

Paris, le 29 mars 2019

Décision du Défenseur des droits n°2019-081

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 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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 (refonte) ;

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 ;

Saisi par Madame Z d'une réclamation relative aux difficultés rencontrées après l'annonce de sa grossesse et à son retour de congé maternité au sein de la société Y devenue la société W ;

Constata que Madame Z a subi, à compter de l'annonce de sa grossesse et à son retour de congé maternité au sein de ladite société, une discrimination en raison de son sexe, de sa situation de famille et de sa grossesse qui s'est traduite par un retrait de fonctions non objectivement justifié par l'employeur et par l'existence d'agissements ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

Constata que le licenciement pour motif économique de Madame Z dont la réalité n'est pas suffisamment démontrée par l'employeur, s'inscrit dans ce contexte et caractérise un détournement du statut protecteur des représentants du personnel, encourt la nullité, par application des dispositions de l'article L.1134-2 du code du travail.

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de A.

Jacques TOUBON

Observations devant la Cour d'appel de A dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Madame Z d'une réclamation relative aux difficultés rencontrées après l'annonce de sa grossesse et à son retour de congé maternité au sein de la société Y.

I. FAITS :

2. Par contrat à durée indéterminée en date du 16 avril 2010, avec effet au 3 mai 2010, Madame Z est recrutée par la société Y devenue la société W, en qualité d'analyste des contrôles internes. Ladite société, située au xxxx à A, est une succursale de la société Ya basée aux États-Unis.
3. Plus largement, ces sociétés appartiennent à la société multinationale Y basée en Pennsylvanie aux États-Unis, qui constitue l'un des fournisseurs mondiaux majeurs de solutions informatiques intégrées pour les institutions financières, le secteur éducatif et le secteur public.
4. Il convient de préciser qu'au moment des faits, à la même adresse que la société Y employeur se trouve également la société Yb France. La réclamante travaillait avec le département finance et comptable de cette société. Dans le cadre du litige prud'homal en cours, elle fait valoir une situation de co-emploi avec les deux sociétés.
5. Madame Z est la seule salariée de la société Y à travailler en France. Elle fait partie de l'équipe de Madame C, responsable contrôle interne monde pour les centres de services partagés situés à Londres et en Inde. Depuis 2011, Madame C occupe également les fonctions d'analyste contrôle interne senior. Son lieu de travail est situé à Londres et son responsable hiérarchique est Monsieur D, directeur des contrôles internes et de la communication de la société Y.
6. Par courrier du 22 mars 2011, la direction des ressources humaines de la société Yb France accuse réception du certificat médical attestant de la grossesse de Madame Z. Son congé maternité est prévu du 27 juin au 17 octobre 2011.
7. Par courrier du 28 mars 2011, une évolution de sa classification lui est notifiée avec effet au 1^{er} avril 2011. Son salaire de base reste identique. Madame Z explique que cela fait suite à une demande de régularisation de sa part afin d'ajuster son coefficient à la convention Syntec applicable. La société conteste cette demande mais ne nie pas l'absence d'évolution salariale.
8. Madame Z fait valoir que sa responsable Madame C n'aurait pas apprécié l'annonce de sa grossesse et son départ en congé maternité, que ses tâches auraient été progressivement réduites jusqu'à la suppression de son poste pour motif économique.
9. Au mois de juin 2012, la réclamante se porte candidate aux élections des membres du CHSCT. Elle n'est pas élue mais bénéficie d'une période de protection jusqu'au 21 décembre 2012.
10. Par lettre recommandée en date du 14 janvier 2013, la réclamante est convoquée à un entretien préalable à licenciement pour motif économique. L'entretien a lieu le 25 janvier 2013. Deux propositions de reclassement au sein de filiales à l'étranger lui sont faites. Elle les refuse.

11. Par lettre recommandée en date du 12 février 2013, son licenciement pour motif économique lui est notifié.

II. PROCÉDURE ET ENQUÊTE DU DÉFENSEUR DES DROITS :

12. Le 6 février 2014, Madame Z a saisi le Conseil de prud'hommes de A afin de contester son licenciement et voir reconnaître l'existence d'une discrimination en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse ainsi que la violation du statut protecteur de représentant du personnel.

13. Au vu des éléments de fait produits par la réclamante et en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a sollicité, par courrier du 27 juin 2016, la société Yb France qui a notifié à la réclamante son licenciement.

14. Par courrier du 11 juillet 2016, le conseil des sociétés Y et Yb France a apporté des premiers éléments de réponse, complétés par l'envoi, par courriel du 13 septembre 2016, de ses conclusions et pièces produites dans le cadre du litige prud'homal.

