

Paris, le

---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD 2012-62**

---

**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 R qui estime avoir subi une discrimination fondée sur son sexe et/ou son état de grossesse,

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 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 31 décembre 2010 par Madame R d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse et de son sexe.
2. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011 et 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. Le 16 juin 2008, Madame R est embauchée en contrat à durée indéterminée par la société F, appartenant au groupe espagnol X, en qualité de gestionnaire technique et de programmes.
4. En novembre 2009, Madame R est promue responsable clientèle, sans avenant à son contrat de travail ni modification sur ses bulletins de paie.
5. Par courrier remis en mains propres du 25 mars 2010, la réclamante informe son employeur de son état de grossesse.
6. A compter de cette date, selon les dires de Madame R, Monsieur C, président de la société F ne lui adresse plus la parole.
7. C'est dans ce contexte, que Madame R est arrêtée pour maladie à compter du 29 mars 2010, arrêt qui sera prolongé jusqu'au 12 juin 2010.
8. Le 2 avril 2010, la société F mandate une société privée afin d'effectuer un contrôle sur la réalité de l'arrêt maladie de la réclamante. Le contrôleur confirme que l'arrêt de travail est justifié.
9. Suite à ce contrôle, le médecin traitant de Madame R, le docteur B, sollicite du médecin du travail qu'il évalue les conditions de travail de la réclamante en précisant que le climat avec son employeur devient délétère et soulève des inquiétudes.
10. Le 9 avril 2010, Madame J, responsable des ressources humaines de la société, adresse un courrier à Madame R remettant en question à nouveau la réalité de son arrêt de travail.
11. Le 28 avril 2010, la réclamante conteste fermement ces accusations et réitère que son arrêt de travail est lié à sa grossesse et dénonce les pressions exercées qui aggravent son état de santé.
12. La société F, pendant la durée de son congé pathologique puis de son congé maternité, adresse à la réclamante des courriers faisant état de manquements professionnels (défaut de classement de pièces d'archives, mauvaise organisation, retards répétés).
13. Madame R dénonce alors cette situation à la médecine du travail puis à l'inspection du travail.
14. Du 8 juin 2010 au 12 octobre 2010, Madame R est en congé maternité.
15. Le 12 septembre 2010, la réclamante informe son employeur de sa date de reprise au 13 octobre 2010.
16. Le 29 septembre 2010, la société F dispense la réclamante de reprendre son poste de travail avant le 14 décembre 2010 en raison de ses arriérés de congés payés.
17. Le 27 octobre 2010, Madame R est convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement pour motif économique, entretien fixé au 15 décembre 2010, jour de sa reprise de travail.

18. Le 15 décembre 2010, lors de l'entretien préalable, la société F dispense Madame R d'activité.
19. Le 16 décembre 2010, l'inspection du travail adresse un courrier à la société F afin de régulariser la situation de la réclamante suite à sa dénonciation de faits de harcèlement moral.
20. Le 24 décembre 2010, Madame R est licenciée pour motif économique – situation économique générale du groupe extrêmement dégradée et suppression définitive du poste de responsable clientèle.
21. Madame R saisit le Conseil de Prud'hommes d'une demande indemnitaire au titre du harcèlement moral et en contestation du licenciement intervenu. L'audience en bureau de jugement est prévue pour le 27 août 2012.
22. L'article L.1132-1 du Code du travail prévoit qu' *« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, indirecte ou directe, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de reclassement, d'affectation en raison de son sexe, de sa grossesse ou de sa situation de famille (...) »*.
23. La Directive 2006/54/CE du 5 Juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) indique dans son considérant 23 qu' *« 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 »*.
24. L'article L.1134-1 du Code du travail indique que le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (...). 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.
25. Enfin, aux termes des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008, la discrimination inclut désormais le harcèlement, défini comme *« tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (notamment le sexe) [...], subi 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 »*.
- **Sur le harcèlement moral discriminatoire** :
26. Il ressort des éléments de l'enquête que Madame R, à compter de l'annonce de sa grossesse a subi des agissements de harcèlement moral par la société F.
27. En effet, les courriers adressés par la société à la réclamante, faisant état de manquements professionnels, alors que cette dernière n'a jamais eu aucun avertissement, démontrent la volonté de l'employeur de préparer son licenciement en amont à une période où celui-ci était formellement interdit.
28. Par ailleurs, sollicitée à cet effet par le Défenseur des droits, la société ne justifie nullement les griefs ainsi reprochés à la réclamante.
29. Les éléments de l'enquête laissent apparaître une volonté de la société F à la fois de déstabiliser la salariée dans une période de particulière vulnérabilité et de pré-constituer un dossier disciplinaire afin de procéder à son licenciement – contrôle des arrêts maladie, reproches professionnels – qui constituent des agissements constitutifs de harcèlement moral et qui s'inscrivent dans une volonté d'organiser la rupture de son contrat de travail.
- **Sur le licenciement pour motif économique** :
30. Le Défenseur des droits relève que la chronologie des événements et le licenciement de la réclamante pour motif économique intervenu dès sa reprise de travail après son congé maternité laissent supposer que cette décision est en lien avec son état de grossesse.

31. Il appartient donc à la société mise en cause de démontrer que le licenciement pour motif économique intervenu repose bien sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.
32. La société F a répondu aux demandes du Défenseur des droits en précisant que, suite à une réorganisation complète du département opérationnel en mars 2010, le poste de Madame R a été supprimé et qu'il n'a pas été procédé à son remplacement, ni pendant son congé maternité, ni après son licenciement pour motif économique.
33. La société F, conformément aux dispositions des articles L.1233-3 et L.1233-4 du Code du travail, doit donc établir la réalité des difficultés économiques alléguées ayant entraîné une suppression du poste de la réclamante et le fait qu'aucun reclassement sur un emploi de même catégorie ou à défaut de catégorie inférieure n'était possible.
34. Ces trois conditions sont cumulatives. A défaut, le licenciement pour motif économique est sans cause réelle et sérieuse.
  - Sur la réalité des difficultés économiques :
35. S'agissant de la justification du licenciement pour motif économique, la société F, filiale française du groupe espagnol X, indique qu'il est motivé par une activité précaire au 1<sup>er</sup> semestre 2010, tout particulièrement dans le secteur de la construction, faisant suite à la fermeture de la structure régionale lyonnaise. La lettre de licenciement précise également qu'aucune aide n'est envisageable de la part du groupe dont la situation économique générale est extrêmement dégradée.
36. En premier lieu, il convient de constater que la société précise que le licenciement a été motivé en partie par la réorganisation du service opérationnel auquel appartenait Madame R. Or, la lettre de licenciement ne fait nullement état de cette réorganisation et les termes de la lettre de licenciement fixe les limites du litige.
37. Ensuite, la société précise que les difficultés économiques s'apprécient au niveau du secteur d'activité du groupe et que le groupe espagnol X a été placé en redressement judiciaire par le tribunal en juillet 2008 suite à un passif de 5,20 milliard d'euros.
38. De plus, l'embauche de Madame R date de juin 2008, soit un mois avant le redressement judiciaire de la société de juillet 2008. Les difficultés économiques étaient donc déjà prévisibles au moment de l'embauche de la réclamante et datait depuis plusieurs années avant son licenciement.
39. Or, il a été jugé que ne constitue pas un motif économique réel et sérieux « *la situation financière de l'employeur déficitaire depuis des années.* » (Cass. Soc ; 23 mai 2000, n°97-42221)
40. Par ailleurs, il convient de constater que des articles de presse datant de janvier 2008, date à laquelle la société soutient qu'elle a subi la détérioration sévère et brutale du marché immobilier, indiquent que « *le groupe X renforce sa présence en France et affiche sa volonté de multiplier ses ventes par trois d'ici 2012* ».
41. Ces mêmes articles précisent que le groupe X est une des principales compagnies immobilières en Europe, à forte présence internationale, et que des bureaux commerciaux ont été ouverts au Royaume Uni et en Allemagne.
42. De plus, à la lecture des bilans de la société pour les années 2009 et 2010, il convient de constater que la société mise en cause affiche un chiffre d'affaires au 31 décembre 2009 de 8.800.000 € et de 9.734.200 € au 31 décembre 2010 et un résultat net de 3.300.000 € au 31 décembre 2009 et de 1.851.800 € au 31 décembre 2010.

