

Délibération n° 2010-230 du 11 octobre 2010

Sexe - Emploi secteur privé – Recommandations.

Délibération relative à des mesures de représailles à l'encontre de la réclamante qui s'est plainte en toute bonne foi de ne pas avoir retrouvé son affectation à son retour de congé maternité.

La réclamante allègue qu'avant son départ en congé maternité, elle exerçait « de facto » les fonctions de responsable de son service, fonctions reconnues au cours de son évaluation professionnelle et devant faire l'objet d'une officialisation. Insatisfaite de constater qu'à son retour de congé maternité, sa collègue avait obtenu le poste de Responsable et qu'aucune solution concrète ne lui avait été proposée, la réclamante s'est plainte de sa situation auprès de ses supérieurs hiérarchiques à plusieurs reprises et a informé la DRH de la saisine de l'inspection du travail et du Conseil de Prud'hommes, notamment par un ultime courrier en date du 22 avril 2009. Or, dès le lendemain, la réclamante a fait l'objet de plusieurs mesures disciplinaires. Le Collège relève que la réclamante n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire et ce, en violation des articles L.1225-25 et L.1132-1 et suivants du code du travail, et que la concomitance entre ses démarches effectuées auprès de l'inspection du travail et de sa hiérarchie et les sanctions disciplinaires prises à son encontre, mise à pied d'une journée et un avertissement, laissent présumer que ces dernières constituent des mesures de représailles prohibées par l'article L.1132-3 du code du travail.

Le Collège recommande à l'employeur de réparer le préjudice subi et d'étudier les conditions de reprise d'activité professionnelle de la réclamante à l'issue de son congé parental. A défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si la réclamante engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant la juridiction saisie.

Le Collège :

Vu la constitution du 4 octobre 1958 et son préambule,

Vu le code du travail,

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 27 juillet 2009 par Madame X d'une réclamation relative à sa situation professionnelle au retour de son congé maternité.

« *Assistante administration des ventes* » depuis le 2 mai 2000 au sein de la société L, dont les activités ont été intégrées à la société M le 1^{er} juillet 2002, puis transférées à la société Z le 1^{er} janvier 2006, la réclamante affirme qu'elle exerce de facto les fonctions de « *Responsable de l'administration des ventes* » (mise en place d'indicateurs de performances, gestion administrative du service, suivi clients et elle est la personne référente du service).

Le 26 mars 2007, lors de son évaluation professionnelle pour l'année 2006-2007, Monsieur G, son supérieur hiérarchique, reconnaît une « *prise de responsabilité [de la réclamante] à l'administration des ventes d'Aubervilliers. Pas de note officielle / évolution de carrière, engagement sur une note décrivant clairement la fonction* ». Son travail est particulièrement apprécié.

En octobre 2007, Madame Z part en congé maternité jusqu'en septembre 2008 et elle apprend que sa collègue, Madame Y, est nommée « *Responsable de l'administration des ventes* ». La réclamante réintègre le service sous l'autorité de sa collègue et elle ne s'occupe dorénavant que du suivi des clients (saisine de la commande à la livraison), la mise en place des indicateurs de performances et la gestion administrative du service étant confiées à Madame Y. Enfin, elle ne reçoit aucune augmentation.

Le 22 septembre 2008, elle adresse un courrier électronique à son supérieur, Monsieur J, lui demandant d'exécuter l'engagement de reconnaître sa nouvelle fonction de Responsable du service administration des ventes, ce à quoi il lui aurait répondu que « *la décision qu'il avait pris de nommer Madame Y au poste de responsable ADV était liée à sa méconnaissance du fait que Madame Z occupait le poste précédemment* ».

Le 12 janvier 2009, elle envoie un nouveau courrier électronique à Madame I, directrice des ressources humaines, Messieurs J et G (N+3) pour solliciter une étude de sa situation professionnelle (rétrogradation et revalorisation salariale).

Le 11 mars 2009, elle aurait eu un entretien avec Madame I qui aurait reconnu une « *erreur de management* » et lui aurait proposé une augmentation de salaire et de coefficient en compensation et se serait engagée à lui faire parvenir une proposition écrite. A l'inverse, aucune proposition ne lui aurait été faite en ce qui concerne la responsabilité du service et ses fonctions.

Le 22 avril 2009, la réclamante se serait entretenue avec Madame I pour lui reprocher de ne pas lui avoir fait parvenir cette proposition écrite et elle lui aurait indiqué qu'elle avait saisi l'inspection du travail et qu'elle entendait saisir le Conseil de Prud'hommes si la situation ne changeait pas. Elle informe également le directeur de la société, Monsieur A par courrier.

Par courrier en date du 23 avril 2009, elle est convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 9 mai 2009 sans qu'aucun motif ne soit évoqué. La réclamante conteste cette convocation au motif qu'elle serait liée à sa saisine de l'inspection du travail et du Conseil de Prud'hommes.

L'entretien préalable fixé au 9 mai 2009 est repoussé au 9 juillet 2009.

Le 27 mai 2009, l'inspection du travail adresse à Madame I un courrier pour lui rappeler les obligations de l'employeur à l'égard d'une salariée au retour de son congé maternité.

Au cours de l'entretien du 9 juillet 2009, il est reproché à la réclamante plusieurs insuffisances professionnelles (pas de mise à jour des dates de livraisons des commandes, absence de réponse à un client et absence d'envoi d'un devis) et un refus d'accepter sa nouvelle hiérarchie. Monsieur E, délégué du personnel, atteste qu'au cours de l'entretien, Madame I aurait refusé qu'il intervienne.

Le 10 juillet 2009, la réclamante reçoit une nouvelle convocation pour un entretien disciplinaire fixé au 21 juillet 2009 au motif que ses retards systématiques perturbent le bon fonctionnement de son service. Il lui est précisé qu'elle arrive fréquemment à 9h30 au lieu de 9h depuis son retour de congé maternité, et que, déjà, en 2007, elle arrivait en retard à son travail.

Par un premier courrier en date du 22 juillet 2009, Madame I notifie un avertissement à Madame X en raison de ses retards, et par un second courrier du même jour, prenant motifs de ses insuffisances professionnelles (pas de mise à jour des dates de livraisons des commandes, absence de réponse à un client et absence d'envoi d'un devis) et de son refus de travailler sous les ordres de Madame Y, il lui est notifié une mise à pied d'un jour à la place d'un licenciement.

Par courrier en date du 3 août 2009, la réclamante conteste son avertissement et sa mise à pied. Elle affirme, en ce qui concerne ses retards, qu'elle a toujours bénéficié depuis 2007 d'une tolérance le matin afin d'accompagner son fils à l'école, et concernant ses insuffisances professionnelles, elle indique que depuis 9 ans elle n'a jamais eu de reproches sur son travail, bien au contraire.

Toutefois, par courrier en date du 20 août 2009, Madame I confirme l'avertissement et elle lui refuse une tolérance pour arriver plus tard le matin au motif que, habitant à 7,39 kms de son lieu de travail, seules douze minutes lui sont nécessaires pour se rendre à l'entreprise.

Par courrier en date du 27 août 2009, Monsieur E, délégué du personnel et délégué syndical de la société, exerce un droit d'alerte auprès de la direction sur la rétrogradation de Madame X et les mesures disciplinaires mais, par un courrier en date du 11 septembre 2009, Madame I considère que le droit d'alerte est infondé.

Le 25 septembre 2009, Monsieur E qui a assisté la réclamante lors de ses entretiens atteste de l'attitude véhémement de Madame I et par un courrier en date du 12 novembre 2009, il l'informe du maintien du droit d'alerte fondé sur « *la rétrogradation au poste subalterne d'assistante du service à son retour de congé maternité, l'absence d'augmentation de salaire ayant dû intervenir au cours du congé maternité et les mesures disciplinaires injustifiées* ».

Sollicitée par la haute autorité sur les faits allégués par Madame X, Madame I, Directrice des ressources humaines de la société Z, affirme qu'entre 2006 et 2008, le service Administration des Ventes n'avait pas de responsable, celui-ci étant composé uniquement de deux personnes, et qu'au deuxième semestre 2007, Madame Y avait été très fréquemment malade obligeant ainsi Madame X à élargir ses tâches. Toutefois, n'ayant pas atteint les objectifs fixés, le poste de Responsable administration des ventes ne lui a pas été confié.

S'agissant de l'avertissement, elle indique que Madame X avait déjà été alertée sur ses retards en octobre 2007, sans produire de documents, et que la sanction intervenue n'était que la

conséquence du non changement d'attitude de sa part à son retour de congé maternité. A ce titre, elle lui reproche des retards sur la période courant du 21 mai au 21 juin 2009.

Enfin, elle indique que, compte tenu des insuffisances professionnelles constatées et du refus de la réclamante de travailler avec Madame Y, il a été décidé de lui notifier une mise à pied.

Depuis le 1^{er} mars 2010, Madame X est en congé parental jusqu'au 30 décembre 2010.

