

*Le Défenseur des droits*  
*Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité*

**Décision - n°LCD-2011-20**

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 ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime discriminatoire, le Défenseur des droits présente les observations suivantes.

*Le Défenseur des droits*

Dominique BAUDIS

**Observations devant le Conseil de prud'hommes de Paris présentées dans le cadre  
de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 25 février 2011 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. La réclamante a été recrutée le 27 novembre 2004, par la société Y, en qualité de chargée d'affaires confirmée, classe 6 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Elle est rattachée à la direction commerciale courtages.
4. En sa qualité de chargée d'affaires confirmée, elle participe au développement commercial de la société, à la définition de la stratégie de commercialisation et à l'accroissement de son portefeuille commercial.
5. De décembre 2004 à août 2007, elle obtient une augmentation et un passage au niveau 2 correspondant à un pouvoir de souscription de 11 millions d'euros.
6. De septembre 2007 à juillet 2008, elle est chargée d'affaires confirmée spécialisée en développement, rattachée au groupe B de l'équipe commerciale sous la direction de Messieurs A (N+1), B (N+2) et Madame C (N+3).
7. Elle doit développer des affaires nouvelles avec un portefeuille de courtiers parisiens (trois cabinets de profil « Grands Comptes »).
8. En mars 2008, elle annonce oralement sa grossesse à ses supérieurs.
9. Le 13 mai 2008, Monsieur B annonce l'arrivée dans le service de la réclamante (groupe A) de D, salariée Y recrutée en CDI le 12 février 2008.
10. Madame X est en congé maternité du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 18 janvier 2009.
11. A son retour le 18 janvier 2009, elle affirme que son poste et son bureau lui ont été retirés ainsi que son portefeuille de clients et elle constate que son portefeuille de courtiers « *Grands comptes* » est confié à Madame D.
12. De février à septembre 2009, Madame X effectuera uniquement des remplacements de salariés absents avec des missions et des rattachements hiérarchiques différents.
13. A compter de septembre 2009, elle reçoit une nouvelle affectation à savoir remplacer Madame E, partie en congé maternité. Elle est rattachée au groupe C sous la direction de Messieurs F (N+1) et B (N+2) et de Madame C (N+3).
14. Quelques semaines après, elle reçoit des mails mettant en cause ses qualités professionnelles.
15. Par courrier du 2 décembre 2009, elle est convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 9 décembre 2009.

16. Son licenciement lui est notifié le 21 décembre 2009 au motif d'une organisation insuffisante, d'une mauvaise gestion de ses dossiers et d'erreurs qui auraient été commises, motifs qu'elle contestera par un courrier en date du 17 février 2010.
17. Le 5 mars 2010, la société répond au courrier de la réclamante relatif aux mauvaises conditions de reprise de son poste à son retour de congé maternité en affirmant qu'il ne correspond pas « *avec la réalité des faits et à [son] souci permanent de [l'] accompagner au mieux pour une reprise en main progressive d'un secteur commercial.* »
18. Madame X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris dont l'audience du bureau de jugement est fixée au 14 septembre 2011.
19. 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, directe ou indirecte, 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 [...]* ».
20. 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* ».
21. Les directives 92/85/CE et 2006/54/CE ainsi qu'une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne affirment le principe de la protection des droits des femmes enceintes, accouchées et au retour de congé maternité en matière d'emploi, en particulier pour ce qui concerne leur droit de retrouver au retour de congé de maternité le même emploi ou un emploi équivalent, avec des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence. (CJCE 13.02.96 Gilletie.e.a / CJCE 30.04.98 Thibault / CJCE 30.03.04 Alabaster / CJCE 18.11.04 Sass).
22. Sur le caractère discriminatoire du changement des missions de Madame X à son retour de congé maternité, il ressort des éléments de l'enquête que la réclamante, recrutée en qualité de chargée d'affaire confirmée, spécialisée en développement, devait développer des affaires nouvelles avec un portefeuille de courtiers parisiens. Elle gérait d'abord une quinzaine de cabinets profil « PME » puis trois cabinets de profil « Grands Comptes ».
23. Or, à son retour de congé de maternité, son portefeuille de courtiers « Grands Comptes » composé des courtiers « O », « P » et « Q » a été repris par sa remplaçante Madame D.
24. D'autre part, elle effectue des remplacements de salariés absents puis se voit confier plusieurs missions différentes de celles exercées avant son congé maternité.
25. Ainsi, au mois de février 2009, elle assure le remplacement de G, en arrêt maladie et gère un portefeuille de courtiers parisiens profil « Grands Comptes » sous la responsabilité de M. H et sa mission consiste à renégocier les contrats.
26. En mars 2009, elle remplace I, en congés pour 15 jours, toujours en qualité de chargé d'affaires confirmée, spécialisée en portefeuille.
27. A partir d'avril 2009, elle rejoint les groupes A et C sous la direction de Madame J. En qualité de chargée d'affaires spécialisée « portefeuille » et « développement », elle doit à la fois développer des affaires nouvelles au sein du Groupe A pour le courtier « Grands comptes » DIOT CREDIT sur toute la France mais aussi au sein du groupe C, développer des affaires nouvelles et gérer le portefeuille d'une quinzaine de courtiers de profils différents.
28. En juin 2009, s'ajoute à ses missions, une mission transversale d'enquête de satisfaction auprès de tous les assurés pour les groupes A, B et C.

29. En septembre 2009, elle est affectée à la cellule « hausse de taux » en remplacement de M. K pour négocier les augmentations tarifaires et autres modifications contractuelles avec les assurés dans le cadre de la cellule téléphonique et ce, 10 demi-journées par mois en plus de ses missions de chargée d'affaires spécialisée « portefeuille » et « développement ».
30. Elle est également affectée sous la direction de Monsieur F et remplace E pour développer des affaires nouvelles pour un portefeuille de courtiers en province (Nord et Est de la France) et de quelques courtiers parisiens.
31. En réponse aux actes d'enquête, la société Y ne conteste pas que la réclamante, à son retour de congé maternité, a occupé plusieurs postes au sein de la direction commerciale, assurant que celle-ci conservait sa mission de chargée d'affaire confirmée et son salaire.
32. Or, la société Y ne justifie pas les affectations nombreuses et diverses de Madame X à son retour de congé maternité, affectations différentes des missions pérennes qu'elle exerçait avant son congé maternité.
33. Madame X n'a pas retrouvé ses fonctions ni son portefeuille de courtiers et a été cantonnée principalement à des tâches de remplacement de salariés absents, affectée de service en service avec des missions différentes de celles exercées avant son congé maternité.
34. Par conséquent, le Défenseur des droits relève que Madame X n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire et ce, en violation de l'article L.1225-25 du code du travail.
35. Aux termes des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008, la discrimination inclut désormais le harcèlement, défini comme « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (notamment le sexe et la grossesse) [...], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
36. A son retour de congé maternité, son bureau lui a été retiré et elle a été obligée d'occuper, tour à tour, les bureaux des salariés qu'elle remplaçait. En avril 2009, elle a été contrainte de travailler 10 demi-journées par mois sur un site autre que le siège, lieu auquel elle était habituellement rattachée.
37. Un mois après avoir été affectée en remplacement de Madame E en septembre 2009, la réclamante reçoit un mail intitulé « *points à améliorer* » de la part de Monsieur F, directeur régional. Alors que la réclamante est sur ce poste depuis un mois, il lui reproche par des courriers électroniques réguliers, plusieurs fois par jour, son manque de motivation et d'organisation dans le suivi des dossiers.
38. Ces faits ont eu des répercussions sur son état de santé et le 20 octobre 2009, elle est victime d'un malaise sur son lieu de travail. Le médecin du travail, Monsieur L, certifie l'avoir reçu « *très tendue, stressée et en pleurs et déprimée* ».
39. Le 12 novembre 2009, elle rencontre des difficultés pour se rendre au travail en raison d'une grève des transports et décide de travailler chez elle. Elle prévient son employeur qui lui répond que le télétravail n'est pas une option et il lui sera décompté un jour de RTT.
40. Par mail du 16 novembre 2009, elle se voit reprocher par sa supérieure hiérarchique, Madame C, de dormir en réunion, ce qu'elle contestera le jour même.
41. Interrogée sur ces faits, la société Y n'apporte aucune information, aucune justification sur les reproches adressés à la réclamante.
42. Le Défenseur des droits relève que l'ensemble de ces faits, dans un contexte de retour de congé maternité, ont porté atteinte à la dignité de Madame X et ont créé un environnement intimidant,

hostile, dégradant, humiliant ou offensant et que par voie de conséquence, ils sont constitutifs d'un harcèlement discriminatoire en raison de la grossesse et de la situation de famille de Madame X.

43. La société Y fonde le licenciement de la réclamante sur des manquements répétés préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise en évoquant quatre griefs :
- Le 22 octobre 2009, une « *mauvaise préparation* » du dossier d'étude concernant le Groupe Z ayant conduit l'entreprise à faire « une proposition pour un montant bien en deçà de [ses] pratiques habituelles » ;
  - Le 30 octobre 2009, le non envoi d'un avenant de hausse de taux sur la police du client M, le retard dans sa transmission aurait causé « *un manque à gagner pour la société* » ;
  - Le 5 novembre 2009, le courtier N a retourné une proposition de contrat, remise par la salariée et signée par l'un de ses clients, alors que la société ne serait pas liée par convention à ce courtier ;
  - Le 12 novembre 2009, la réclamante aurait de sa « propre initiative et sans information et autorisation préalable de [ses] managers décidé de travailler de chez [elle] ».
44. Or, la réclamante précise qu'en ce qui concerne le premier grief, c'est son supérieur hiérarchique, Monsieur F, qui a pris en charge le dossier et modifié son analyse et il lui a demandé de préciser dans la base de données que l'offre émanait de lui.
45. Sur le dossier M, la demande d'augmentation tarifaire aurait dû être effectuée par un autre salarié car Madame X avait été affectée sur une autre mission.
46. A propos du dossier N, elle indique que la pratique qui lui est reprochée est connue, acceptée et courante au sein de l'entreprise.
47. Enfin, concernant la journée de télétravail, la réclamante avait déjà expliqué les raisons de cette décision (grève des transports) et dans l'impossibilité de se rendre à son travail, elle avait informé sa direction le matin même en précisant qu'elle travaillerait depuis chez elle tout en étant joignable. Or, il lui a été décompté une journée RTT.
48. Nonobstant les demandes de la haute autorité, la société Y ne fournit aucun document permettant de justifier les griefs reprochés à Madame X.
49. La société Y ne rapporte pas la preuve qui lui incombe que sa décision de licencier Madame X est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
50. De plus, la persistance avec laquelle la société Y a imposé à Madame X plusieurs missions, allant jusqu'à la contraindre de travailler 10 demi-journées par mois sur un site différent de celui auquel elle était rattachée habituellement, paraît avoir pour objectif de provoquer sa démission.
51. Enfin, il ressort des éléments de l'enquête que la société Y a recruté Madame D, le 18 février 2008, en qualité de « chargé d'affaires confirmé », pour une prise de poste effective le 13 mai 2008 et l'a affectée en juin 2008, soit un mois avant le départ en congé maternité de Madame X, au groupe B de la direction commerciale.
52. Le 12 juin 2008, Madame D s'est vu confier les courtiers O, Q et P, courtiers dont avait la charge la réclamante en étant directement rattachée à Monsieur B, supérieur hiérarchique de la réclamante.
53. L'enquête relève que Madame D a été engagée par la société Y afin de pourvoir au remplacement définitif de Madame X.
54. La CJCE dans sa décision Paquay (11 octobre 2007, aff. C- 460/06), considère, en interprétant la directive 92/85 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, que la protection de la salariée enceinte et en congé maternité interdit non seulement de notifier une

décision de licenciement en raison de la grossesse ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant son échéance, « *quel que soit le moment où cette décision est notifiée* ».

55. Cette protection exclut tant la prise de décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement « *tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée en raison de la grossesse et/ou la naissance d'un enfant* ».
56. La Cour de cassation rappelle dans une décision du 15 septembre 2010 que l'interdiction de licencier pendant le congé de maternité vise également les mesures préparatoires au licenciement prises pendant cette période, qui pourraient avoir un effet après la période de protection (Soc. 15 septembre 2010, no 08-43.299).
57. Le Défenseur des droits relève que l'affectation définitive de Madame D sur le poste de Madame X, pendant le congé maternité de cette dernière, constitue une mesure préparatoire au licenciement.
58. Enfin, le Défenseur des droits relève que, suite au courrier en date du 15 juin 2011 de notification des charges à la société Y, celle-ci n'a apporté aucune réponse à l'ensemble des arguments développés par la haute autorité.
59. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - Considère que Madame X n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire et ce, en violation de l'article L.1225-25 du code du travail, 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 ;
  - Constate que la décision de licencier la réclamante est la conséquence du harcèlement moral et ne paraît pas fondée sur son insuffisance professionnelle ;
  - Constate que le licenciement de Madame X semble lié à son nouveau statut de mère de famille et caractérise l'existence d'une discrimination en raison de son sexe, de sa situation de famille et de sa grossesse au sens de l'article L.1132-1 du code du travail ;
  - Présente ses observations devant le conseil de prud'hommes de Paris.