

Le Défenseur des droits
Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Décision - n°LCD-2011-31

Le Défenseur des droits :

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

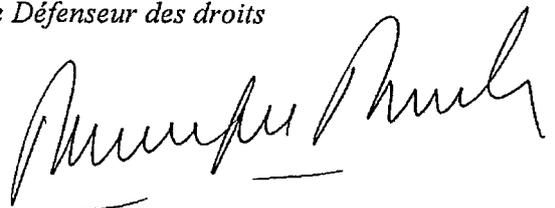
Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le Code du travail ;

Saisi par Madame _____ qui s'estime victime d'une discrimination en raison de son sexe et/ou état de grossesse, le Défenseur des droits présente les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes de

Le Défenseur des droits



Dominique BAUDIS

Observations devant le Conseil de prud'hommes de **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 par Madame le 3 juin 2010 d'une réclamation relative à ses conditions de travail qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de grossesse.
2. 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 22 août 2005, Madame est embauchée par la société France, en contrat à durée indéterminée, en qualité de Responsable Comptes clés, statut cadre, niveau 9.
4. La société a pour activité le commerce de gros de produits pharmaceutiques et emploie plusieurs milliers de salariés à travers ses multiples établissements dans le monde.
5. La fonction de la réclamante est de négocier annuellement les accords commerciaux passés avec les groupements de pharmaciens (les grands comptes).
6. Elle est alors sous la responsabilité de Madame directrice
7. Le 1^{er} janvier 2007, par avenant au contrat de travail, Madame est promue au poste de Directeur Distribution, Export et Comptes Clés, statut cadre, niveau 10.
8. Madame devient ainsi membre du comité de direction.
9. Cette promotion fait suite aux départs de Madame (directrice Finance, Opérations et Grands Comptes) et Madame (directrice régionale DOM-TOM) dont la réclamante récupère les fonctions. (voir organigramme 2006 à 2007)
10. Madame a alors la responsabilité de 13 personnes: une coordinatrice développement et projet, un responsable des ventes, un administrateur base de données et 10 chargés de clientèle.
11. Du 23 juin 2007 au 12 octobre 2007, Madame est en congé maternité et continue de travailler pendant celui-ci.
12. En avril 2008, Madame devient directrice distribution et pharmacie et récupère ainsi toute l'activité pharmacie.
13. Toutefois, les conditions de travail de Madame se dégradent car le poste de chef de produit pharmacie est vacant depuis de nombreux mois laissant à la réclamante le soin d'assumer cette charge de travail supplémentaire.

14. Cette surcharge de travail contraint la réclamante à s'arrêter pour maladie en juin 2008 et novembre 2008. C'est dans ces conditions que du 17 novembre 2008 au 8 décembre 2008, Madame [redacted] est en arrêt maladie.
15. Le 27 novembre 2008, Madame [redacted] dénonce ses conditions de travail à Monsieur [redacted] le directeur général de la société.
16. Elle explique qu'elle a dû assurer la charge de travail de deux personnes lorsqu'elle a été promue en 2007 et que depuis sa promotion de 2008 elle doit également gérer seule la fonction de marketing pharmacie.
17. Elle dénonce également la mauvaise ambiance qui règne au comité de direction et certains propos tenus par certaines personnes qui remettent en cause ses compétences professionnelles.
18. Le 13 janvier 2009, la société [redacted] répond au courrier de Madame [redacted] en lui indiquant que le sentiment de pression décrit lui semble lié, en partie, à un manque d'anticipation et de gestion de priorités de sa part.
19. Le 11 février 2009, lors de son évaluation annuelle 2008/2009, Madame [redacted] se voit attribuer la note de 3 avec des appréciations négatives alors qu'elle a toujours eu des évaluations élogieuses depuis son embauche.
20. En juin 2009, Madame [redacted] annonce sa deuxième grossesse à la société [redacted].
21. A compter du 27 octobre 2009 et jusqu'au 3 avril 2010, Madame [redacted] est en arrêt maladie, congé pathologique et congé maternité.
22. A compter du 1^{er} novembre 2009, Monsieur [redacted] directeur régional des ventes, est détaché sur une partie des missions de Madame [redacted] 3 jours par semaine, et ce jusqu'au retour de la réclamante.
23. Le 13 mars 2010, pendant son congé maternité, Monsieur [redacted] aurait appelé la réclamante pour lui indiquer que ses compétences professionnelles étaient insuffisantes et qu'une réorganisation en interne a été décidée consistant à supprimer son poste de directrice compte clés.
24. Cette réorganisation a notamment été décidée lors d'une réunion du comité d'entreprise du 8 janvier 2010.
25. Lors de sa reprise de travail, le 7 avril 2010, Madame [redacted] se voit remettre un avenant à son contrat de travail prévoyant qu'au 1^{er} avril 2010, elle est rétrogradée au niveau 9 de la convention collective alors qu'elle est niveau 10.
26. Le 8 novembre 2010, Madame [redacted] prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur dénonçant la rétrogradation dont elle s'estime victime.
27. Le 15 novembre 2010, la société [redacted] conteste fermement les motifs invoqués par la réclamante à l'appui de sa prise d'acte de rupture.

28. Dans le cadre de l'enquête du défenseur des droits, la société _____ précise que Madame _____ a exprimé fin 2008 sa volonté d'être déchargée d'une partie de ses fonctions et que c'est dans ce contexte et suite à une réorganisation de la société qu'il lui a été proposé un poste comportant uniquement une partie de ses responsabilités antérieures.
29. Cependant, il ressort des éléments de l'enquête qu'à aucun moment, Madame _____ n'a émis le souhait d'être déchargée des fonctions qui étaient les siennes.
30. Dans son courrier du 27 novembre 2008, Madame _____ rappelle que suite à sa première promotion, elle a dû assumer les fonctions de Madame _____, et de Madame _____ puis celle de chargée de mission pharmacie lors de sa seconde promotion.
31. Madame _____ dénonce une surcharge de travail et des objectifs difficilement réalisables au vu de cette charge de travail mais aucunement une volonté de ne plus faire partie du comité de direction et de se voir déchargée d'une partie de ses responsabilités.
32. De plus, les éléments du dossier démontrent que la réclamante a toujours eu de bonnes évaluations professionnelles depuis son embauche expliquant son évolution professionnelle et ses diverses promotions.
33. En effet, les entretiens d'évaluation de 2005 à 2008 font ressortir des notes de 5/6 (les meilleures notes) avec 100% d'objectifs atteints.
34. L'évaluation 2007/2008 fait référence à son retour de premier congé maternité : *« Sophie a globalement réalisé une bonne année 2007 et a su intégrer la nouvelle dimension de son poste incluant le management de l'équipe _____ (...). Le retour de congé maternité a été plus complexe ; _____ e ayant l'impression de perdre un peu de territoire ; pour le reconquérir _____ devra s'attacher à prouver et à convaincre qu'elle maîtrise non seulement les circuits de distribution mais aussi les outils de pilotage des conditions commerciales de l'entreprise ».*
35. A compter de la dénonciation de ses conditions de travail et notamment de sa surcharge de travail en novembre 2008, l'entretien d'évaluation 2008/2009 du 11 février 2009 précise que Madame _____ est notée 3 et que : *« l'année 2008 a été marquée par une irrégularité de performance (...) Un dysfonctionnement en juillet/septembre a été suivie d'une dégradation forte en novembre/décembre ou _____ n'a pas su gérer la complexité de l'environnement. Il convient de noter que la note de performance de 5 a été attribuée lors d'une réunion EMEA en octobre avant la dégradation de la performance. »*
36. Monsieur _____, vice président commercial et marketing de la société _____, précise avoir constaté une nette dégradation de la contribution de Madame _____ à partir de l'été 2008, ce qui apparaît être en contradiction avec sa note de 5 lors de la réunion EMEA en octobre 2008.