15. Après décision de radiation, l'affaire a été réintroduite et plaidée le xx xx 2017 devant le Conseil de prud'hommes de A. Par jugement du xx xx 2017, le conseil a débouté la réclamante de l'ensemble de ses demandes et notamment de celles formulées au titre de la discrimination.

16. Madame Z a interjeté appel du jugement.

17. Par courrier du 12 janvier 2018, le Défenseur des droits a sollicité un certain nombre d'éléments complémentaires auprès de la société Y devenue la société W, employeur de la réclamante.

18. Par courrier du 11 avril 2018, le conseil des deux sociétés y a répondu en communiquant partiellement les éléments de réponse sollicités.

19. Après analyse des éléments de réponse de la société, le Défenseur des droits a décidé de lui adresser, par courrier du 24 janvier 2019, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination et l'invitant à présenter tout élément et document utile sur l'ensemble des éléments recueillis au cours de son enquête.

20. Par courriel du 15 mars 2019, le conseil de la société y a répondu en apportant des éléments complémentaires qui ont été examinés par les services du Défenseur des droits.

III. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

21. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à [l'article 1^{er} 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, en raison notamment de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse et de ses activités syndicales.

22. L'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précise que la discrimination inclut tout agissement lié à l'un de ces critères et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

23. À ces dispositions générales s'ajoutent des dispositions spécifiques relatives à la protection de la maternité et à la discrimination syndicale.

24. S'agissant du congé maternité, l'article L.1225-25 du code du travail dispose : « À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».
25. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 prévoit également 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 »¹.
26. À défaut, la salariée subit un désavantage particulier en raison de sa grossesse par rapport à d'autres salariés n'ayant pas été dans cet état, ce qui caractérise une discrimination. Une telle discrimination existe non seulement lorsqu'une décision défavorable est motivée par l'annonce de l'état de grossesse, mais aussi lorsqu'elle est motivée par l'absence résultant du congé maternité².
27. Les dispositions de l'article L.1142-1 du code du travail interdisent également à l'employeur de « Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».
28. S'agissant de la discrimination syndicale, l'article L.2141-5 du code du travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.
29. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de discrimination, l'article L.1134-1 du code du travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve :
- « Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} 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.
- 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.
- Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».
30. La chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination doivent être appréciés de manière globale³ et que peuvent notamment être pris en compte la chronologie des faits⁴.
31. L'article L.1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité toute disposition ou acte discriminatoire pris à l'encontre d'un salarié.

¹ Article 15 directive 2006/54/CE

² Cass., soc., 28 oct. 2008, n°07-41856 ; Cass., soc., 16 déc. 2008, n°06-45262

³ Cass. soc., 4 mars 2015, n°13-23447 ; Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-15792

⁴ Cass. soc., 6 nov. 2013, pourvoi n°12-22270

➤ **Sur la dégradation des conditions de travail de Madame Z après l'annonce de sa grossesse et son retour de congé maternité :**

32. En l'espèce, au soutien de sa réclamation, Madame Z produit un certain nombre d'éléments de fait permettant de constater une dégradation de ses conditions de travail après l'annonce de sa grossesse et à son retour de congé maternité au sein de la société Y.
33. La réclamante produit notamment des échanges avec Madame C postérieurs à l'annonce de sa grossesse, dans lesquels cette dernière lui demande avec insistance – quatre courriels en quatre jours – de lui communiquer le certificat médical attestant de sa grossesse, bien que Madame Z l'ait déjà transmis au service ressources humaines. Dans son dernier courriel du 22 mars 2011, alors que la réclamante lui a indiqué qu'elle l'avait déjà transmis aux ressources humaines, Madame C lui répond : « J'exige une copie de ton certificat pour mes dossiers ».
34. La réclamante fait surtout valoir des difficultés à son retour de congé maternité le 2 janvier 2012 et, plus précisément, une diminution de ses tâches jusqu'à la suppression de son poste pour motif économique dont elle conteste la réalité.
35. Elle indique que plusieurs de ses missions ont été confiées à Monsieur E, recruté à compter du 1^{er} juin 2011 – peu de temps avant son départ en congé maternité – au sein de l'équipe de Madame C, dont le poste était situé à Londres mais qui confirme dans une attestation avoir été recruté pour remplacer la réclamante pendant son congé maternité, avec des déplacements réguliers à A.
36. Un échange de mails avec Madame C du 22 mars 2011 confirme également la volonté de remplacer la réclamante durant son congé maternité.
37. Toutefois, le contrat de Monsieur E s'est poursuivi après le retour de congé maternité de Madame Z, jusqu'au 30 mars 2012, puis Monsieur F lui a succédé.
38. Ces éléments sont également confirmés dans une attestation de Madame G, représentante du personnel produite par la réclamante.
39. Madame Z produit par ailleurs des échanges de mails permettant de constater le retrait de ses tâches « tests sur la paie de GT » au profit de Madame C et « contrôle CD4 » au profit de son collègue, Monsieur H, qui travaille depuis l'Inde.
40. Dans ses réponses, la société nie toute discrimination à l'encontre de Madame Z.
41. Concernant la demande de certificat de grossesse de la part de Madame C, la société fait valoir que la réclamante n'apporte aucun élément de preuve et qu'il « n'apparaît pas choquant ou discriminant que sa supérieure hiérarchique s'informe des dates d'absence de Madame Z afin de s'assurer du bon fonctionnement du service (...) ».
42. Toutefois, comme précédemment relevé, Madame Z apporte plusieurs échanges de courriels attestant l'insistance de sa supérieure. De plus, elle avait informé cette dernière de son absence et avait communiqué le document au service ressources humaines compétent.
43. Dans sa dernière réponse, la société conteste les termes employés par la réclamante pour traduire les échanges en faisant valoir que Madame C n'a pas « exigé » le document mais a indiqué en « avoir besoin » à plusieurs reprises.

44. Les échanges démontrent bien que Madame C a demandé à plusieurs reprises à la réclamante le document alors que cette dernière lui avait indiqué l'envoyer au service RH. S'agissant d'un document médical, la réclamante était en droit de ne pas souhaiter le communiquer directement à sa responsable. Les échanges démontrent que Madame Z a proposé à sa responsable de lui adresser une déclaration formelle de grossesse signée de sa part.
45. Quoiqu'il en soit, un courriel de la réclamante du 22 mars 2011 confirme qu'elle a bien transmis au service RH ledit document, de même que le courrier de la société daté du même jour qui en accuse réception.
46. Concernant la réduction des tâches au retour de congé maternité de la réclamante, la société fait valoir que le service de Madame Z a connu plusieurs réorganisations entre 2011 et 2012.
47. Elle explique qu'en 2011, Madame C est devenue analyste contrôle interne senior en plus de ses missions de responsable du contrôle interne monde pour les centres de services partagés. À ce titre, elle a été placée sous la direction de Monsieur D et son équipe a rejoint le contrôle interne corporate.
48. Toutefois, la société indique que la réclamante, à son retour de congé maternité le 2 janvier 2012, a réintégré son poste au sein de la nouvelle architecture sans aucune modification de ses fonctions. Elle reconnaît néanmoins par la suite que Madame Z a bien connu une baisse de ses tâches.
49. La société nie que Monsieur E a été embauché pour remplacer la réclamante durant son congé maternité, tout en admettant qu'il « a pu effectuer quelques-unes des missions de Madame Z mais en marge des siennes ».
50. Concernant Monsieur F, elle indique que son embauche n'a aucun lien avec la baisse des tâches de la réclamante, sans plus de précision.
51. Elle fait valoir que l'embauche de ces deux salariés a été effectuée par la société Y située en Angleterre et qu'ils étaient rattachés à l'équipe de Madame C car cette dernière avait notamment pour poste celui de responsable du contrôle interne monde et coordonnait en conséquence l'ensemble des analystes contrôle interne des différentes sociétés du groupe.
52. Toutefois, ces éléments ne permettent pas de constater qu'ils n'ont pas repris les missions de Madame Z lors de son congé maternité et à son retour.
53. Concernant les tâches de la réclamante, la société fait valoir une nouvelle répartition due à la réorganisation « la conduisant à ne plus procéder aux mêmes tests ».
54. Elle n'apporte toutefois aucun élément permettant de constater que la réclamante a conservé une charge de travail similaire à son retour. Elle se contente d'indiquer que Madame Z a procédé, à partir de juin 2012, aux tests de l'application paie à A, « ce qu'elle ne faisait pas en avril 2012 et non avant son départ en congé maternité », en renvoyant aux éléments produits par la réclamante sans autre élément complémentaire.
55. Le fait que la réclamante n'ait pas dénoncé la discrimination auprès de la société Y avant son licenciement ne saurait lui être reproché, contrairement à ce qu'indique la société dans sa dernière réponse.

56. Au vu de l'insuffisance des justifications apportées sur le redéploiement des tâches de Madame Z, le Défenseur des droits considère que Madame Z a fait l'objet d'une discrimination en raison de son sexe, de sa situation de famille et de sa grossesse au sens des dispositions applicables, à compter de l'annonce de sa grossesse et à son retour de congé maternité au sein de la société Y devenue la société W.

➤ **Sur le licenciement de Madame Z :**

57. Les éléments communiqués par la réclamante permettent de constater une concomitance entre la suppression de son poste et son retour de congé maternité et entre la fin de sa période de protection au titre de sa candidature aux élections professionnelles et la procédure de licenciement engagée à son encontre.

58. En juin 2012, la réclamante se porte candidate aux élections des membres du CHSCT. Elle n'est pas élue mais bénéficie d'une période de protection jusqu'au 21 décembre 2012.

59. La Cour de cassation est venue préciser que les candidats aux fonctions de membres élus du CHSCT bénéficient de la même protection que celle prévue en faveur des candidats aux élections professionnelles⁵.

60. L'article L.2411-13 du code du travail applicable au moment des faits prévoit :

« Le licenciement d'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans ce comité, pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution ».

61. Par lettre recommandée en date du 14 janvier 2013, Madame Z est convoquée à un entretien préalable à licenciement pour motif économique, soit moins d'un mois après la fin de sa période de protection.

62. À l'issue du délai de protection, l'employeur retrouve la liberté de licencier le salarié selon les règles de droit commun sous réserve, toutefois, que le licenciement prononcé n'ait pas un caractère abusif ou discriminatoire.

63. La Cour de cassation est venue préciser qu'un salarié, convoqué à un entretien préalable au licenciement le lendemain de l'expiration de la période de protection, pour des faits datant de sa période de protection est constitutif d'un détournement de la procédure de protection⁶.

64. Au titre des éléments de fait présentés par la réclamante, un courriel du 10 juillet 2012 de Madame C à son équipe a attiré l'attention du Défenseur des droits. Dans ce courriel, Madame C transmet des informations concernant le plan de licenciement collectif de l'équipe comptable de A dirigée par Monsieur J. L'équipe de la réclamante ne semble pas impactée, si ce n'est par des problèmes de délais.

65. Le fait que la réclamante ait été remplacée durant son congé maternité, comme relevé plus haut, tend à démontrer que son poste était toujours existant. Les deux attestations qu'elle produit permettent de constater que Monsieur E a été recruté pour la remplacer durant son congé maternité et est resté en poste à son retour, jusqu'en mars 2012, pour être ensuite remplacé par Monsieur F.

⁵ Cass. soc., 30 avril 2003, n°00-46787

⁶ Cass. soc., 10 février 2010, n°08-44001

66. Les services du Défenseur des droits ont également relevé que Madame K a été recrutée concomitamment ou après le départ de Madame Z. Des explications et son contrat de travail ont été sollicités auprès de la société Y devenue la société W, en vain.
67. En vertu du principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination, il appartient à l'employeur de démontrer la réalité de la suppression du poste pour motif économique de la réclamante afin de justifier objectivement son licenciement et écarter l'existence de toute discrimination.
68. Dans ses réponses, la société nie toute discrimination en raison du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse de la réclamante. Elle nie également tout détournement de la procédure de protection en raison de la candidature de la réclamante aux élections professionnelles.
69. Elle fait valoir la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise afin de justifier la suppression de l'emploi de Madame Z en indiquant que les difficultés économiques n'ont ainsi pas besoin d'être avérées mais qu'il suffit que la société soit menacée et que sa compétitivité ait tendance à décliner.
70. Elle précise qu'ont ainsi été pris en exemple les résultats de la société Yb dans la lettre de licenciement car l'activité de son département finance et comptabilité justifiait essentiellement l'emploi de Madame Z.
71. Toutefois, face à l'embauche de Madame K et de Messieurs E et F, malgré les demandes du Défenseur des droits, la société n'apporte aucun élément matériellement vérifiable permettant de constater « la réorganisation du département Finance » à la fin de l'année 2012 et « le transfert de très nombreuses tâches au Shared Service Centre de Londres et de Pune » en Inde et des « activités Finance en dehors de la France » invoqués dans la lettre de licenciement.
72. Il en va de même concernant la réalité de la suppression de poste(s) au sein du département finance et comptabilité de la société Yb France en 2012 et concernant l'impossibilité de reclasser Madame Z au sein de la société Y et de la société Yb France toutes deux basées à A.
73. Les derniers éléments communiqués par la société concernant « la suppression de 6 postes finance en France et du transfert de la quasi-totalité des postes existants en global vers l'Inde en 2012 » ne sont pas suffisamment précis. Les documents ne sont pas datés, aucune indication du nom de la société concernée n'apparaît, l'intitulé des postes de l'ensemble des salariés cités n'est pas non plus mentionné.
74. Il en va de même concernant le registre du personnel et l'organigramme communiqués lors de l'enquête. Aucun organigramme concernant la période 2010-2013 n'a été transmis aux services du Défenseur des droits.
75. Dans son jugement, le Conseil de prud'hommes de A n'a pas relevé la concomitance entre le licenciement et le retour de congé maternité de la réclamante, ni la fin de sa période de protection liée au statut de représentant du personnel. Le Conseil a considéré qu'il existait une diminution de l'activité de la société mise en cause alors même que les éléments produits par le conseil de la société ne concernaient pas la société employeur mais la société Yb France.

