

Délibération n° 2010-231 du 11 octobre 2010

Sexe - Emploi secteur privé – Observations.

Délibération relative à une discrimination au retour de congé maternité, suivi d'un harcèlement moral discriminatoire.

La réclamante, directrice d'un hôtel, a vu changer ses attributions à son retour de congé maternité. Obligation lui a été faite de s'occuper de l'entretien des chambres, le lavage des moquettes et d'assurer le service des petits déjeuners. De plus, occupant pour les besoins de sa fonction de directrice d'hôtel un appartement de fonction, il lui a été demandé de le laisser à la disposition du gérant et de sa collègue lors de ses absences. La réclamante a alors préféré déménager. Pour cette raison, elle a été mise à pied et a fait l'objet d'une plainte pour vol de mobilier 7 mois après avoir quitté l'appartement. Le Collège relève que la réclamante n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire au retour de son congé maternité et ce, en violation de l'article L.1225-25 du code du travail, et qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire et décide de présenter des observations devant le CPH.

Le Collège :

Vu la constitution du 4 octobre 1958,

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 par Madame X le 26 septembre 2009 d'une réclamation relative à sa situation professionnelle au retour de son congé maternité.

Recrutée par la société Z le 1^{er} octobre 2005 en qualité d' « employée polyvalente » au sein de l'Hôtel E, la réclamante est promue, le 1^{er} janvier 2006, « Assistante » de Monsieur Y, gérant de l'hôtel, puis « Directrice d'hébergement » le 1^{er} janvier 2007. Cette fonction exige une disponibilité totale (24h/24) et un logement de fonction lui est attribué.

En juillet 2008, la réclamante annonce sa grossesse à son employeur, Monsieur Y, et elle affirme que sont alors apparues des tensions dans ses rapports professionnels avec lui. Elle travaille jusqu'à la 34^e semaine de grossesse et elle est en congé maternité du 15 décembre 2008 au 8 avril 2009. Au cours de son congé maternité, le mis en cause aurait imposé à

l'époux de la réclamante, qui n'est en aucun cas salarié de l'entreprise, d'effectuer le service « permanence de nuit », en remplacement de sa femme.

Le 8 avril 2009, la réclamante reprend le travail et précise qu'elle souhaite prendre ses congés payés du 28 avril au 10 juin 2009 et Monsieur Y lui indique que, durant cette période, son appartement serait occupé par une de ses collègues et lui-même.

Madame X est en congés du 28 avril 2009 au 10 juin 2009.

Par courrier en date du 30 avril 2009, la réclamante informe Monsieur Y qu'elle quitte son appartement car elle considère que cette situation est intolérable et elle déménage le 1^{er} mai 2009.

Par courrier en date du 4 mai 2009, Monsieur Y convoque Madame X à un entretien le 10 juin 2009 au motif que son déménagement entraîne une modification de son contrat de travail. Elle sera mise à pied pour une durée de 4 jours.

De plus, Monsieur Y, signifie à la réclamante sa nouvelle affectation par un courrier daté du 10 juin 2009 (service des petits déjeuners et service d'entretien des chambres, répondre au téléphone et recevoir les clients pendant le service du matin, d'autres tâches en fonction des besoins et des directives).

Au retour de sa mise à pied, elle est affectée, selon les plannings de l'hôtel, à l'entretien des chambres, au service des petits déjeuners et à de nombreuses autres tâches ne correspondant pas à sa qualification.

Madame X ayant sollicité depuis son retour de congé maternité une visite médicale, Monsieur Y l'informe qu'elle est convoquée à la médecine du travail le 23 juin 2009 à V, soit à 300 kms de son domicile.

Le 31 août 2009, la réclamante saisit l'inspection du travail qui adressera, le 9 septembre 2009, un courrier au mis en cause lui rappelant ses obligations à l'égard de la réclamante. En réponse, il affirme qu'il n'y a pas de modification du contrat de travail de la réclamante, que l'utilisation de son appartement durant ses congés est due aux nécessités de services et que les plannings sont modifiés en fonction des besoins de l'entreprise.

Cependant, la situation de Madame X n'évoluera pas et c'est ainsi que, par note de service en date du 28 août 2009, il lui est demandé de laver les moquettes de toutes les chambres, ce qu'elle contestera par courrier en date du 1^{er} septembre 2009.

De plus, Madame X apprendra que le 1^{er} septembre 2009, Madame R, sa subordonnée, sera nommée cogérante de l'hôtel et occupera son ancien appartement de fonction.

Le 10 septembre 2009, la réclamante dépose une main courante à l'encontre de son employeur et le lendemain, elle est en arrêt-maladie du fait d'un « état dépressif majeur lié au harcèlement moral au travail ». Elle prendra acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur le 22 octobre 2009.

Sollicité par la haute autorité sur les faits allégués par Madame X, le conseil de Monsieur Y s'est contenté d'adresser copie de la lettre adressée par son client à l'inspection du travail le

21 septembre 2009 et d'informer la haute autorité que son client avait déposé plainte pour vol de biens mobiliers se trouvant dans l'appartement de fonction contre Madame X le 5 novembre 2009.

En ce qui concerne le caractère discriminatoire des affectations de Madame X à son retour de congé maternité, la haute autorité rappelle, à titre liminaire, que deux types de dispositions coexistent dans le code du travail afin de protéger la salariée en état de grossesse et au retour de congé maternité.

D'une part, celles qui résultent du droit de la non-discrimination. Ainsi, 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, indirecte ou directe, 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 [...]* ».

D'autre part, celles qui résultent du droit de la protection des salariées enceintes et en congé maternité. La haute autorité rappelle que 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* ».

De plus, 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* ».

Enfin, 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).

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a déjà rappelé dans plusieurs délibérations que le non respect de cette obligation constituait une discrimination en raison du sexe.

En l'espèce, il ressort de l'enquête diligentée par la haute autorité que Madame X, avant son congé maternité, occupait un emploi de Directrice.

A son retour de congé maternité, Monsieur Y confirme par courrier et par note de service que la réclamante aura pour affectation « *la charge du service des petits-déjeuners et le service entretien des chambres* ».

La haute autorité constate qu'à son retour de congé maternité, les tâches confiées à la réclamante diffèrent de celles correspondant à son emploi, et cette nouvelle affectation de Madame X correspond à une rétrogradation.

Sollicité par la haute autorité, Monsieur Y n'apporte aucun élément permettant de démontrer que sa décision est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en affirmant seulement « *concernant les « ponctuels » dans les chambres, depuis toujours Madame X les organisait, chaque personne de l'entreprise en réalise, de la collaboratrice à*

la directrice. [...] seule la gestion administrative était confiée à la directrice Madame X, et ce jusqu'à son arrêt maladie » sans apporter des éléments probants à l'appui de ses affirmations.

Or, un employeur ne peut prendre des décisions sur le fondement de critères discriminatoires, et en particulier remplacer une salariée, la changer d'affectation à son retour du seul fait qu'elle se trouvait en congé maternité, sans avoir la charge d'établir que cette décision est étrangère à la grossesse et au congé de maternité.

Par conséquent, 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.

En ce qui concerne le harcèlement moral discriminatoire dont aurait fait l'objet la réclamante, aux termes de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 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) [...], subis 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* ».

Selon une jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé aux femmes constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.

En l'espèce, il ressort des éléments de l'enquête diligentée par la haute autorité que Madame X a subi des faits de harcèlement moral discriminatoire de la part de Monsieur Y dès l'annonce de sa grossesse, notamment obligation de travailler jusqu'à sa 34^e semaine de grossesse, remplacement par son mari au cours de son congé maternité.

En outre, à plusieurs reprises, Monsieur Y a informé la réclamante de son intention d'occuper son appartement de fonction au cours de ses absences et elle a ainsi préféré déménager.

Ce déménagement a été suivi d'une sanction disciplinaire, une mise à pied de 4 jours, effectuée sans convocation préalable, ni respect du délai de notification prévu par l'article L.1332-2 du code du travail.

Enfin, Madame X n'a jamais bénéficié de visite médicale à son retour de congé maternité comme le prévoit l'article R.4624-10 du code du travail, celle-ci s'est déroulée plus de 3 mois après son retour de congé maternité à plus de 300 kms du lieu d'habitation de la réclamante.

Ce harcèlement moral discriminatoire a conduit Madame X dans un état dépressif et elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur.

En ce qui concerne l'occupation de l'appartement de la réclamante, le mis en cause apporte une réponse différente de celle qu'il avait transmise à l'inspection du travail. En effet, il avait répondu à l'inspection du travail qu'« *elle devait également, lorsqu'elle était en vacances, laisser l'accès libre à l'appartement* » alors que dans sa réponse à la haute autorité, il affirme « *pendant son absence, il n'a jamais été question d'occuper son appartement, mais la chambre attenante à l'appartement de l'hôtel* ».

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 au retour de son congé maternité et ce,

en violation de l'article L.1225-25 du code du travail, et qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire.

En conséquence, Madame X ayant saisi le Conseil de Prud'hommes pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur, le Collège de la haute autorité :

- Décide de présenter ses observations lors de l'audience du bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB