

Paris, le

Décision du Défenseur des droits n°MLD/2012-72

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 la discrimination qu'elle estime avoir subie dans le cadre de son activité professionnelle, en raison de son état de grossesse, le Défenseur des droits, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, décide :

- de recommander à la société H.S de se rapprocher de Madame C en vue d'une juste réparation du préjudice subi à raison des faits de harcèlement moral et de la mesure de licenciement discriminatoires dont elle a fait l'objet et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la présente,
- à défaut d'accord dans le cadre de la recommandation ci-dessus, et si Madame C engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, de présenter ses observations devant la juridiction prud'homale compétente.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

NOTE RECAPITULATIVE

1. Par courrier en date du 9 novembre 2010, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation de Madame C, relative à son licenciement qu'elle estime en lien avec son état de grossesse.
2. Depuis le 1^{er} 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 1^{er} juin 2010, Madame C est embauchée à temps partiel sur une base de 27h30 par semaine, en contrat à durée indéterminée, en qualité d'hôtesse d'accueil UV par la société H.S.
4. Peu de temps après son embauche et satisfaite de son travail, son employeur et gérante de la société H.S, Madame CH, lui propose un poste d'esthéticienne en vue de la création d'une cabine esthétique au sein du centre UV.
5. A cet effet, Madame C suit une formation.
6. Le 20 septembre 2010, le contrat de travail de Madame C est modifié prévoyant l'exercice de ses fonctions à temps plein.
7. Le 22 octobre 2010, Madame C aurait annoncé sa grossesse par téléphone à Madame CH. Par la suite, celle-ci aurait changé d'attitude à son égard, et lui aurait fait des remarques négatives sur son travail. Elle lui aurait également reproché la période de son congé maternité (du 24 février 2011 au 16 juin 2011) correspondant à la pleine saison.
8. Le 8 novembre 2010, Madame CH aurait annoncé à la réclamante son intention de diminuer ses heures de travail et l'aurait menacée de licenciement en cas de refus.
9. Le 9 novembre 2010, Madame C saisit la haute autorité en dénonçant la discrimination dont elle s'estime victime.
10. Par courrier du 18 novembre 2010, Madame CH propose à Madame C une réduction de son temps de travail de 35 heures à 25 heures pour motif économique, à compter du 20 décembre 2010.
11. Par courrier du 25 novembre 2010, Madame C informe son employeur de ses dates de congé maternité et joint le certificat médical de grossesse. Elle cite la convention collective applicable qui permet aux femmes enceintes de réduire leur temps de travail d'une demi-heure par jour à partir de trois mois de grossesse et d'une heure à partir de six mois.
12. Le 17 décembre 2010, Madame C est arrêtée pour cause de maladie.
13. Par un courrier du 20 décembre 2010, Madame C refuse la proposition de réduction de sa durée du travail et dénonce ses conditions de travail depuis l'annonce de sa grossesse et notamment ce qu'elle considère comme des agissements de harcèlement moral.
14. Le 29 décembre 2010, Madame C est convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, entretien fixé au 15 janvier 2011. La lettre évoque des actes commis le 27 décembre, alors qu'elle était en arrêt maladie. Il n'est pas donné suite à cette procédure.
15. Le 18 janvier 2011, la réclamante est de nouveau convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, fixé au 29 janvier 2011.
16. Le 21 février 2011, Madame C est licenciée pour faute grave.

17. La société H.S lui reproche plusieurs fautes dans l'exécution de son travail, en particulier une attitude désagréable envers les clientes, des critiques incessantes sur l'entreprise et un non respect des horaires.
18. L'article L. 1225-4 du Code du travail indique qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.
19. L'article L.1132-1 du Code du travail prévoit qu'aucune salariée ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de sa grossesse.
20. Enfin, aux termes des dispositions de l'article 1^{er} 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 la grossesse) [...], 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* ».
21. L'article L.1152-2 du Code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral.
22. En vertu de l'article L.1132-4 du même Code, toute disposition ou tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance des dispositions de l'article L.1132-1 est nul.
23. L'article L.1134-1 du Code du travail indique qu'il appartient au salarié d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
24. En l'espèce, s'agissant des faits de harcèlement moral discriminatoire, la société H.S, dès l'annonce de sa grossesse, a multiplié les actes déstabilisants provoquant un arrêt de travail en décembre 2010 pour trouble anxio-dépressif.
25. Tout d'abord, la société a tenté de modifier la durée du travail de Madame C de 35 heures à 25 heures en arguant de motifs économiques sans nullement en justifier.
26. Par la suite, la société H.S convoque la réclamante à un entretien préalable à licenciement en faisant référence à des faits qu'elle aurait commis le 27 décembre alors qu'elle était en arrêt maladie.
27. Consciente de la légèreté de la procédure, la société la convoque une seconde fois et la licencie pour faute grave –privative de toute indemnité - sur la base de motifs qu'elle ne justifie pas pendant la période de protection de la femme enceinte.
28. La chronologie des événements et l'ensemble de ces éléments établissent les faits de harcèlement moral discriminatoire à l'encontre de Madame C en raison de son état de grossesse.
29. S'agissant du licenciement de Madame C, l'employeur conteste tout lien entre le licenciement et la grossesse de la salariée, en insistant sur la gravité de son comportement, qui aurait empêché le maintien de son contrat.
30. La lettre de licenciement expose une série de griefs qualifiés dans leur ensemble de faute grave.
31. Des clientes se seraient plaintes auprès de Madame CH du mauvais accueil de Madame C, ainsi que de la mauvaise qualité de ses prestations. Madame C aurait également émis de

nombreuses critiques auprès des clientes et du reste du personnel, l'employeur se fondant sur un courrier qu'aurait écrit une collègue de Madame C pour dénoncer ce comportement.

32. Le Défenseur des droits constate que la société H.S n'a communiqué aucun élément de nature à démontrer la réalité de ces allégations. Ainsi, il n'est donné aucune précision, ni aucun élément probant, concernant l'identité des clientes qui seraient insatisfaites, ni concernant les éventuelles répercussions sur le fonctionnement de l'établissement. En particulier, l'employeur ne fournit pas le courrier de la collègue qui aurait dénoncé le comportement de la réclamante.
33. Madame C se voit également reprocher d'avoir refusé une cliente et d'avoir quitté son poste plus tôt que d'habitude à plusieurs reprises, en se prévalant des dispositions de la convention collective l'y autorisant, mais sans avoir consulté son employeur.
34. Or, selon l'enquête, Madame CH n'a jamais adressé d'avertissement, ni sanctionné la réclamante concernant ses départs prématurés, ni répondu à ses courriers l'informant des droits accordés par la convention collective aux femmes enceintes.
35. L'employeur reproche enfin à la réclamante de ne pas avoir formé la stagiaire présente dans l'entreprise. Or, la formation de la stagiaire relève de la responsabilité du maître du stage et aucun élément du dossier ne permet d'établir que Madame C ait exercé cette fonction, sa faible ancienneté en tant qu'esthéticienne et son absence de diplôme ne pouvant vraisemblablement pas le lui autoriser.
36. Il ressort donc des éléments de l'enquête que le licenciement pour faute grave de Madame C n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
37. De plus, le licenciement pour faute grave de Madame C intervient juste après le courrier qu'elle a adressé le 20 décembre dénonçant ses conditions de travail et la discrimination dont elle s'estime victime dès l'annonce de son état de grossesse.
38. L'article L.1132-3 du Code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L.1132-1 et suivants du même code.
39. Le licenciement de Madame C est donc discriminatoire et nul car en lien avec son état de grossesse et constitutif d'une mesure de rétorsion.
40. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - Constate que Madame C a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son état de grossesse ;
 - Considère que le licenciement pour faute grave de Madame C est discriminatoire et donc nul car non justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail et constitutif d'une mesure de rétorsion.