

Paris, le 22 décembre 2017

Décision du Défenseur des droits n°2017-361

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 X d'une réclamation relative à des faits de discrimination en emploi dont elle estime avoir fait l'objet en raison de son état de grossesse, de son sexe et de sa situation de famille.

Considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son état de grossesse, son sexe et sa situation de famille se matérialisant notamment par la dégradation de ses conditions de travail à compter de son retour de congé maternité et par son licenciement ;

Considérant que cette décision doit avoir les effets d'un licenciement nul en raison de la discrimination subie ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de Prud'hommes de Z.

Jacques TOUBON

Observations devant le Conseil de Prud'hommes de Z 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 le 2 mai 2017 d'une réclamation de Madame X relative à des faits de discrimination en emploi dont elle estime avoir fait l'objet en raison de son état de grossesse, de son sexe et de sa situation de famille.

I. RAPPEL DES FAITS ET PROCEDURE :

2. Madame X est embauchée le 17 octobre 2011 en qualité d'hôtesse d'accueil-assistante administrative en contrat à durée indéterminée au sein de la société Y, agence de communication spécialisée dans le luxe.
3. Du 27 avril au 17 août 2016, elle est en congé maternité. Elle est ensuite en arrêt maladie du fait d'un état pathologique résultant de la maternité jusqu'au 31 août 2016, puis en congés jusqu'au 27 septembre 2016, date à laquelle elle reprend effectivement le travail.
4. Madame X indique qu'à compter de son retour ses conditions de travail se sont dégradées. Elle doit soudainement faire face à des critiques et à des remarques négatives de la part de ses responsables alors qu'aucun reproche ne lui a été formulé auparavant et que son comportement et son travail ont toujours semblé donner pleine satisfaction.
5. Par ailleurs, plusieurs entretiens lui sont imposés les jours et les semaines suivant son retour, dont le dernier se tient le 13 janvier 2017.
6. Par courrier du 17 janvier 2017, elle est convoquée à un entretien préalable à licenciement et mise à pied à titre conservatoire. L'entretien préalable a lieu le 26 janvier 2017.
7. Madame X est licenciée pour faute grave par courrier du 1^{er} février 2017.
8. Elle sera finalement remplacée par la personne qui assurait son remplacement pendant son absence pour congé maternité.
9. Au vu des éléments communiqués par la réclamante et en application des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a, par courrier du 21 juin 2017, demandé à la société Y qu'elle transmette ses explications sur les faits de discrimination allégués et qu'elle communique un certain nombre de pièces. La société y a répondu par courrier du 24 juillet 2017.
10. Par courrier du 31 octobre 2017, une note récapitulative a été adressée à la société Y, qui y a répondu par courrier du 29 novembre 2017.
11. Suite à l'audience de conciliation qui s'est tenue devant le Conseil de Prud'hommes de Z le 29 mai 2017, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement de cette même juridiction. L'audience du bureau du jugement se tiendra le 9 janvier 2018.

II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

12. L'article L.1132-1 du code du travail relatif au principe général de non-discrimination prévoit qu'un 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 notamment de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse.