76. Dans son courrier du 11 avril 2018, la société a communiqué les éléments comptables de la société Y pour les années 2011 et 2012. Si ces éléments permettent de constater des résultats déficitaires, ils sont insuffisants à démontrer la réalité de la suppression du poste de Madame Z pour motif économique.
77. Dans sa dernière réponse, la société fait valoir que « l'hypothèse du licenciement économique de Madame Z en même temps que les équipes de Monsieur J avait été évoquée dès mai 2012 mais qu'il avait été ensuite repoussé ».
78. Au soutien de ses déclarations, elle produit un courriel du 23 mai 2012 de Madame C dans lequel est indiqué : « Nous estimons que le plan d'action approprié consisterait à inclure Madame Z dans le prochain cycle de licenciements qui se produiront en GT. Nous estimons que le temps et les efforts nécessaires pour traiter son cas séparément des autres seraient considérables ; Cela causerait probablement plus de détresse à Madame Z qui serait au courant des licenciements d'autres équipes mais n'avait aucune sécurité pour son avenir au sein de l'organisation ».
79. Toutefois, cet élément ne permet pas d'écarter le lien entre la suppression du poste de la réclamante et son retour de congé maternité. Dans le courriel précité, Madame C indique également : « Si Madame Z est traitée comme les autres personnes concernées par le plan de licenciement, j'ose espérer que cela évitera qu'elle ne s'exprime trop à propos de la situation ». Cela laisse supposer la volonté de la société d'éviter tout contentieux concernant la procédure de licenciement envisagée à son encontre.
80. De même, au vu de ce qui précède, les attestations de salariés produites par la société dans sa dernière réponse dans lesquelles il est indiqué que les tâches de Madame Z n'ont pas été reprises après son départ de la société ne permettent pas d'écarter l'existence d'une discrimination à son encontre.
81. S'agissant plus particulièrement de l'attestation de Monsieur L, représentant du personnel, qui souligne qu'il n'a « jamais eu connaissance d'un quelconque cas de discrimination à l'encontre des femmes et plus particulièrement des femmes enceintes au sein de l'entreprise », il convient de préciser que chaque litige étant individuel, l'absence de discrimination à l'égard d'un salarié ne garantit pas que tel a été le cas pour l'ensemble des salariés placés dans une situation comparable.
82. Pour diverses raisons comme un changement de direction, ce qu'a vécu un salarié à un instant déterminé ne se reproduira pas de manière identique pour un autre. C'est ce qu'a considéré la Cour d'appel de A dans une affaire où le Défenseur des droits avait présenté des observations :
- « Les faits de discrimination sont donc établis, peu important que l'employeur soit en mesure ou non d'établir que d'autres salariées ont pu partir en congé maternité sans en subir les conséquences, dès lors d'une part que la cour est saisie d'un litige individuel du travail, et d'autre part que Madame X a pu faire l'objet d'un traitement différent de celui d'autres salariés (...) »⁷.

⁷ CA Paris, pôle 6 chambre 5, 7 février 2013, n° S 11/03537 – Décision Défenseur des droits n°LCD-2011-1

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

- Constate que Madame Z a subi, à compter de l'annonce de sa grossesse et à son retour de congé maternité au sein de la société Y, une discrimination en raison de son sexe, de sa situation de famille et de sa grossesse qui s'est traduite par un retrait de fonctions non objectivement justifié par l'employeur et par l'existence d'agissements ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant au sens de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 auquel renvoie l'article L.1132-1 du code du travail ;
- Constate que le licenciement pour motif économique de Madame Z dont la réalité n'est pas suffisamment démontrée par l'employeur, s'inscrit dans ce contexte et caractérise un détournement du statut protecteur des représentants du personnel, encourt la nullité, par application des dispositions de l'article L.1134-2 du code du travail.

61. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel de A.

Jacques TOUBON