

Paris, le 18 juillet 2018

Décision du Défenseur des droits n° 2018-191

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 n° 2000/78/CE 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 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 ;

Vu le code pénal ;

Vu le code civil ;

Saisi par Madame X qui estime avoir fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire en raison de son état de grossesse dans le cadre de son emploi au sein de la société Y ;

Recommande à la société Y de se rapprocher de la réclamante en vue de réparer son préjudice et de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

A défaut d'accord dans ce cadre, décide de présenter ses observations devant la juridiction qui pourrait être saisie par la réclamante.

JACQUES TOUBON

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au
Défenseur des droits**

1. Le 23 juin 2017, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative aux difficultés qu'elle a rencontrées dans le cadre de son emploi et qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de grossesse.

RAPPEL DES FAITS :

2. Le 6 mars 2017, Madame X est embauchée sous contrat de travail à durée indéterminée par la société Y, laquelle exploite un commerce sous l'enseigne Z. Elle occupe les fonctions d'employée de vente polyvalente à temps partiel à raison de 13 heures hebdomadaires.
3. Le 27 mars 2017, Madame X est promue au niveau « employée de vente – caissière ».
4. Par avenant en date du 1^{er} avril 2017, elle est embauchée à temps complet.
5. Le 6 mai 2017, Madame X est définitivement embauchée à l'issue de sa période d'essai.
6. Le 10 mai 2017, elle indique qu'elle a annoncé oralement sa grossesse au gérant de la société Y, Monsieur A.
7. Le 13 mai 2017, il réceptionne le courrier recommandé par lequel elle l'informe de sa grossesse en joignant un certificat médical. Elle indique qu'il l'a alors immédiatement convoquée en entretien et qu'il aurait affirmé qu'elle « *lui avait fait un sale coup* ».
8. Madame X fait ensuite état d'une dégradation de ses conditions de travail caractérisée par la proposition d'une rupture conventionnelle qu'elle aurait refusée, par l'augmentation de sa charge de travail et du port de charges lourdes, ainsi que par l'entrave de l'accès aux toilettes, désormais fermées à clé et accessibles uniquement avec l'aval du gérant. De plus Madame X fait état de propos hostiles tenus à son encontre.
9. Du 16 au 20 mai 2017, Madame X est en arrêt de travail.
10. Le 22 mai 2017, elle reprend son activité et indique que ses conditions de travail demeurent délétères.
11. Aussi, Madame X est de nouveau placée en arrêt de travail jusqu'au 3 juin inclus.
12. Les 30 mai et 9 juin 2017, elle se voit notifier deux avertissements de façon successive. Il lui est fait grief de retards, de négligences dans l'exécution de ses tâches et d'un comportement irrévérencieux à l'encontre de Monsieur A.
13. Ensuite, Madame X est de nouveau placée en arrêt de travail.

CADRE JURIDIQUE :

14. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire [...] en raison [...] de son sexe, ou de sa grossesse* ».
15. Pour définir la discrimination, cette disposition renvoie 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. Son article 1^{er} précise que la discrimination inclut « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [notamment le sexe et l'état de grossesse], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
16. Ce texte est issu de la directive n° 2006/54/CE, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, dont il réalise la transposition. Aux termes de l'article 2 de cette directive, le harcèlement est constitutif d'une discrimination lorsqu' « *un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec 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* » (article 2. 1 c). En outre, la discrimination inclut « *tout traitement moins favorable reposant sur le rejet d'[un] [tel] comportement par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci* » (art. 2. 2 a).
17. L'article L. 1142-1 3° du code du travail, dispose qu'il est interdit de prendre en considération du sexe ou de l'état de grossesse toute mesure défavorable au salarié en considération du sexe ou de la grossesse.
18. Plus précisément, l'article L. 1225-1 du code du travail dispose qu' « *aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée [al. 1^{er}]. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse [al. 2]* ».
19. Par ailleurs, article L. 1225-2 du code du travail prévoit que « *la femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte* ».
20. Dès lors, il est acquis que la salariée ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire au motif qu'elle aurait « trompé » son employeur en ne lui faisant pas connaître, lors de son engagement, son état de grossesse. (Cass. soc., 23 février 1973, pourvoi n° 71-40.091).
21. En conséquence, la dissimulation de la grossesse, découverte après l'embauche, ne peut justifier ni la nullité du contrat de travail pour dol, ni un licenciement. Peu importe que le poste ne puisse pas être occupé par une femme en état de grossesse (Cass. soc., 2 févr. 1994, pourvoi n° 89-42.778).
22. Dans le même sens, le droit de l'Union européenne s'oppose à la rupture du contrat de travail d'une salariée qui n'a pas informé son employeur de son état de grossesse, alors même qu'elle en avait connaissance au moment de la conclusion du contrat et qu'elle n'était pas en mesure de travailler pendant une grande partie de la durée du contrat en raison de sa grossesse (CJCE 4 oct. 2001, Tele Danmark, aff. C-109/00, Rec. I. 6993).
23. Tout acte ou mesure pris à son encontre en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.

24. Enfin, les articles L. 1134-1 et L. 1144-1 dudit code définissent 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 [...]. 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* ».
25. La violation de l'ensemble de ces dispositions relatives à la protection de la maternité et à l'interdiction des discriminations à l'encontre des femmes enceintes ouvre à la victime un droit à réparation sur le fondement de l'article 1270 du code civil.
26. En plus de ces interdictions civiles de discriminer, il existe une interdiction pénale.
27. En effet, d'une part, l'article L. 1146-1 du code du travail dispose que le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1142-1 du même code s'opposant aux mesures défavorables infligées à une salariée en raison de son état de grossesse est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros.
28. D'autre part, l'article 225-1 du code pénal définit la discrimination comme « *toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison [notamment] de leur grossesse [...]* ».
29. En vertu de l'article 225-2 3° du même code, le délit de discrimination caractérisé par le fait de sanctionner et/ou de licencier une personne en raison de son état de grossesse est puni de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. En application de l'article 131-38 du code pénal, cette peine est portée à 225 000 euros d'amende lorsqu'elle est infligée à une personne morale. Cette dernière encourt aussi les peines complémentaires prévues par l'article 131-39 du code pénal, dont une peine d'affichage.

ANALYSE JURIDIQUE :

30. En l'espèce, Madame X a réussi sa période d'essai de deux mois qui a été validée le 6 mai 2017. Pour mémoire, aux termes de l'article L. 1221-10 du code du travail « *la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience [...]* ».
31. Madame X indique qu'elle a annoncé sa grossesse oralement à Monsieur A moins d'une semaine plus tard, le 10 mai 2017. Elle lui a également adressé un courrier recommandé à cette fin. La connaissance de l'état de grossesse par l'employeur n'est donc pas contestée.
32. En revanche, un courrier adressé à Madame X par Monsieur A le 22 mai 2017 permet d'établir qu'il a vécu l'annonce de sa grossesse comme un acte de déloyauté. Il écrit en effet : « *Madame X, être enceinte n'est pas une maladie mais une bénédiction, c'est un moment merveilleux et inoubliable. Quand vous avez accepté ce travail vous aviez déjà décidé d'avoir un enfant. Vous saviez avant la fin de la période d'essai que vous étiez enceinte [...]. Par votre manque de courtoisie, vous nous avez mis dans une situation très compliquée qui a provoqué un surmenage de mon autre employée (mon épouse) entraînant un ralentissement de son activité et une visite chez son médecin* ».
33. Or, il ressort des éléments recueillis dans le cadre de l'instruction du Défenseur des droits que la dégradation des conditions de travail de Madame X est consécutive à l'annonce de sa grossesse et en lien avec celle-ci.

34. Pour le réfuter, la société Y soutient, dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, que « *si Madame X a, durant sa période d'essai, donné satisfaction à son employeur, ce dernier a cependant, dès l'échéance de cette période, été contraint de constater la commission d'un ensemble d'erreurs répétées par l'intéressée* ».
35. Aussi, la société Y fait valoir que « *c'est dans ce contexte qu'après plusieurs échanges informels, les parties ont convenu de la possibilité de procéder à une rupture conventionnelle du contrat de travail de l'intéressée, dispositif accepté en son principe, le 10 mai 2017, par Madame X, un premier entretien étant fixé le 13 mai* ». Pour étayer ses dires, la société se prévaut de l'attestation de Monsieur B, employé de vente, auquel le gérant se serait ouvert de cette possible rupture du contrat de travail de Madame X.
36. Le Défenseur des droits relève toutefois que ce dernier témoigne seulement du fait que « *lors de [son] entretien d'embauche qui a eu lieu le 10 mai 2017, Monsieur A [lui] a expliqué qu'il rencontrait des difficultés avec Madame X et qu'une rupture conventionnelle était envisagée d'un commun accord avec les deux parties* ». Il ajoute « *cette situation a accéléré mon embauche* ».
37. Ce témoignage ne démontre pas le consentement de Madame X à la rupture conventionnelle envisagée. Il fait en revanche état de « *difficultés* » apparues entre elle et Monsieur A seulement 4 jours après la validation de sa période d'essai et surtout, concomitamment à l'annonce de sa grossesse.
38. Le Défenseur des droits rappelle que la chronologie des faits entre dans le faisceau d'indices laissant présumer l'existence d'une discrimination. En conséquence, pour écarter sa responsabilité, l'employeur mis en cause doit démontrer que les fautes qu'il impute au salarié sont antérieures à sa connaissance de l'élément personnel pouvant donner prise à une discrimination (Cass. soc., 6 nov. 2013, pourvoi n° 12-22.270), en l'occurrence l'état de grossesse de Madame X.
39. Or, si la société Y lui reproche « *un certain nombre d'erreurs répétées* » juste après la fin de sa période d'essai, elle ne prouve pas la matérialité des faits dont elle lui fait grief. C'est pourtant, aux termes de l'article L. 1333-1 du code du travail, à l'employeur qu'il revient de prouver les fautes du salarié.
40. Ainsi, la société Y échoue à démontrer que les fautes qu'elle allègue à l'encontre de Madame X sont antérieures à la connaissance de son état de grossesse.
41. De plus, les constats de l'inspection du travail entrent également dans le faisceau d'indices laissant présumer l'existence d'une discrimination (Cass. soc., 15 janvier 2014, pourvoi n° 12-27.261). Or, le contrôleur du travail a adressé un courrier d'injonction le 22 juin 2017 à Monsieur A dans lequel il lui écrit : « *au fur et à mesure du contrôle, j'ai constaté que vous aviez mis en œuvre des mesures de rétorsions à [l']égard [de Madame X] et de surveillance de sa personne disproportionnées et sans lien aucun avec le bon fonctionnement de l'entreprise. De plus, j'ai constaté l'animosité que vous réserviez à cette personne qui fait l'objet depuis l'information de son état de grossesse d'un traitement différencié* ».
42. Les pièces recueillies dans le cadre de l'instruction du Défenseur des droits lui permettent d'établir le même constat et de qualifier un harcèlement discriminatoire au préjudice de Madame X en raison de son état de grossesse tel que défini par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée.
43. La dégradation de ses conditions de travail suite à l'annonce de sa grossesse, par la création d'un climat hostile, dégradant, humiliant et offensant est caractérisée, premièrement, par une animosité de Monsieur A à son égard et la notification d'avertissements infondés, deuxièmement, par une

surveillance excessive de son activité, troisièmement par une modification injustifiée de ses horaires de travail et, quatrièmement, par la restriction de son accès aux toilettes.