13. Par ailleurs, l'article L.1132-1 du code du travail fait référence à 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 qui précise, dans son article 1^{er}, que tout agissement subi par une personne sur le fondement de l'un des critères définis par la loi, notamment le sexe, la situation de famille ou la grossesse, 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.
14. L'article L.1225-25 du code du travail dispose : « *A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.* »
15. Le considérant 23 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 indique 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* ».
16. Il est souligné que l'article L.1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte contraire à l'ensemble des dispositions précitées.
17. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de discrimination, l'article L.1134-1 du code du travail définit un principe d'aménagement de la charge de la preuve. En vertu de ce principe, le salarié doit présenter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. 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.
18. La Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait présentés par le salarié doivent être appréciés de manière globale (*Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-14067*).
- **Sur la dégradation des conditions de travail de Madame X et son licenciement après son retour de congé maternité**
19. Il est de jurisprudence constante que la concomitance entre la connaissance, par un employeur, d'un élément en lien avec l'un des critères de discrimination, et la survenance de mesures défavorables à l'encontre du salarié est un des éléments de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination (*Cass, soc, 14 juin 2007, n°05-45.219 ; Cass, soc, 29 juin 2011, n°10-14.067*).
20. En premier lieu, il ressort des éléments du dossier que le travail et l'implication de Madame X ont donné entière satisfaction pendant les cinq années qui ont précédé son congé maternité.
21. En particulier, la réclamante fournit de nombreux témoignages provenant de salariés exerçant diverses fonctions au sein de la société qui relèvent de manière unanime son grand professionnalisme, sa disponibilité et son efficacité à tous les niveaux, tant en interne qu'en lien avec les prestataires extérieurs (clients, coursiers, etc.).

22. A cet égard, la société Y considère dans sa réponse à la note récapitulative que si le travail de Madame X avait donné entière satisfaction, cette dernière « *aurait été significativement augmentée, promue et aurait perçu des primes, ce qui est la politique en matière de ressources humaines au sein du groupe. Les salariées qui donnent entière satisfaction sont systématiquement récompensées* », sans toutefois apporter la preuve de ce qu'elle avance.
23. S'agissant des attestations produites par la réclamante, la société mise en cause estime que cinq d'entre elles ne sont pas recevables, sans pour autant s'expliquer sur les motifs de cette irrecevabilité.
24. Par ailleurs, elle soutient qu'il n'appartient pas aux auteurs de ces témoignages de juger du professionnalisme et de la façon de travailler de Madame X et que seuls ses supérieurs hiérarchiques directs pouvaient être en position d'évaluer la qualité de son travail.
25. En particulier, elle indique que les personnes à l'origine de ces attestations n'ont pu être témoins du comportement de Madame X au moment des faits, soit parce qu'elles avaient quitté l'entreprise, soit qu'elles travaillaient dans d'autres locaux, ou par ce qu'elles n'avaient pas de relation de travail avec elle.
26. Néanmoins, les témoignages fournis par la réclamante ont vocation à démontrer que son travail avait donné satisfaction pendant la période qui a précédé son congé maternité et non à démontrer que la qualité de celui-ci se serait dégradé à son retour.
27. La société joint à sa réponse à la note récapitulative des attestations de témoignage visant à souligner la dégradation de la qualité du travail de Madame X. Néanmoins, force est de constater que ces témoignages, outre qu'ils ne sont pas circonstanciés, proviennent exclusivement de la direction¹ (dont le responsable des ressources humaines, directement mis en cause par la réclamante en l'espèce).
28. La société Y va même jusqu'à produire le témoignage de son président, Monsieur A, pour attester que la parentalité n'est pas un motif de discrimination au sein de l'entreprise.
29. Il apparaît enfin qu'aucun rappel à l'ordre ou avertissement n'a été adressé à Madame X avant son retour de congé maternité.
30. La société soutient le contraire et précise que des rappels ont été faits à l'intéressée, de manière orale, compte tenu de la « *petite taille de la structure* ». L'employeur invoquant son pouvoir disciplinaire doit prouver la matérialité des faits et les consigner dans le dossier administratif du salarié.
31. En second lieu, la réclamante évoque une hostilité croissante à son égard à compter de son retour, tant de la part de sa supérieure hiérarchique, Madame B, que du président, Monsieur A, sans raison apparente.
32. En parallèle, le directeur des ressources humaines, Monsieur C, lui aurait imposé plusieurs entretiens informels au cours desquels il aurait fait pression pour qu'elle accepte une rupture conventionnelle. Il l'aurait, en outre, menacée de licenciement en cas de refus de sa part, ce qui l'a fortement déstabilisée.

¹ Monsieur C (RRH), Monsieur D (Directeur des opérations et auteur de la réponse à la note récapitulative !), Monsieur E (Assistante de direction).

33. Le compte-rendu de l'entretien préalable, rédigé par Madame F, conseiller du salarié, qui consigne notamment les propos tenus par Madame X au sujet de ces entretiens répétés et des pressions exercées sur elle, fait mention d'un dernier échange qui aurait eu lieu le 13 janvier 2017. Le document ne mentionne en revanche aucune contestation de ces faits de la part de la société.
34. Dans son courrier envoyé au Défenseur des droits, la société affirme d'ailleurs « *que [la salariée] a été reçue en entretiens informels pour évoquer l'hypothèse d'une rupture conventionnelle* ».
35. Il est donc établi que dans les semaines et les mois qui ont suivi le retour de Madame X, son employeur a souhaité qu'elle quitte la société en lui proposant de signer à plusieurs reprises une rupture conventionnelle. Le refus de la salariée, exprimé pour la dernière fois le 13 janvier 2017, a eu pour conséquence sa mise à pied à titre conservatoire et sa convocation à un entretien préalable moins de quatre mois après son retour, puis son licenciement.
36. Ces éléments de chronologie étant de nature à laisser présumer l'existence d'un lien entre le licenciement de Madame X et sa grossesse, son sexe et sa situation de famille, il appartenait à l'employeur de justifier les mesures prises par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Or, force est de constater que les éléments transmis par la société en réponse à la note récapitulative ne permettent pas de renverser cette présomption.

➤ **Sur l'absence de justification objective du licenciement**

37. Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *la lettre de licenciement fixe les limites du litige* » (Cass. Soc., 19 juin 1991, n°89-40.843).
38. Aux termes de la lettre de licenciement, les motifs retenus à l'encontre de Madame X sont son manque de discrétion et des négligences dans la tenue de son poste. La société indique : « *Nous avons eu à déplorer de votre part, malgré nos nombreux rappels à l'ordre verbaux préalables demeurés sans effet, une aggravation constante de votre caractère indiscret qui a fini par semer le trouble, corrélé à une négligence et une désinvolture critiquables dans la tenue de votre poste* ».
39. En particulier, la société reproche à Madame X d'avoir, le 17 janvier 2017 –jour de sa mise à pied et de sa convocation à un entretien préalable- interrogé un préposé de Pôle emploi sur l'objet de son appel, alors que cet appel devait relever exclusivement du service des ressources humaines. La réclamante assure cependant n'avoir fait qu'exécuter ses fonctions de standardiste afin de pouvoir orienter l'appel.
40. La société évoque par ailleurs la disparition, début janvier 2017, d'un pli de valeur. Elle reconnaît cependant ne pas avoir formé de réclamation auprès du transporteur, de sorte qu'un doute existe sur la livraison effective de ce colis.
41. Il est aussi fait grief à Madame X d'avoir omis, le 21 décembre 2016, de transmettre un appel et de le relayer par mail, ce que conteste la réclamante qui indique avoir toujours transféré les appels entrants, sauf quand il lui était demandé de « faire barrage ».
42. Il est également reproché à Madame X d'avoir, le 15 décembre 2016, communiqué l'adresse mail de l'accueil à la société Action logement. La réclamante assure que,

s'agissant d'une donnée non confidentielle, cette société avait pu se la procurer par tout autre moyen.

43. En outre, le premier week-end de décembre 2016, la réclamante n'aurait pas rentré les containers à poubelles. A cet égard, elle explique que les services de ramassage passent à des heures différentes et que les poubelles peuvent parfois rester plusieurs heures avant d'être ramassées.
44. De la même manière, il lui est reproché en décembre 2016 et au cours de la semaine du 2 au 6 janvier 2017, d'avoir demandé au personnel de la société chargée du nettoyage de l'immeuble de rentrer les containers à sa place. Madame X conteste avoir formulé une telle demande.
45. Il lui est encore fait grief de ne pas avoir répondu à Madame B concernant la mise à jour du cahier de consigne en décembre 2016. Un mail présenté par la réclamante vient cependant contredire cette allégation.
46. Le 25 novembre 2016, elle aurait oublié de joindre une pièce à un courriel adressé à Madame B, puis elle aurait rectifié son erreur, mais en envoyant un fichier présentant des chiffres erronés. Madame X soutient que ce grief n'a pas été abordé au cours de l'entretien préalable.
47. Enfin, le 3 novembre 2016, elle aurait mis plus de 30 minutes à transmettre un message urgent du commissaire aux comptes à Madame E. La réclamante conteste ce fait, qui n'a pas non plus été évoqué lors de l'entretien préalable.
48. Si Madame X conteste point par point les griefs qui lui sont opposés, il apparaît que les reproches formulés par la société à son encontre sont par ailleurs contredits par les attestations d'anciens collaborateurs qui soulignent son excellent esprit de collaboration, son grand professionnalisme ainsi que le sérieux et l'efficacité avec lesquels elle s'est toujours acquittée de ses tâches².
49. Il ressort ainsi des différents témoignages qu'*« elle répondait toujours très rapidement au téléphone et satisfaisait chaque demande avec efficacité »*, qu'elle était *« très professionnelle et impliquée, elle communiquait les messages et les appels téléphoniques sans attendre »*, qu'elle était *« attentive et soigneuse dans ses tâches »*, qu'elle remettait les messages et les plis *« de façon complète, précise et efficace »*, qu'elle faisait preuve *« d'une politesse sans faille avec l'ensemble du personnel et les prestataires extérieurs »*, qu'elle était *« prévenante et à l'écoute pour tout besoin »*, qu'elle *« savait parfaitement gérer les imprévus »*, qu'elle était *« très professionnelle et bien intégrée »*, etc.
50. Enfin, il convient de relever que les exemples cités par la société concernent des faits qui, dans leur grande majorité, se seraient déroulés en janvier 2017 et en décembre 2016, certains au plus tôt en novembre.
51. Or, il ressort des éléments du dossier que la société avait alors déjà décidé de se séparer de Madame X en tentant, à plusieurs reprises, de lui faire signer une rupture conventionnelle.
52. Dans son courrier au Défenseur des droits, la société explique en effet qu'elle avait plusieurs fois évoqué l'hypothèse d'une rupture conventionnelle avec la salariée, mais que *« le désordre semé par Madame X au sein de la société suite à la*

² Témoignages de M. G, Mmes H, I, J, K, L, M

divulgarion de discussions qui devaient demeurer confidentielles, nous a contraints à la dispenser de présence et à la convoquer, le 17 janvier 2017, à un entretien préalable à son éventuel licenciement ».

53. De la même manière, la lettre de licenciement indique : *« conformément à notre préférence pour toute solution amiable et dans le prolongement de nos alertes réitérées, nous avons débuté des négociations afférentes à une éventuelle rupture conventionnelle homologuée à notre initiative. Tant vos prétentions financières que votre indiscretion absolue, provoquant une quasi émeute de salariés venant nous affirmer que nous n'avions pas le droit de vous licencier, ont coupé court à toute discussion. Nous avons dû vous mettre à pied pour faire cesser le trouble que vous semiez par vos indiscretions coutumières ».*
54. Il semblerait donc que l'indiscretion reprochée à Madame X lors de son licenciement ainsi que le trouble supposément semé par elle soient en réalité liés au fait qu'elle ait dénoncé les pressions exercées à son encontre et non à un comportement inapproprié qu'elle aurait eu dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
55. Concernant les autres négligences qui sont reprochées à la réclamante, la société relève notamment qu'elle a envoyé *« des mails aux fournisseurs pour interdire les coursiers dans en référer à la Direction »*. Madame X ne conteste pas avoir écrit à une société de course afin que l'un de ses coursiers ne se présente plus à l'agence, mais elle explique que sa démarche faisait suite à l'agression dont elle avait été victime de la part de ce dernier et présente le courriel envoyé à la société de course le 4 février 2016, soit un an avant son licenciement.
56. La société reproche également sa familiarité avec certains coursiers à qui elle aurait proposé des cafés. A cet égard, Madame X transmet le témoignage de Madame I qui indique le contraire : *« Si Mlle X était chaleureuse, je ne l'ai cependant jamais vue « familière » : elle avait, par exemple, des relations de sympathie avec les coursiers, mais cette sympathie était avant tout professionnelle. Je l'ai ainsi vu un matin remettre poliment un coursier à sa place car celui-ci demandait un café ».*
57. Il est encore fait grief à la réclamante de discuter avec les « nounous » des enfants de copropriétaires, au détriment de la tenue de l'accueil. Madame X soutient qu'elle s'est toujours efforcée d'entretenir de bonnes relations avec les copropriétaires en raison notamment des tensions que pouvaient générer les nuisances occasionnées par les différents événements organisés par la société (réceptions, cocktails...). De plus, elle fournit le témoignage d'une copropriétaire, Madame N, qui souligne son *« intervention douce et efficace »* lors d'un incident avec un livreur et mentionne sa discrétion en ces termes : *« on se saluait agréablement, mais sans qu'elle ne s'arrête pour entamer une discussion », « nous avons échangé deux mots et elle est repartie dans la foulée pour prendre son poste », « elle m'a montré quelques photos [de son bébé] et rapidement elle s'est excusée pour partir car elle ne voulait pas arriver en retard au travail », « de manière générale, je n'ai pas le souvenir de l'avoir vu s'entretenir avec des résidents dans la rue ».*
58. Madame X aurait également négligé la tenue de l'accueil en ne tenant pas les stocks de fourniture. La réclamante affirme au contraire qu'elle a toujours surveillé les stocks et qu'elle en a toujours informé sa responsable.
59. Enfin, il lui est reproché d'avoir, en avril 2016, utilisé les services d'un coursier aux frais de la société pour se faire livrer un pli personnel. La réclamante ne conteste pas les faits, mais précise qu'il s'agissait d'une urgence et que le pli contenait un trousseau de clés à destination de son conjoint. Elle soutient que ce fait, isolé et

ancien, ne saurait être retenu contre elle dans le cadre de la procédure de licenciement.

60. Ainsi, il apparaît qu'aucun élément ne permet de confirmer que la réclamante aurait adopté une attitude « désinvolte » dans la tenue de son poste ou à l'égard de ses interlocuteurs.
61. Les échanges de SMS communiqués par la réclamante tendent d'ailleurs à montrer la surprise générée par son départ précipité de la société³. Les termes employés sont sans équivoque quant à la brutalité de son éviction : « *on est vraiment écoeurés et choqués de la manière dont on t'a poussée à partir* », « *on est vraiment trop triste de ton départ précipité* », « *c'était choquant de te voir partir comme ça du jour au lendemain sans aucun respect* », « *on est tous extrêmement choqués de ce qu'il t'arrive, je ne comprends pas que l'on puisse faire ça à quelqu'un* », « *on a pas eu le temps de te dire au revoir* », etc.
62. Ainsi, la société Y échoue à apporter la preuve, qui lui incombe, que le licenciement de la réclamante était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le fait qu'elle fournisse des éléments tendant à démontrer qu'aucune autre salariée n'a été licenciée au sein de la société à son retour de congé maternité, ne saurait l'exonérer de son obligation en l'espèce.
63. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son état de grossesse, son sexe et sa situation de famille se matérialisant notamment par la dégradation de ses conditions de travail à compter de son retour de congé maternité et par son licenciement et rappelle que cette décision doit avoir les effets d'un licenciement nul en raison de la discrimination subie.
64. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de Prud'hommes de Z et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON

³ SMS de Khanh-Linh, Steven, Chloé