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 ».

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 ».

La Cour de Justice de l'Union européenne a réaffirmé, en ce qui concerne la protection des droits des femmes en matière d'emploi, en particulier, leur droit de retrouver 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 février 1996 Gillespie.e.a/ CJCE 30 avril 1998 Thibault / CJCE 30 mars 2004 Alabaster / CJCE 18 novembre 2004 Sass).

L'article L.1132-1 du code du travail énonce qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison (...) de sa situation de famille ou de sa grossesse, (...) ».

De même, l'article L.1132-3 du même code prévoit qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux [articles L. 1132-1 et L. 1132-2](#) ou pour les avoir relatés ».

Enfin, l'article 3 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 énonce « aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traité défavorablement de ce fait ».

La haute autorité relève que le service Administration des ventes dans lequel travaille Madame X n'avait pas de responsable entre 2006 et 2008. Au cours de l'année 2007, sa collègue Madame Y a été fréquemment absente et la réclamante a géré seule le service (mise en place d'indicateurs de performances, gestion administrative du service, suivi clients de la saisine de la commande à la livraison et personne référente du service). Le 26 mars 2007, lors de son évaluation annuelle, son supérieur a indiqué qu'elle avait pris des responsabilités dans le service et qu'une note officielle suivrait.

Madame X a de toute bonne foi considéré que le poste de Responsable administration des ventes lui revenait et a pu légitimement le réclamer. Or, à l'inverse, à son retour de congé maternité, une partie des responsabilités qu'elle assumait (mise en place d'indicateurs de performances et gestion administrative du service) lui sont retirées et de fait le contenu de sa prestation de travail est modifié car limité au suivi clients. De plus, elle réintègre son service sous l'autorité de sa collègue, Madame Y promue Responsable du service et assumant une partie des anciennes attributions de la réclamante (mise en place d'indicateurs de performances et gestion administrative du service).

Or, c'est après s'être plainte à plusieurs reprises que la réclamante a fait l'objet d'une procédure disciplinaire ayant donné lieu à une mise à pied d'un jour et à un avertissement pour des retards constatés en 2007 et jamais sanctionnés, et des retards imputés depuis son retour de congé maternité n'ayant jamais fait officiellement l'objet de reproches.

Pour écarter les mesures de représailles dont aurait fait l'objet la réclamante, la société Z affirme qu' *« aucun courrier, aucun email de Madame X à la date des faits ne confirme que la Société aurait prétendument manqué à sa parole...le premier courrier qui nous a été adressé en ce sens par Madame X est daté d'avril 2009, soit plus de 8 mois après son retour de congé maternité et plus de 2 ans après l'entretien d'évaluation auquel elle se réfère aujourd'hui. [...] La lettre de Madame X datée du 22 avril 2009 nous est parvenue le 27 avril 2009 après l'envoi de la lettre de convocation à entretien préalable le 23 avril 2009 »*.

Cependant, l'enquête de la haute autorité révèle que, dès son retour de congé maternité en septembre 2008, Madame X a adressé un courrier électronique à sa direction le 22 septembre 2008 et le 12 janvier 2009 et elle a eu 4 entretiens avec ses supérieurs dont 2 avec Madame I avant le 22 avril 2009, date de l'envoi de son dernier courrier.

Enfin, la haute autorité relève, en ce qui concerne le droit d'alerte exercé par Monsieur E, délégué du personnel et délégué syndical de la société Z sur la rétrogradation et les mesures disciplinaires de Madame X, que Madame I a considéré unilatéralement que celui-ci était infondé au lieu de se conformer aux termes de l'article L.2313-2 du code du travail et de mener une enquête avec Monsieur D.

Au vu de ce qui précède, le Collège de la haute autorité relève que Madame X n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire et ce, en violation des articles L.1225-25 et L.1132-1 et suivants du code du travail, et que la concomitance entre ses démarches effectuées auprès de l'inspection du travail et de sa hiérarchie et les sanctions disciplinaires prises à son encontre, mise à pied d'une journée et un avertissement, laissent présumer que ces dernières constituent des mesures de représailles prohibées par l'article L.1132-3 du code du travail.

En conséquence, le Collège de la haute autorité :

- recommande à la société Z de se rapprocher de Madame X afin d'une part, d'étudier les conditions d'une juste réparation du préjudice subi, dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération et d'en rendre compte au Collège de la haute autorité, et d'autre part, d'étudier les conditions de reprise d'activité professionnelle de Madame X à l'issue de son congé parental.

- A défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si Madame X engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant la juridiction saisie conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB