

Paris, le 7 février 2019

Décision du Défenseur des droits n°2019-035

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° 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes 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 ;

Saisi par Madame X qui estime avoir faire l'objet d'une discrimination dans le cadre de son emploi en raison de son état de grossesse et du bénéfice de congés parentaux de la part de l'association Y ;

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z.

Jacques TOUBON

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

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative aux difficultés qu'elle rencontre dans le cadre de son emploi et qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de grossesse et du bénéfice des congés parentaux.

RAPPEL DES FAITS :

2. Le 15 juillet 2003, Madame X a été embauchée sous contrat à durée déterminée, en qualité d'assistante de secteur, par l'association Y, dont l'objet est de procurer des soins à domicile et des services d'aide à la personne. Le 25 août 2003, elle est embauchée à ce poste sous contrat à durée indéterminée.
3. Le 3 septembre 2007, elle est promue en qualité de responsable de secteur.
4. Madame X est affectée au sein de l'agence de Z. C'est également la commune dans laquelle elle vit.
5. A compter du 1^{er} juillet 2011, elle bénéficie d'un congé maternité, puis à compter du 1^{er} juillet 2012, elle bénéficie d'un congé parental à temps plein, lequel prendra fin le 2 mai 2017.
6. Par courrier en date du 17 octobre 2016, Monsieur A, le Directeur général de l'Association, informe Madame X que sa reprise de travail est prévue le 2 mai 2017.
7. Elle indique qu'elle a alors sollicité un entretien avec sa chef de service, Madame B, et Monsieur A afin de connaître les modalités de sa reprise d'activité. Ces derniers lui auraient indiqué que son poste de responsable de secteur au sein du service mandataire de l'agence de Z n'était plus disponible et lui auraient proposé un poste équivalent au sein de l'agence de W.
8. Par courrier en date du 13 janvier 2017, l'Association confirme la disponibilité de ce poste. Il est précisé qu'un aménagement d'horaires est possible compte tenu du trajet quotidien à effectuer pour rejoindre ce nouveau secteur géographique.
9. Par un courrier en date du 30 janvier 2017, Madame X informe l'Association qu'elle se trouve dans l'impossibilité de prendre ce poste dans la mesure où elle réside à Z, qu'elle est mère de quatre enfants en bas âge et que son conjoint est fréquemment en déplacement.
10. Elle précise : « *je souhaiterais que vous réexaminiez ma demande de réintégration à un poste similaire ou équivalent sur l'agence de Z. Dans le cas contraire, je tiens à vous informer que je refuse une éventuelle rupture conventionnelle comme vous me l'avez mise en avant lors de notre entretien du 13 janvier 2017* ».
11. Par courrier du 3 mars 2017, Monsieur A prend acte de son refus et lui propose un poste moins qualifié d'attaché commercial.
12. Par courrier en date du 20 mars 2017, la réclamante lui rappelle qu'elle n'a pas à postuler sur un poste qui n'est pas similaire au sien et qu'elle doit au contraire être réintégrée de droit sur un tel poste. Elle fait aussi valoir qu'un poste de responsable de secteur au sein de l'agence de Z est devenu vacant au mois de février 2017.
13. Par courrier en date du 10 avril 2017, l'association informe Madame X que ce poste de responsable de secteur va être pourvu sans attendre sa reprise d'activité et qu'un entretien de retour en poste est fixé avec sa chef de service, Madame B, le 2 mai 2017.

14. Madame X indique toutefois, qu'elle n'a pas été reçue et qu'aucune mission ne lui était confiée lors de son retour en poste.
15. Le 18 mai 2017, elle est informée de son affectation sur un poste de « Pôle week-end » à développer, dont la création est envisagée pour le 1^{er} octobre 2017.
16. Par courrier en date du 19 mai 2017, Madame X indique à l'association qu'il s'agit d'une « voie de garage » dans la mesure où ce poste n'existe pas et ne correspond pas à l'organisation de la structure.
17. Elle fait aussi remarquer qu'un nouveau poste de responsable de secteur, celui de Madame C, se libère et que celui-ci ne lui a pas été proposé. Madame X produit l'offre d'emploi de « Responsable de secteur chargé de développement » alors diffusée par l'association et indique qu'elle s'y porte officiellement candidate. Enfin, elle alerte Monsieur A sur le fait qu'aucune mission ne lui est confiée depuis sa reprise d'activité.
18. Le 8 juin 2017, Madame X est convoquée à un entretien. Elle indique qu'eu égard à la violence de cet entretien, elle a dû le quitter, sous le choc.
19. Par courrier du 13 juin 2017, Madame X alerte le Président de l'association sur les pressions qu'elle estime subir pour réintégrer un poste à W ou un poste non similaire à celui qu'elle occupait initialement et ce, en dépit de la disponibilité et du recrutement en cours sur un tel poste, celui de responsable de secteur à Z.
20. Madame X produit en effet une offre diffusée par l'association pour l'emploi de « Responsable de secteur » située à Z et mise à jour, en dernier lieu, le 2 mai 2017, soit le jour de sa reprise d'activité à l'issue de son congé parental.

ENQUETE :

21. Le Défenseur des droits a demandé à l'association Y de communiquer les éléments nécessaires à l'instruction de la réclamation de Madame X, ce qu'elle a fait.
22. Au vu des éléments recueillis, le Défenseur des droits a adressé à l'association mise en cause une note récapitulant son analyse du dossier et l'a invitée à formuler des observations complémentaires. Cette note a en effet pour objet de lui permettre d'apporter de nouvelles justifications, voire de lui permettre de contester l'analyse du Défenseur des droits avant qu'il ne statue.
23. En réponse, l'association Y conteste l'existence de toute discrimination au préjudice de Madame X. Elle fait valoir que la situation de Madame X, si elle devait être qualifiée de discriminatoire, serait l'unique cas que sa gestion du personnel aurait généré en dépit des nombreux congés maternité et parentaux dont elle a eu à connaître. L'association mise en cause ajoute que les conditions de réintégration de Madame X à l'issue de son congé parental relèvent d'« *un choix de gestion et d'optimisation de ressources de la part d'un employeur qui ne peut être tenu responsable de discrimination* ».
24. Pour autant, les éléments recueillis au cours de l'enquête permettent de considérer que Madame X a été victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse et du bénéfice afférent des congés maternité et parentaux.

CADRE JURIDIQUE :

25. 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, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de grossesse.
26. La directive n° 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, dont est dérivé ce principe, prévoit dans son article 2 que la discrimination inclut tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au bénéfice des congés afférents à la maternité.
27. Plus spécifiquement, l'article L. 1225-55 du code du travail prévoit qu'« à l'issue du congé parental d'éducation [...] le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».
28. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, lorsque l'emploi précédemment occupé par le salarié au retour de son congé est disponible, l'employeur doit le réintégrer dans cet emploi, peu important la stipulation d'une clause de mobilité dans son contrat de travail (Cass. soc., 19 juin 2013, pourvoi n° 12-12.758).
29. C'est seulement lorsque l'emploi qu'il occupait n'est plus disponible qu'un emploi similaire peut, à titre subsidiaire, être proposé au salarié à la fin du congé parental (Cass. soc., 27 octobre 1993, pourvoi n° 90-40.226).
30. Un emploi similaire au sens de l'article L. 1225-55 du code du travail est celui qui comporte la même rémunération, la même qualification, mais aussi des responsabilités similaires (Cass. soc., 17 février 2010, pourvoi n° 08-44.127). Il doit donc correspondre aux fonctions effectivement exercées par le salarié avant son congé parental (Cass. soc., 13 mars 2002, pourvoi n°99-43.138).
31. Enfin, l'application de l'ensemble de ces dispositions est subordonnée au régime probatoire de l'article L. 1134-1 du code du travail. Aux termes de cet article, lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs, étrangers à la discrimination alléguée.

ANALYSE JURIDIQUE :

32. Il ressort des éléments recueillis dans le cadre de l'enquête contradictoire du Défenseur des droits que Madame X n'a pas été réintégrée par l'association Y dans un poste de responsable de secteur similaire à celui qu'elle occupait avant ses congés maternité et parentaux.
33. Il apparaît en effet qu'un premier poste hors de son secteur géographique initial lui a d'abord été proposé (1), avant un second ne correspondant pas à un emploi effectif (2).
34. Le Défenseur des droits constate cependant que l'association Y aurait pu respecter son obligation légale de réintégrer Madame X dans un poste similaire à celui qu'elle occupait avant son congé parental à deux reprises, puisque de tels postes étaient à pourvoir (3).
35. Il en résulte que les « *choix de gestion et d'optimisation de ressources* » dont se prévaut l'association Y ont eu des conséquences discriminatoires à l'encontre de Madame X en raison de son état de grossesse et du bénéfice des congés afférents (4).

36. L'instruction du Défenseur des droits montre en effet que, sans affectation précise, elle a été dans les faits rétrogradée, de sorte que son environnement de travail est devenu offensant et humiliant, caractérisant une situation de harcèlement discriminatoire (5).

1) Sur l'absence de réintégration de Madame X dans un emploi similaire et la première proposition d'un emploi hors de son secteur géographique :

37. En l'espèce, l'association Y a expliqué, en réponse à l'instruction, qu'elle n'a pas pu réintégrer Madame X dans son emploi dès lors que « *celui-ci n'existait plus à sa reprise compte tenu des réorganisations et diminutions des effectifs qui ont eu lieu* » et, qu'en toute hypothèse, il était désormais occupé par Madame D.

