

Le Défenseur des droits

Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Décision n°LCD-2011- 8 du 27 juin 2011

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 ;

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Madame [REDACTED], qui estime avoir été victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse.
2. Le 10 avril 2007, Madame [REDACTED], est engagée par la société [REDACTED], par contrat à durée indéterminée, en qualité de responsable comptable. L'activité de la société [REDACTED] est la conception et fabrication de caisses enregistreuses et emploie 44 salariés.
3. En octobre 2007, Madame [REDACTED] annonce sa grossesse à son employeur.
4. Du 1^{er} au 24 mars 2008, la réclamante est en congé pathologique dû à sa grossesse, du 25 mars 2008 au 15 juillet 2008, en congé maternité, du 15 juillet au 15 août 2008 en arrêt maladie puis du 16 août au 8 septembre 2008 en congés payés.
5. Le jour de sa reprise, soit le 9 septembre 2008, la société [REDACTED] remet en mains propres à Madame [REDACTED] un courrier de convocation à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, fixé le 16 octobre 2008.
6. Le 11 septembre 2008, la réclamante précise à la société ne pas pouvoir se présenter à l'entretien préalable et joint un arrêt maladie pour la période du 10 septembre 2008 au 5 octobre 2008.
7. Le 16 septembre 2008, la société [REDACTED] met en demeure la réclamante de justifier de son absence depuis le 10 septembre 2008.
8. Le 17 septembre 2008, la réclamante adresse de nouveau son certificat médical afin de justifier de son absence.

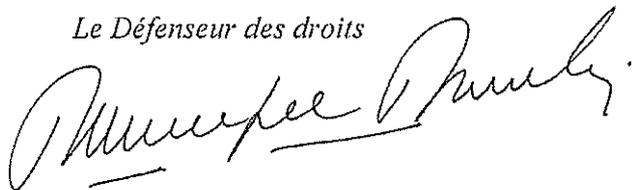
9. Le 1^{er} octobre 2008, la société _____ : indique à Madame _____ que l'entretien préalable est annulé.
10. Madame _____ est en arrêt maladie jusqu'au 11 janvier 2009.
11. A sa reprise de travail, le 12 janvier 2009, la réclamante constate qu'elle n'a plus les moyens d'effectuer son travail : changement de bureau, absence de fourniture, absence de téléphone, absence de messagerie électronique, absence de connexion aux imprimantes, absence d'imprimante et disparition de son nom sur la liste téléphonique de l'entreprise.
12. Madame _____ se voit également attribuer des tâches qui ne sont que subalternes par rapport à sa fonction de responsable comptable (classement de factures, archivage, envoi de fax et remises de chèques).
13. C'est dans ces conditions que la réclamante est de nouveau en arrêt maladie à compter du 26 janvier 2009 et ce jusqu'au 5 février 2009.
14. Le 3 février 2009, la réclamante dénonce les conditions de sa reprise auprès de la société _____, copie à l'inspection du travail et à la médecine du travail, et notamment le fait qu'elle se voit confier des tâches ne correspondant pas à sa qualification de responsable comptable.
15. La réclamante précise dans son courrier que depuis le jour de sa reprise, soit le 12 janvier 2009, elle « a alerté son encadrement » plusieurs fois de la situation, en vain.
16. Le jour de sa reprise après son arrêt maladie, soit le 6 février 2009, la société _____ la convoque à nouveau à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, entretien fixé le 23 février 2009.
17. Le 20 février 2009, la société _____ ; répond au courrier de la réclamante dénonçant ses conditions de reprise et précise que les tâches qui lui ont été confiées correspondent à sa qualification.
18. La société précise également : « Vous nous indiquez qu'en raison de la prétendue situation que vous dénoncez vous seriez en arrêt de travail. Or, avant votre succession d'arrêts de travail, vous ne vous plaigniez pas. Je m'étonne de votre allégation dans la mesure où vous n'avez pas hésité à nous transmettre 10 arrêts de travail depuis un an. Sans compter votre congé maternité, vous avez cumulé une durée totale de 153 jours d'arrêts de travail. A contrario, vous n'avez été présente depuis un an que 32 jours dans l'entreprise. »
19. Le 4 mars 2009, Madame _____ est licenciée pour insuffisance professionnelle.
20. Le 26 mai 2009, la réclamante conteste fermement son licenciement et dénonce la discrimination dont elle s'estime victime depuis l'annonce de son état de grossesse.
21. Dans le cadre de l'enquête, la société _____ précise que la réclamante a conservé son poste de responsable comptable à son retour de congé

maternité et en contestant toute forme discrimination liée sa grossesse, Madame
, n'étant revenue dans l'entreprise que pendant deux semaines.

22. Or, il ressort des éléments de l'enquête et notamment de la chronologie des évènements que depuis la reprise de travail de la réclamante suivant son congé maternité, la société n'a eu de cesse de vouloir la licencier, la convoquant par deux fois à un entretien préalable à licenciement, les 9 septembre 2008 et 6 février 2009, pour finalement la licencier le 4 mars 2009.
23. S'agissant des fonctions exercées par la réclamante avant son congé maternité, elle est responsable comptable et a sous ses ordres trois collaborateurs.
24. La société se contente d'affirmer que Madame a conservé sa qualification et ses fonctions antérieures à son retour de congé maternité en lui précisant dans un courrier du 20 février 2009 que : *« Vous ne vous êtes jamais plainte de la nature des travaux que mon prédécesseur ou moi-même, vous donnions à faire(...) Néanmoins, l'ensemble des tâches qui vous sont confiées correspondent à votre qualification. »*
25. La société mise en cause communique un tableau réalisé unilatéralement intitulé *« historique des tâches confiées à Madame par ses responsables hiérarchiques du 9 septembre 2008 au 3 avril 2009 »* qui fait ressortir que les seules tâches confiées à la réclamante étaient la mise à jour de tableaux ou de fichiers, la remise de chèques, le classement, l'envoi de fax et les relances clients.
26. Il ressort également de ce tableau qu'à plusieurs reprises, Madame demande du travail à Madame directrice administrative et financière, qui lui répond *« je vais réfléchir »* et que la réclamante reçoit des ordres et directives d'autres comptables alors que son poste est responsable comptable.
27. 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. »*
28. 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. »*
29. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 indique également 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 ».*
30. Par ailleurs, 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 (...) ».*

31. La société mise en cause doit démontrer qu'elle s'est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en lien avec son état de grossesse pour licencier la réclamante, conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.
32. La société . fait état « *d'erreurs récurrentes caractérisant une insuffisance professionnelle de nature à nuire à la qualité des chiffres produits tant en interne qu'en externe* », alors que la réclamante, pendant toute la relation de travail, n'a jamais eu aucun avertissement sur la qualité de son travail.
33. La seule réponse apportée par la société mise en cause à la réclamante suite à la dénonciation de ses conditions de reprise est de lui reprocher le cumul de ses jours d'arrêt de travail.
34. Les éléments de l'enquête tendent donc à démontrer que la volonté de la société mise en cause de licencier Madame . à son retour de congé maternité est en lien avec son état de grossesse.
35. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Considère que la discrimination à l'encontre de Madame fondée sur son état de grossesse, son sexe et sa situation de famille est établie, la société ne rapportant pas la preuve, qui lui incombe, que son licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
 - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes

Le Défenseur des droits



Dominique BAUDIS