inférieures à celles qu'elle exerçait avant sa grossesse, la seconde lui ayant été annoncée dans des conditions particulièrement humiliantes. À ceci s'ajoutent les diverses mesures déstabilisantes que Madame T a subies durant cette période.

43. Le Conseil de prud'hommes, qui a condamné la société pour harcèlement moral, considère que l'absence de délégués du personnel au sein de l'unité économique et sociale constituée des quatre sociétés gérées par Monsieur W est symptomatique d'un contexte économique et social qu'il convient également de prendre en compte.
44. Le Défenseur des droits considère donc que le déclassement dont Madame T a fait l'objet ainsi que l'ensemble des mesures déstabilisantes prises à son encontre à compter de son retour de congé parental d'éducation caractérisent des faits de harcèlement moral discriminatoires liés à son état de grossesse et à sa situation de famille, contrairement aux articles L.1152-1 et L.1132-1 du code du travail.

Sur la rupture conventionnelle du contrat de travail de Madame T

45. Madame T estime que la rupture conventionnelle de son contrat de travail a été entachée d'un vice du consentement dans la mesure où elle est intervenue pendant un arrêt de travail d'origine professionnelle et ferait suite à des faits de harcèlement moral discriminatoires.
46. Le mis en cause nie quant à lui tout vice du consentement en affirmant que Madame T était à l'origine de la rupture conventionnelle, qu'elle était assistée lors des entretiens, et qu'elle a elle-même adressé la convention de rupture à la DIRECCTE qui l'a homologuée.
47. Cependant, ces éléments n'interdisent pas la contestation d'une rupture conventionnelle. En outre le fait que Madame T ait suggéré le recours à ce mode de rupture de son contrat de travail n'est pas significatif dans la mesure où elle affirme que son employeur la « *poussait à démissionner* ».
48. En l'espèce, le certificat médical établi par le docteur F précise bien que de mars 2009 au 4 novembre de la même année, la réclamante était placée en arrêt maladie en raison d'un état dépressif lié à ses conditions de travail.
49. Si cette maladie ne peut être considérée légalement comme d'origine professionnelle faute d'avoir fait l'objet d'une déclaration en ce sens et d'une reconnaissance par la Caisse d'assurance maladie, elle semble bien être en lien avec ses conditions de travail, et il a été démontré que ces conditions de travail pourraient être considérées comme une situation de harcèlement moral à l'encontre de Madame T.
50. Le recours à une rupture par voie conventionnelle n'était donc pas interdit aux parties du fait de la maladie de la réclamante, mais son état de santé la rendait particulièrement fragile et susceptible de faire l'objet d'un vice du consentement.
51. Or, le législateur a pris soin de préciser à l'article 1112 alinéa 2 du code civil, qu'il convenait, pour caractériser la violence en tant que vice du consentement, de tenir compte du « sexe » et de la « condition » de la personne.
52. En l'espèce, la réclamante est une femme reprenant son emploi suite à sa grossesse, et qui a été arrêtée pendant neuf mois pour un syndrome dépressif réactionnel.

53. Des faits de harcèlement moral ayant entraîné une dégradation de l'état de santé de la salariée constituent donc une contrainte morale caractéristique d'une violence au sens de l'article 1112 du code civil de nature à vicier le consentement de la salariée à rompre son contrat de travail par voie conventionnelle¹.
54. Ce raisonnement a d'ailleurs été retenu par le Conseil de prud'hommes dans le contentieux d'espèce puisqu'il a souligné que :
- « La rupture conventionnelle ayant eu lieu pendant un arrêt maladie pour des faits d'origine professionnelle, ce que la société EURL Y reconnaît sans en tirer les conséquences de droit, sera déclarée nulle et non avenue.*
- En effet, la situation de fragilité psychique dans laquelle était placée Madame T depuis son retour de congé parental, due aux agissements répétés de son employeur ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail [...] exclut que son consentement ait pu être donné librement. »*
55. Enfin, dans un arrêt du 3 octobre 2012, la Cour d'appel de Poitiers a jugé que : *« La nullité de la rupture conventionnelle remet les parties dans la situation antérieure. Toutefois la réintégration de M^{me} C. n'est ni proposée, ni sollicitée, ce qui produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ».*
56. En l'espèce, le Défenseur des droits souligne que s'agissant d'un licenciement faisant suite à une discrimination et à des faits de harcèlement moral discriminatoires, la réintégration est de droit et le licenciement doit être considéré comme nul en vertu des articles L.1132-4 et L.1152-2 du Code du travail.
57. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Considère que Madame T a fait l'objet d'une discrimination en ne retrouvant pas ses fonctions à son retour de congé parental d'éducation, en violation des dispositions de l'article L.1225-25 du Code du travail ;
 - Considère que Madame T a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire à raison de son état de grossesse et de sa situation de famille ;
 - considère donc que la rupture conventionnelle du contrat de Madame T est nulle et qu'elle doit être requalifiée en licenciement discriminatoire à raison de son état de grossesse et de sa situation de famille.

¹ Voir en ce sens CA Rennes, 11 mai 2012, n° 10/07785