44. S'agissant premièrement des sanctions disciplinaires infondées de Madame X, le Défenseur des droits observe que deux courriers d'avertissements lui ont été notifiés les 30 mai et 9 juin 2017.
45. L'animosité de Monsieur A ressort de la formulation même des courriers d'avertissement, spécialement celui du 9 juin 2017, dans lequel il écrit « *nous avons pu constater une dégradation de votre amabilité vis-à-vis de la direction. [...] En effet, nous sommes obligés de vous répéter plusieurs fois la consigne avant que vous le fassiez. Par ailleurs, vous ne tenez aucun compte des remarques et directives formulées par la direction et adoptez un comportement désinvolte qui marque autant d'actes d'insubordination. [...] Ces faits démontrent une volonté d'entêtement de votre part en ne respectant pas les consignes de travail surtout un manque de respect de l'autorité hiérarchique* ».
46. En outre, les deux avertissements font grief à Madame X de retards de quelques minutes, d'absences, de négligences dans l'exécution de ses tâches et d'un comportement irrévérencieux à l'encontre de Monsieur A.
47. Or, non seulement il est démontré que les absences de Madame X étaient justifiées par des visites médicales, ce qui ne saurait constituer un comportement fautif, mais il convient également de relever que les autres griefs, de retard et de négligences, ne sont démontrés par aucune pièce.
48. Quant au reproche d'un comportement irrévérencieux à l'encontre de Monsieur A, il n'est pas fondé à s'en prévaloir pour sanctionner Madame X qui ne faisait que protester contre les invectives et comportements humiliants dont elle a été victime.
49. Dans l'avertissement en date du 9 juin 2017, les reproches suivants sont en effet formulés à son encontre :
 - « *vers 7h15, suite à la demande de Monsieur A d'accélérer la cadence, puisqu'il vous a fallu 25 minutes pour mettre 8 packs d'eau en rayon, vous lui avez répondu sur un ton désinvolte, "il n'y a pas de timing de tâches dans mon contrat de travail". Il vous a alors été fourni une fiche de poste type de pôle emploi pour vous "informer" que le poste nécessite un travail sous contrainte de temps* » ;
 - « *alors que Monsieur A vous informe qu'on ne peut tolérer que vous vous rendiez aux toilettes toutes les 30 minutes, vous lui indiquiez qu'il était "inhumain"* » ;
 - « *Monsieur A vous a demandé de remplir une fiche de travail, mentionnant les tâches et le temps imparti à chacune par journée. Vous avez d'abord refusé sur un ton autoritaire et catégorique, puis avez fini par la remplir en indiquant sur un ton menaçant "j'espère que tous les employés font la même chose". Nous vous avons alors indiqué que vous deviez suivre les consignes de votre employeur et que Monsieur A n'a pas à vous fournir d'explication* ».
50. S'agissant, deuxièmement, de la surveillance excessive de l'activité de Madame X, la société Y explique « *qu'une telle directive relative à un suivi d'activité relève du pouvoir de direction de l'employeur* » et que « *ce dispositif du "carnet de tâches" a de manière identique été mis en œuvre s'agissant du collègue de travail de l'intéressée, Monsieur B* ».
51. Le Défenseur des droits relève cependant que, selon les constats de l'inspection du travail, la « *mise en place d'un cahier de contrôle de Madame X* » date du 6 juin 2017 et il approuve celle-ci lorsqu'elle conclut aux faits que « *ce système de contrôle du temps passé à l'ouvrage est disproportionné pour une structure de [la] taille* » de la société Y et que « *cette injonction constitue un moyen de pression complémentaire sur la salariée* ».

52. Il est en effet constant que la salariée qui est la seule tenue dans l'entreprise à certaines obligations non justifiées par les nécessités du service, comme le fait de devoir écrire en détail, quart d'heure par quart d'heure ses activités, fait l'objet d'un harcèlement (CA METZ, 30 janvier 2001, SA Daewoo c/ Bresson).
53. A cet égard, pour établir si Madame X était la seule concernée par la mesure, la production des cahiers de tâches de tous les salariés était demandée dans le cadre de l'instruction du Défenseur des droits. Leur analyse montre que seule Madame X était contrainte de l'établir le 6 juin 2017 et la mesure a été ensuite étendue à Monsieur B, l'autre employé de vente, le 8 juin 2017.
54. Cette surveillance de l'activité de Madame X est d'autant plus disproportionnée que les fonctions de gestion de la caisse lui ont été arbitrairement retirées depuis le 29 mai 2017, en dépit de sa qualification. Monsieur A a en effet déclaré à l'inspection du travail qu'il n'avait « *plus confiance en elle" dans la mesure où elle ne [l'a] pas prévenu plus tôt de son état de grossesse* ».
55. S'agissant, troisièmement, de la modification injustifiée des horaires de travail de Madame X, il convient de relever qu'elle travaillait l'après-midi, entre 12h et 19h30, et qu'à compter du 29 mai 2017, elle travaille de manière fractionnée : une première fois entre 6h et 9h30 et une seconde fois entre 18h30 et 20h30.
56. Sur le planning de la semaine du travail entérinant ce changement, il est indiqué « *prise en charge de RDV pendant vos heures de travail ; Le planning est adapté pour votre grossesse* ». Madame X a noté, pour sa part, « *RDV grossesse à 9h50* », soit en dehors de ses horaires de travail.
57. Le Défenseur des droits rappelle qu'aux termes de l'article L. 1225-16 du code travail, « *la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à des examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse [al. 1^{er}]* » et que « *ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif [al. 4]* ».
58. Le fractionnement des heures de travail de Madame X afin qu'elle puisse effectuer le suivi médical de sa grossesse montre que la société Y a violé la législation relative aux autorisations d'absences et lui a, en outre, retiré à tort, 2 heures de salaire pour son absence médicale liée à son état de grossesse le 24 mai 2017.
59. Or, en application de l'article L. 1225-71 du code du travail, en cas de manquement de l'employeur aux dispositions de l'article L. 1225-16 précité, la salariée peut prétendre à des dommages et intérêts. Il s'agit en outre d'une contravention de cinquième classe (art. R. 1227-5 c. trav.).
60. Enfin, s'agissant quatrièmement de la restriction de l'accès de Madame X aux toilettes, la société Y produit des attestations de l'ensemble de ses salariés, à l'exception de Madame X, selon lesquelles « *certain agents auraient laissés les lieux très sales*¹ ».
61. Compte tenu de son effectif restreint de quatre salariés, en plus de l'épouse du gérant, il apparaît que seule Madame X est visée, ce qui est confirmé par l'avertissement du 9 juin 2017 dans lequel il est écrit qu'il ne « *peut [être] tolér[é] [qu'elle se rende] aux toilettes toutes les 30 minutes* ».
62. Enfin, dans son constat, l'inspection du travail a relevé que ce dernier lui a « *fait part essentiellement de deux difficultés, la première étant le fait que Madame X ne travaill[ait] pas assez*

¹ Attestation de Monsieur B (employé de vente). La même formule figure dans l'attestation de Monsieur C (agent de sécurité).

vite à [ses] yeux et la seconde étant qu'elle va aux toilettes ». L'inspection du travail a également observé que « le WC était fermé à clé et que [Monsieur A] conserv[e] la clé sur [lui] pour en interdire l'accès sans [son] autorisation. Il s'agit d'une mesure prise clairement contre Madame X à la suite de l'annonce de son état de grossesse "qui va trop aux toilettes", comme [il l'a] déclaré, afin "qu'elle n'y aille plus qu'une fois par jour, quand [il] l'autori[se] ».

63. Le Défenseur des droits rappelle que le refus de laisser un salarié d'aller aux toilettes en cas de besoin en dehors des temps de pause est un acte dégradant, constitutif d'un harcèlement (CA Pau, 22 juin 2006, RG n° 04-3204). En conséquence, la mise en place de pauses toilettes obligatoires, à des horaires fixes, est illicite, car le fait de se rendre aux toilettes répond à un besoin physiologique que seul l'individu est à même d'apprécier (Cons. de prud. de Quimper, 18 mars 1996, RG n° 95-433).
64. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que Madame X a été victime d'un harcèlement discriminatoire en raison de son état de grossesse, lequel est caractérisé, suite à sa révélation, par la création d'un environnement professionnel particulièrement hostile, dégradant, humiliant et offensant au sens de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.
65. Par ailleurs, au plan pénal, le délit de discrimination est constitué lorsqu'une sanction est prise à l'encontre d'une salariée en raison de son état de grossesse. En effet, pour la Cour de cassation, revêt le caractère de sanction au sens de l'article 225-2 3° du code pénal, la décision de l'employeur infondée affectant la carrière ou la rémunération d'un salarié (Cass. crim., 28 avril 2009, pourvoi n° 07-82.901). Un avertissement infondé en vue de motiver de façon illicite un licenciement disciplinaire est donc une sanction discriminatoire caractérisant l'élément matériel du délit de discrimination (Cass. crim., 17 mars 2009, pourvoi n° 08-84.518).
66. En l'espèce la réalité des griefs imputés à Madame X dans ses deux avertissements n'est aucunement établie. De fait, comme l'a constaté l'inspection du travail dont le procès-verbal fait foi en matière pénale en l'absence de preuve contraire (Cass. crim., 20 novembre 2007, pourvoi n° 06-86.138), Monsieur A a notifié deux avertissements successifs à Madame X en vue de pouvoir rompre ensuite son contrat de travail. L'inspection du travail relève en effet que les courriers d'avertissements qui lui ont été notifiés, « ont été élaborés avec l'assistance du groupe D, [Monsieur A] sous-tendant par là qu'il s'agit d'une mesure organisant un éventuel licenciement pour faute ou visant à forcer le départ anticipé de la salariée ». Or, le fait que Monsieur A ait constitué un dossier disciplinaire aux fins de licencier Madame X sans disposer d'éléments caractérise l'élément matériel du délit.
67. La volonté de rompre le contrat de travail de cette salariée, pour faute grave. Il en est de même pour son élément intentionnel, Monsieur A n'ayant pas, selon l'inspection du travail, caché sa volonté de rompre le contrat de travail de Madame X quand bien même il lui faudrait pour cela, à l'issue de la période d'essai, se prévaloir d'une faute grave.
68. Le contrôleur du travail a en effet relevé, qu'il « n'a nullement masqué [sa] volonté de contraindre vers la sortie cette salariée qui vient de vous déclarer son état de grossesse » ; qu'il a indiqué « clairement éprouver le sentiment d'avoir été "trahi" par l'annonce de l'état de grossesse de Madame X [en précisant] : "elle ne m'a rien dit quand je lui ai proposé un CDI ni avant le terme de sa période d'essai alors qu'elle le savait. J'ai eu du mal à le digérer. Elle m'a menti, elle était enceinte depuis le 20 mars, je n'ai plus confiance en elle. [...] C'est un boulot très dur et exigeant qui n'est pas fait pour une femme enceinte, elle a fait un choix quand elle a accepté un temps plein ... Elle a instrumentalisé la période d'essai. Les relations se sont dégradées. Je ne peux pas laisser le problème sans fin" ».

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

- Constate que Madame X a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire en raison de son état de grossesse, caractérisé par la création d'un climat de travail hostile, dégradant, humiliant et offensant en violation des articles 1^{er} et 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, ainsi que des articles L. 1132-1, L. 1142-1 puis L. 1225-1 du code du travail ;
- Constate que Madame X a fait l'objet d'une suppression injustifiée de sa rémunération pour s'être absentée de son poste aux fins d'effectuer le suivi médical de sa grossesse, en violation de l'article L. 1225-16 du code du travail ;
- Constate que Madame X est victime du délit de discrimination tel que prohibé par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal et l'article L. 1146-1 du code du travail, d'une part pour avoir fait l'objet de deux avertissements injustifiés motivés par son état de grossesse et, d'autre part, parce qu'en considération de celui-ci, le gérant de la société Y a souhaité rompre son contrat de travail ;
- Recommande à la société Y de se rapprocher de Madame X en vue de réparer son préjudice ;
- Décide, à défaut d'accord dans ce cadre, de présenter ses observations devant la juridiction qui pourrait être saisie par la réclamante ;
- Décide de transmettre la décision pour information au groupe D.

JACQUES TOUBON