

# *Le Défenseur des droits*

*Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité*

## **Décision - n°LCD-2011-1**

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 ;

Vu la délibération n° 2010-229 du 11 octobre 2010 du Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 7 avril 2009 par Madame X. d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime en lien avec sa grossesse et sa situation de famille.
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. Recrutée le 6 septembre 2005 par la société Y. en qualité de chef de produit junior au service marketing international, elle est promue, le 1<sup>er</sup> juin 2006, « Responsable Distributeurs Export », puis « Responsable Export » le 15 décembre 2007.
4. La réclamante avait en charge un chiffre d'affaire de 5 523 000 € avant et pendant son congé maternité et avait sous sa responsabilité seize personnes.
5. Or, à son retour de congé maternité, elle a en charge un chiffre d'affaire de 250 000 € et n'a plus personne sous sa responsabilité. Elle doit transmettre l'ensemble de ses dossiers à de nouveaux managers.
6. La réclamante fera l'objet de 2 avertissements après s'être plainte auprès de son employeur et elle sera mise à l'écart de la vie de la société, puis licenciée. L'employeur fonde le licenciement sur sa démotivation, son insubordination, sa déloyauté, son absence et son refus de travailler à son retour de congé maternité. Or, il n'apporte aucune justification objective au changement des missions de la réclamante à son retour de congé maternité.
7. De plus, plusieurs éléments mettent en évidence que l'éviction de la réclamante a été organisée pendant son congé maternité et au cours des 4 semaines suivant sa reprise du travail.
8. Par sa délibération n°2010-229 du 11 octobre 2010, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a considéré qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, la discrimination à l'encontre de Madame X. fondée sur son sexe et sa

situation de famille était établie, la société Y. ne rapportant pas la preuve, qui lui incombe, que sa décision d'attribution de nouvelles missions était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

9. Le Collège a considéré que la décision de licencier la réclamante était la conséquence du harcèlement moral et ne paraissait pas fondée sur son insuffisance professionnelle ni sur son insubordination ou sa déloyauté, que la décision de licencier Madame X. avait été prise pendant la période de protection légale.
10. Le Collège a décidé de présenter ses observations à l'audience du bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris qui s'est tenue le 5 janvier 2011.
11. Par jugement en date du 25 février 2011, le Conseil de Prud'hommes de Paris a suivi les observations de la haute autorité. Il a considéré que la réclamante n'avait pas retrouvé son emploi à l'issue de son congé de maternité et que « cette situation discriminatoire liée au retour de maternité a engendré une détérioration rapide des relations de travail de la salariée et représente la cause réelle du licenciement. L'employeur a préparé l'éviction de la salariée pendant la période de protection légale et n'a donc pas respecté les dispositions de l'article L.1225-25 du code du travail. En conséquence et sur le fondement des articles L.1132-1 et 1132-4 du code du travail, le licenciement pour faute grave de Madame X. , fondé sur un motif discriminatoire est nul et à ce titre la société est condamnée à verser à la salariée des dommages et intérêts d'un montant de 30 000 euros, compte tenu du préjudice de la salariée, qui a été durablement éloignée d'un emploi ».
12. D'autre part, le Conseil a relevé que « l'ensemble des mesures prises par l'employeur à l'encontre de la salariée, et notamment l'obligation de missions lointaines avec des délais exorbitants sans réelles justifications, ont créé un environnement de travail hostile constitutif d'un harcèlement moral discriminatoire. Ces éléments ont occasionné un préjudice moral qui sera réparé par une somme de 40 000 euros ».
13. La société Y. a interjeté appel de la décision.
14. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - Considère que la discrimination à l'encontre de Madame X. fondée sur son sexe et sa situation de famille est établie, la société Y. ne rapportant pas la preuve, qui lui incombe, que sa décision d'attribution de nouvelles missions était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
  - Considère que la décision de licencier la réclamante est la conséquence du harcèlement moral et ne paraît pas fondée sur son insuffisance professionnelle ni sur son insubordination ou sa déloyauté ;
  - Constate que la décision de licencier Madame X. a été prise pendant la période de protection légale ;
  - Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de Paris.

*Le Défenseur des droits*

Dominique BAUDIS