43. Si la société F a bien connu une baisse de son résultat net au 31 décembre 2010, elle reste largement bénéficiaire. Or, la seule baisse du résultat au cours de l'année précédant le licenciement ne constitue pas une cause économique réelle et sérieuse. (Cass. Soc., 8 novembre 2006, n°05-40894)

44. Par ailleurs, le registre du personnel de la société laisse apparaître de nombreuses embauches au moment et après le licenciement de la réclamante, ce qui est en contradiction avec les difficultés économiques alléguées.

➤ Sur la suppression du poste de la réclamante :

45. S'agissant de la suppression du poste de la réclamante, la société F soutient que la réclamante n'a pas été remplacée, ni pendant son congé maternité, ni après son licenciement.

46. Cependant, la réclamante soutient que Madame D, embauchée en avril 2010, en qualité de responsable administrative de programme, assure en réalité une partie de ses fonctions sous un autre intitulé de poste.

47. La société ne conteste pas le fait que Madame D assurait « une partie des fonctions de Madame R » mais explique que le poste des deux salariées étaient distincts tant au niveau des tâches, qu'au niveau du statut.

48. Or, il convient de constater que Madame D a été embauchée deux mois avant le départ de madame R en congé maternité pour assurer une partie de ses tâches et n'a pas été licenciée pour motif économique.

49. La société ne s'explique pas sur le choix opéré pour maintenir Madame D dans ses effectifs plutôt que Madame R qui avait pourtant plus d'ancienneté.

50. Aucune justification n'est apportée par le mis en cause sur les critères retenus pour licencier Madame R conformément à l'article L.1233-5 du Code du travail. La seule explication apportée par le mis en cause est que le poste de Madame R de responsable clientèle était le seul de sa catégorie et qu'il n'y avait donc pas lieu d'appliquer les critères d'ordre, sans en justifier.

➤ Sur le respect de l'obligation de reclassement :

51. Enfin, s'agissant de l'obligation de la société F en matière de reclassement, cette dernière se contente de communiquer un courrier électronique de Monsieur Y, directeur des ressources humaines de la maison mère, du 24 décembre 2010, date de la notification du licenciement, faisant état du fait qu'il n'y avait aucun poste disponible au sein des sociétés du groupe. La demande initiale de reclassement n'est pas communiquée.

52. Ce seul courrier électronique ne saurait suffire pour la société à avoir satisfait aux obligations qui s'imposaient à elle en matière de reclassement.

53. En effet, la recherche de reclassement doit être particulièrement active et s'étendre à toutes les sociétés du groupe (Cass. Soc., 25 juin 1992, n°90-41244).

54. Aucun autre élément n'est communiqué par la société sur le fait qu'aucun poste correspondant aux qualifications de Madame R n'était disponible au sein du groupe.

55. L'employeur ne justifie donc pas au moyen d'éléments objectifs la raison pour laquelle il a licencié Madame R, laissant ainsi supposer le caractère discriminatoire du licenciement.

56. La validité du licenciement économique ne représente donc pas une problématique distincte de la discrimination – comme le soutient la société - puisque la non justification du motif économique par cette dernière établit l'existence d'un licenciement discriminatoire.

57. En effet, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a déjà statué en ce sens dans une délibération n°2009-415 du 21 décembre 2009 qui a considéré que le mis en cause ne justifiant pas des motifs économiques allégués dans la lettre de licenciement, le licenciement reposait alors sur l'état de santé de la réclamante et était discriminatoire.

58. De plus, la Cour d'appel de VERSAILLES, dans un arrêt du 14 décembre 2010, a d'ailleurs repris les observations de la délibération susvisée et a jugé le licenciement nul et de nul effet et a ordonné la réintégration de la salariée.

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

- Constate que Madame R a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son état de grossesse et/ou de son sexe ;
- Considère que le licenciement pour motif économique de Madame R est discriminatoire car non justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.