

Paris, le 3 novembre 2017

---

**Décision du Défenseur des droits 2017-239**

---

**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 la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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) ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Madame X relative à des faits de discrimination à raison de son sexe, de sa grossesse et/ou de sa situation de famille,

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de Y.

Jacques TOUBON

**Observations devant la Cour d'appel de Y dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Madame X qui estime avoir été victime d'une discrimination à raison de son sexe, de sa grossesse et/ou de sa situation de famille.

**I. RAPPEL DES FAITS ET PROCÉDURE :**

2. Madame X est embauchée à compter du 25 février 2002 au sein de la société Z, en qualité d'architecte, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui est renouvelé le 1<sup>er</sup> décembre 2002. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2003, elle est recrutée en contrat à durée indéterminée.
3. Le 12 septembre 2006, la réclamante annonce sa grossesse à son employeur et lui notifie les dates de son congé maternité, par courrier du 19 septembre 2006.
4. Du mois de novembre 2006 au 31 juillet 2007, elle est en congé maternité puis en congé parental. Elle reste toutefois en contact avec son employeur et s'enquiert de l'état des chantiers dont elle avait la charge avant son départ.
5. Du 1<sup>er</sup> août au 13 septembre 2007, elle est en congés payés.
6. Le 14 septembre 2007, elle reprend ses fonctions au sein de la société Z. Elle est chargée d'assister un architecte sur un projet en Russie qui, selon elle, est voué à l'échec et ne correspond ni à ses compétences, ni à son expérience. Elle tente alors de rencontrer Monsieur Z, président de la société.
7. Au mois de novembre 2007, elle est convoquée de manière informelle par ce dernier à un entretien au cours duquel il lui aurait reproché d'avoir abandonné des projets durant son congé maternité et de ne pas être autonome dans le suivi des chantiers.
8. Le même jour, elle est convoquée par Madame A, directrice générale de la société, laquelle lui aurait déclaré qu'il est « *préférable pour elle, maintenant qu'elle a un enfant, de ne plus être autonome sur les projets* ».
9. Le 7 octobre 2008, elle annonce une nouvelle grossesse à son employeur.
10. Elle est en congé maternité puis en congé parental du 23 janvier au 14 septembre 2009.
11. Elle reprend ses fonctions au mois de septembre 2009 au sein d'une nouvelle équipe d'architectes. Elle interroge Madame A sur ce changement. Cette dernière lui aurait déclaré « *vous n'avez pas le choix* », « *vous devriez vous estimer heureuse que l'on vous reprenne à l'agence* ».
12. Du 13 au 16 novembre 2009 puis du 24 novembre au 7 décembre 2009, la réclamante est placée en arrêt maladie.
13. Au mois de janvier 2011, elle interroge Madame A sur son salaire et sollicite une revalorisation de celui-ci. Cette dernière lui aurait répondu qu'elle ne pourrait bénéficier d'aucune augmentation en raison de son absence pour congé maternité.
14. Du 31 mars au 25 avril 2011, la réclamante est de nouveau placée en arrêt maladie pour « *anxio-dépression* ».

15. En mai 2011, elle intègre une nouvelle équipe, sous la responsabilité de Madame B. Elle estime que des tâches incombant habituellement à une stagiaire lui auraient été confiées.
16. Du 22 juillet au 7 août 2011 puis du 29 août au 11 septembre 2011, elle est placée en arrêt maladie pour « *anxio-dépression* ».
17. Par lettre recommandée en date du 8 septembre 2011, elle prend acte de la rupture de son contrat de travail en dénonçant le traitement discriminatoire dont elle a été victime ainsi que la dégradation de ses conditions de travail et l'altération de sa santé qui en ont résulté.
18. Par requête du 17 octobre 2011, elle saisit le Conseil de prud'hommes de Y aux fins de voir reconnaître l'existence d'une discrimination salariale, d'un harcèlement moral discriminatoire et voir prononcer la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.
19. Au vu des éléments présentés par la réclamante et en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 le régissant, le Défenseur des droits a engagé une enquête et sollicité par courrier l'employeur afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces, auquel la société a répondu.
20. Après analyse de ces éléments de réponse, le Défenseur des droits a adressé à l'employeur une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination dans ce dossier et l'a invité à présenter ses observations et tout élément complémentaire, ce qu'il a fait par courrier.
21. Par décision MLD/2012-182 du 18 janvier 2013, le Défenseur des droits a considéré que Madame X avait subi une discrimination salariale et un harcèlement moral en lien avec ses congés maternité et a décidé de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Y.
22. Par jugement du XX XX XX rendu en formation de départage, le Conseil de prud'hommes a constaté que l'employeur avait modifié les fonctions de Madame X à son second retour de congé maternité mais a considéré que cette modification ne pouvait à elle seule suffire à constituer l'existence d'un harcèlement moral, faute d'agissements répétés.
23. En revanche, le Conseil de prud'hommes a retenu l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe de Madame X justifiant la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur sans toutefois retenir qu'elle emportait les effets d'un licenciement nul.
24. La réclamante a interjeté appel partiellement du jugement concernant ses demandes formulées au titre du harcèlement et de la discrimination.