37. Pour expliquer cela, la société _____ précise qu'en septembre 2008, Madame _____ a effectué une évaluation à 360° visant à solliciter l'appréciation de ses collègues, interlocuteurs, subordonnés et qu'elle s'est avérée négative.
38. Suite à cette évaluation à 360°, Monsieur _____ a alors revu sa notation à la baisse et a décidé de lui attribuer la note de 3.
39. Cependant, cette explication apparaît contradictoire puisqu'aucune référence n'est faite à cette évaluation à 360° dans son évaluation 2008/2009 et l'évaluation du 11 février 2009 précise que la dégradation de la performance date d'octobre 2008.
40. De plus, les difficultés rencontrées par Madame _____ dans l'exercice de ses fonctions étaient liées au fait qu'elle récupérait les fonctions de plusieurs salariés qui n'ont pas été remplacés du fait de l'employeur.
41. Par la suite, le jour de son retour de congé maternité, le 7 avril 2010, Madame _____ se voit remettre un avenant à son contrat de travail prévoyant qu'au 1^{er} avril 2010, elle est rétrogradée au niveau 9 de la convention collective alors qu'elle est niveau 10.
42. La société _____ précise qu'elle conserve toutefois, à titre particulier, la qualification de directeur et le maintien de sa rémunération.
43. Toutefois, il ressort des éléments de l'enquête que sa fonction de directrice est supprimée et que Madame _____ n'apparaît plus sur l'organigramme du comité de direction.
44. De plus, sur les annuaires téléphoniques de la société _____ communiqués à la haute autorité, Madame _____ apparaît comme directrice distribution et comptes clés le 26 janvier 2010 et le 24 avril 2010, elle est rattachée à la direction commerciale sans aucune précision quant à l'intitulé de sa fonction.
45. Madame _____ n'a plus de collaborateurs sous sa responsabilité alors qu'elle en avait 13 lorsqu'elle était directrice compte clés.
46. La société _____ précise que le changement de fonction de Madame _____ qui apparaît sur le registre du personnel, était parfaitement consensuel entre les parties et ce avant l'annonce de sa seconde grossesse en 2009.
47. Cependant, aucun des éléments communiqués au défenseur des droits ne laisse apparaître que Madame _____ avait accepté un tel changement de qualification.
48. Enfin, le 1^{er} mai 2010, Monsieur _____, jusqu'alors affecté trois jours par semaine en partie sur le poste de la réclamante, est embauché en qualité de directeur compte clés.
49. C'est dans ces conditions qu'à compter du 13 avril 2010, Madame _____ est en arrêt maladie pour « état dépressif réactionnel lié à l'emploi », et ce jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

50. Les éléments de l'enquête démontrent qu'à son retour de congé maternité, la réclamante n'a pas retrouvé son poste, ni même un emploi similaire et s'est vue rétrograder passant de directrice niveau 10 à responsable niveau 9, sans fonction de management et que la volonté de la société mise en cause de la rétrograder intervient à son retour de congé maternité.
51. Or, 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. »
52. La directive 2006/54/CE prévoit également en son article 15 qu' « 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. »
53. Or 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 (...) ».
54. 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 ».
55. Les éléments de l'enquête établissent également que l'employeur a organisé la rétrogradation de Madame pendant son congé maternité et démontre ainsi la volonté de la société mise en cause de préparer son licenciement en amont à une période où celui-ci était formellement interdit et constitue une mesure préparatoire visant à la rupture de son contrat de travail.
56. Or, dans son arrêt du 11 octobre 2007 (aff. C-460/06), la Cour de justice des communautés européennes a jugé que l'article 10 de la directive 92/85 et les articles 2-1 et 5-1 de la directive 76/207 interdisent des mesures préparatoires en vue de son licenciement prises pendant la période de protection de la femme ayant accouché.
57. La Cour de Cassation précise également qu'il est interdit pour l'employeur de prendre toute mesure préparatoire à une décision de licencier une salariée en raison de sa grossesse, et notamment le remplacement définitif de cette dernière avant son retour de congé maternité. (15 septembre 2010, n°08-43299)
58. La rétrogradation de la réclamante du poste qu'elle occupait n'est pas justifiée par des motifs objectifs par la société Madame était donc en droit de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

59. La prise d'acte pourrait donc être requalifiée par le tribunal compétent en licenciement discriminatoire et donc en licenciement nul. (Cass. Soc., 10 février 2010, n°08-43138)

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

- Considère que Madame [redacted] a fait l'objet d'une discrimination en raison de son sexe et/ou état de grossesse, en violation de l'article L 1132-1 du Code du travail ;
- Considère que la société [redacted] n'apporte pas la preuve, qui lui incombe conformément à l'article L 1134-1 du code du travail, que cette situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
- Présente ses observations devant le Conseil de prud'hommes de [redacted]