## **II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :**

25. Dans le cadre de cette procédure, il convient tout d'abord de relever que les faits de harcèlement moral allégués sont en lien avec un critère de discrimination prohibé, à savoir le sexe, la grossesse ou la situation de famille de la réclamante. Dès lors, les faits doivent être analysés sous l'angle d'un harcèlement constitutif d'une discrimination (A). Il convient ensuite d'analyser les conséquences de l'existence d'une discrimination concernant la rupture du contrat de travail (B).

## **A. Sur l'existence d'un harcèlement constitutif d'une discrimination**

26. À titre liminaire, doivent être rappelées les dispositions de 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 qui prévoient 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* »<sup>1</sup>.
27. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail relatif au principe général de non-discrimination, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en raison de son sexe.
28. L'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précise que tout agissement subi par une personne sur le fondement de son sexe et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue une discrimination.
29. L'objet de la loi n°2008-496 était de compléter la transposition de textes communautaires et notamment les directives 2000/78/CE et 2006/54/CE qui prévoient, dans leur article 2 : « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres* ».
30. En vertu de ces dispositions, le Défenseur des droits considère que tout agissement subi par un salarié ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, et lié à un critère de discrimination prohibé, tel que celui du sexe, constitue un harcèlement discriminatoire constitutif d'une discrimination au sens des articles précités. Cette notion a d'ailleurs été retenue par plusieurs juridictions dans des affaires où le Défenseur des droits avait présenté des observations<sup>2</sup>.
31. S'agissant du régime probatoire, l'article L.1134-1 du code du travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la [loi n°2008-496](#) du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

---

<sup>1</sup> Considérant 23

<sup>2</sup> Voir notamment *Décision Défenseur des droits MLD/2014-38 du 9 avril 2014 et jugement CPH MONTPELLIER, 3 novembre 2014, 13/01185 ; Décision Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014 et arrêt de la Cour d'appel de RENNES, 10 décembre 2014, 14/00134 ; Décision Défenseur des droits MLD-2015-64 du 23 mars 2015 et arrêt de la Cour d'appel de TOULOUSE, 29 janvier 2016, 14/00360 ; Décision Défenseur des droits MLD-2015-44 du 26 mars 2015 et arrêt de la Cour d'appel de DOUAI, 29 janvier 2016, n°15/00506*

➤ **Sur les éléments de fait présentés par la réclamante**

32. En l'espèce, Madame X présente un certain nombre d'éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement constitutif d'une discrimination à raison du sexe au sens des dispositions précitées.
33. En premier lieu, des éléments permettent de constater une perte de ses responsabilités à ses retours de congé maternité, en violation des dispositions de l'article L.1225-25 du code du travail qui prévoient qu'à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
34. Plus particulièrement, Madame X explique qu'elle s'est vue confier des tâches ne correspondant pas à ses compétences professionnelles et incombant habituellement à un stagiaire, notamment celle consistant à reporter sur ordinateur les dessins et croquis manuels réalisés par un chef de projet à l'issue de son second congé maternité. Elle précise qu'au même moment, une salariée avec seulement deux ans d'ancienneté se voyait confier d'importants projets.
35. Au soutien de ses déclarations, elle fournit trois attestations écrites d'anciennes salariées de la société Z, Mesdames C, D et E qui confirment ses déclarations et expliquent s'être également vues retirer les responsabilités et l'autonomie dont elles bénéficiaient à l'issue de leur congé maternité.
36. Ainsi, Madame C atteste ne pas avoir retrouvé en 2007 des fonctions équivalentes à celles qu'elle occupait avant son départ, la conduisant à démissionner deux mois après son retour : « *Pendant les 2 mois qui ont suivi mon retour, j'ai pu constater que tous les projets avaient été confiés à d'autres personnes travaillant dans l'agence et notamment à des personnes ayant moins d'ancienneté et moins d'expérience que moi (...) je me suis vue confier aucun nouveau projet alors que certains de mes collègues étaient submergés de travail. Mon travail durant ces 2 mois s'est donc résumé à soulager les équipes débordées (un travail que peut réaliser n'importe quel stagiaire) ».*
37. Madame E, qui a quitté la société le 30 novembre 2010 dans le cadre d'une rupture conventionnelle initiée par son employeur, précise qu'à son retour de congé maternité, elle s'est « *trouvée assistante de quelqu'un dont le rôle était moins autonome que les 2 postes précédents que j'avais eu au sein de l'agence ! Ils me préparaient des plans en croquis sur calque de sanitaires que je devais recopier en informatique (...) plus aucune réunion, plus de projet, plus de rôle au niveau de mes compétences, le stagiaire avait une fonction plus intéressante et utile que moi ! ».*
38. Dans son jugement du XX XX XX, le juge départiteur a considéré que l'employeur avait modifié les fonctions de Madame X à son second retour de congé maternité en lui retirant une partie de ses responsabilités.
39. En second lieu, des éléments permettent de relever que cette perte de responsabilités s'est accompagnée de plusieurs changements d'équipe de la réclamante à son second retour de congé maternité : en septembre 2009 au sein de l'équipe de Monsieur F et en mai 2011 au sein de l'équipe de Madame B.
40. Dans leurs attestations, Mesdames D et E confirment avoir subi les mêmes faits. La première déclare : « *c'est au retour de mon second congé maternité, en septembre 2009, que l'on m'a, sans concertation préalable, intégrée à une nouvelle équipe ».* La seconde

précise que trois jours avant son retour, son employeur lui a imposé un changement d'équipe.

41. En troisième lieu, Madame X invoque une mise à l'écart à ses retours de congé maternité s'étant notamment traduite par la mise à disposition d'un matériel informatique obsolète, l'absence de mention de son nom dans les comptes rendus et une modification de ses travaux sans l'avertir.
42. Au soutien de ses déclarations, elle produit les témoignages de ses collègues de travail.
43. Dans son attestation, Madame D confirme qu'au retour de son premier congé maternité, la réclamante « *s'est vue confier un unique projet, particulièrement éloigné, la mettant en position de travailler dans un véritable isolement au sein de l'agence (...) son poste de travail avait même été physiquement déplacé (...)* ».
44. De son côté, Madame E, « *voisine de table de Madame X de juillet 2008 à janvier 2009* », déclare « *alors que je croulais sous le travail, elle avait le problème inverse : pas assez de travail, pas d'échéances, pas de rendez-vous, pas de nouveau projet et un matériel informatique obsolète (l'ordinateur sur lequel elle travaillait se régénérait si lentement qu'elle attendait de nombreuses minutes à chaque « clic » sans rien pouvoir faire à moins de le bloquer (...)) maintes fois, Madame X a demandé un matériel plus adapté aux logiciels que nous utilisons en tant qu'architecte, comme celui attribué à ses autres collègues* ».
45. Enfin, Madame E indique : « *À mon retour à l'agence en mars 2010, j'ai été très surprise que 4 des 5 jeunes mamans de l'agence étions regroupées sur 2 tables au 4<sup>ème</sup> étage. Nous venions de projets et d'étages différents, avec des niveaux et des compétences différentes et des parcours différents dans l'agence. Triste point commun pour nous 5 : celles d'entre nous qui avaient des responsabilités avec un contenu de travail en rapport avec leurs compétences avant leur congé maternité ne les ont pas retrouvées, même plusieurs mois après nos retours respectifs. J'ai eu le sentiment (partagé) d'avoir très injustement été mise au placard* ».
46. En dernier lieu, la dégradation de l'état de santé de la réclamante concomitamment aux faits dénoncés doit être relevée. En effet, elle a été placée en arrêt maladie à trois reprises du 24 novembre au 7 décembre 2009, du 30 mars au 26 avril 2011 et du 29 août au 11 septembre 2011.

➤ **Sur les éléments de réponse apportés par l'employeur**

47. Dans ses courriers de réponse au Défenseur des droits, la société Z fait valoir l'insuffisance professionnelle de Madame X afin de justifier le retrait de fonctions et la perte de responsabilités à ses retours de congé maternité.
48. Toutefois, force est de constater la concomitance entre cette insuffisance professionnelle jusqu'alors non constatée et les congés maternités de la réclamante. Dans son jugement du XX XX XX, le juge départiteur relève d'ailleurs que la réalité des insuffisances reprochées pour justifier la modification de ses fonctions n'est pas établie par la société.
49. Concernant les changements d'équipe, la société fait valoir qu'ils font suite à des demandes de Madame X.
50. Toutefois, dans une attestation communiquée par la société, Monsieur F, architecte et chef d'équipe, précise « *dès son arrivée, Madame X m'a clairement exprimé son*

*mécontentement d'intégrer mon équipe* ». L'employeur ne saurait ainsi valablement arguer que ce changement d'équipe émanait de la réclamante.

51. Concernant la mise à l'écart invoquée par la réclamante, la société Z tente d'affaiblir la crédibilité des témoignages de Mesdames C et D.
52. Ainsi, l'employeur relève : « *il est pour le moins insolite que Madame C atteste le 26 juillet 2007 de faits n'ayant pas encore eu lieu, la prétendue mise au placard de Madame X se serait produite à compter du retour de son premier congé maternité, soit après le 17 septembre 2007* ». Toutefois, Madame C indique également dans son attestation avoir donné sa démission le 31 octobre 2007 et avoir quitté la société le 1<sup>er</sup> décembre 2007. Elle n'a ainsi pu également attester le 26 juillet 2007 de tels faits. Au surplus, la pièce d'identité produite par Madame C au soutien de son attestation mentionne une date de délivrance au 9 juillet 2009. Dès lors, cette contradiction ne peut résulter que d'une erreur de Madame C et ne saurait remettre en cause la sincérité de son témoignage.
53. S'agissant de Madame D, la société fait valoir « *il est piquant de noter que, dans sa lettre de démission cette dernière ne manquait pas de relever spontanément l'excellente qualité de ses conditions de travail* ». De la même manière, cet élément ne saurait à lui seul permettre de conclure, comme le fait l'employeur, que « *cette attestation a été établie pour les seuls besoins de la cause* ».
54. Enfin, concernant la dégradation de l'état de santé de la réclamante, la société indique qu'il est erroné de relever qu'elle a été placée en arrêt maladie à trois reprises puisqu'elle ne verse aux débats qu'un certificat médical du 22 juillet 2011 qui n'établit nullement qu'elle souffrait d'un trouble anxio-dépressif.
55. Toutefois, dans son attestation, Monsieur F confirme que la réclamante a été absente pour arrêt maladie du 24 novembre au 7 décembre 2009 puis du 4 au 26 avril 2011.
56. Au surplus, les bulletins de paie de la réclamante font état de plusieurs absences pour maladie du 13 au 16 novembre 2009, du 24 novembre au 7 décembre 2009 et du 31 mars au 25 avril 2011.
57. Madame X a également communiqué trois arrêts de travail pour les périodes du 14 au 25 avril 2011, du 22 juillet au 7 août 2011 et du 29 août au 11 septembre 2011 mentionnant qu'elle souffrait alors d'une anxio-dépression.
58. Dès lors, la société Z ne saurait remettre en cause la dégradation de l'état de santé de la réclamante et son placement en arrêt maladie.
59. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que l'employeur ne justifie pas par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination les décisions prises à l'encontre de Madame X à ses retours de congé maternité et les éléments de fait relevés en l'espèce.
60. Le jugement du Conseil de prud'hommes de Y rendu le XX XX XX exclut l'existence d'un harcèlement moral faute d'agissements répétés.
61. Or, le Défenseur des droits souligne qu'en l'espèce, plusieurs éléments de fait laissent supposer l'existence d'une discrimination à l'encontre de la réclamante : la modification de ses fonctions à ses retours de congé maternité, plusieurs changements d'équipe à l'issue de son second congé maternité, une mise à l'écart et une dégradation de son état de santé, confirmés par plusieurs attestations circonstanciées de collègues de travail et la

production d'éléments médicaux ainsi que certains bulletins de paie afin de confirmer ses absences.

62. À cet égard doit être relevée la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle les faits de discrimination doivent être appréciés de manière globale (*Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-15792*).
63. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que Madame X a subi une discrimination fondée sur son sexe ayant eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 auquel il renvoie.

#### **B. Sur les conséquences de l'existence d'une discrimination concernant la rupture du contrat de travail**

64. L'article L.1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte contraire au principe général de non-discrimination.
65. La Cour de cassation est venue préciser que la prise d'acte faisant suite à une mesure discriminatoire doit produire les effets d'un licenciement nul (*Cass. soc., 12 décembre 2012, n°10-28166*).<sup>3</sup>
66. L'article L.1134-5 du code du travail prévoit le principe de la réparation intégrale du préjudice résultant de la discrimination, la nullité ayant pour objectif de replacer les parties dans l'état où elles se trouvaient avant la survenance des faits de discrimination.
67. En l'espèce, dans son jugement du XX XX XX, le juge départiteur constate l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame X mais ne tire pas les conséquences légales de ses propres constatations en retenant que le licenciement de la réclamante est dépourvu de cause réelle et sérieuse.
68. Au vu de ce qui précède et des faits de discrimination déjà constatés par le juge prud'homal, le Défenseur des droits relève que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame X doit produire les effets d'un licenciement nul, conformément aux dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail.

Jacques TOUBON

---

<sup>3</sup> Voir également *CPH LYON, 26 février 2015, 10/03750* et *Décision Défenseur des droits MLD/2012-55*