38. Elle a donc d'abord proposé à Madame X, par un courrier en date du 13 janvier 2017, de l'affecter sur un poste de responsable de secteur au sein de l'agence de W et ce, en dépit de l'incompatibilité du temps de transport requis avec ses obligations familiales.

39. De fait, 1h30 de trajet est nécessaire pour parcourir en voiture la distance entre Z et W, soit 3 heures pour un aller/retour quotidien.

40. Conscient que ce changement de secteur géographique présente de nombreuses difficultés eu égard aux charges de famille de Madame X, Monsieur A précise dans le courrier : « *si vous êtes intéressée par ce poste, nous accepterons à titre exceptionnel de déroger aux horaires collectifs instaurés au personnel administratif pour vous permettre de concilier votre vie personnelle et professionnelle. A titre d'exemple, vous pourriez faire 09h00-12h30 / 13h00-16h30 du lundi au vendredi, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures* ».

41. Le Défenseur des droits rappelle cependant que l'affectation sur un poste qui suppose un changement de secteur géographique emporte une modification d'un des éléments essentiels du contrat de travail, de sorte qu'il ne s'agit pas d'un poste similaire au sens de l'article L. 1225-55 du code du travail, dans lequel un salarié peut être réintégré à l'issue d'un congé parental d'éducation (Cass. soc., 16 mars 1989, pourvoi n° 86-42.328).

42. L'association Y ne saurait donc s'exonérer de sa responsabilité, comme elle le fait dans sa réponse à l'instruction, en estimant que le temps de transport en résultant pour Madame X n'était pas « *indécent* » (sic) et en se prévalant de la situation d'autres salariées dont elle aurait adapté l'emploi du temps à la situation familiale, *a fortiori* s'agissant de salariées travaillant à mi-temps. Madame X travaille à plein temps et assume la responsabilité de quatre enfants.

43. De plus, il convient de relever que l'employeur qui refuse d'affecter un salarié sur un poste disponible près de sa résidence, alors qu'il connaît l'importance de ses responsabilités familiales, méconnaît l'exigence de bonne foi dans l'exécution de la relation de travail (Cass. soc., 24 janvier 2007, pourvoi n° 05-40.639).

44. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle Madame X a refusé d'être réintégrée sur le poste situé à Z. Dans un courrier en date du 30 janvier 2017, elle écrit : « *cela perturbe gravement l'organisation de ma vie familiale : vous n'êtes pas sans savoir que j'ai à ma charge 4 enfants en bas âge et que mon époux est régulièrement en déplacement professionnel* ».

2) Sur l'absence de réintégration de Madame X dans un emploi similaire et la seconde proposition d'un emploi non effectif :

45. Ensuite, l'association a proposé un second poste de « responsable de secteur pôle week-end » à Madame X. Or, il est établi – et non contesté - qu'il devait être mis en place pour le mois d'octobre 2017, soit plus de 5 mois après sa reprise d'activité ¹.
46. Pour justifier néanmoins cette proposition de réintégration, l'association Y explique que Madame X devait « structurer » l'activité de ce pôle en vue de le créer. Selon elle, « *toutes les missions pour le pôle weekend devaient être réalisées dès le mois de 2017 avec pour objectif une mise en œuvre de l'organisation au 1^{er} octobre* ».
47. Toutefois, l'association explique dans le même temps que « *l'organisation spécifique du pôle week-end était en cours de réalisation pour une mise en œuvre effective en octobre 2017* » et que, si son activité le week-end « *était réalisée depuis plusieurs années, la proposition correspondait à un poste effectif à venir* ² »
48. Le Défenseur des droits constate en effet que Madame B n'a informé les autres responsables de secteur de la mise en place du pôle week-end, que par un courriel du 6 octobre 2017, pour un début de fonctions fixé au 6 novembre 2017.
49. De plus, les deux membres du personnel administratifs affectés à ce pôle, Mesdames D et E, attestent qu'elles n'ont commencé à travailler effectivement sur celui-ci qu'à compter du 6 novembre 2017.
50. Il en résulte que le poste de responsable de secteur du pôle week-end n'était pas, au moment de la reprise d'activité de Madame X, un poste similaire au sens de l'article L. 1225-55 du code du travail, faute d'être effectif.
51. Aussi l'association Y ne saurait tirer un argument, pour étayer la réalité du poste proposé à Madame X, du fait qu'elle était d'abord enthousiaste à la perspective de prendre la responsabilité du pôle week-end, avant de se rétracter lorsqu'elle a appris qu'il s'agit d'un poste « à créer » ou à « structurer ».

3) Sur l'existence de postes similaires disponibles pour réintégrer Madame X :

53. Il ressort des éléments recueillis dans le cadre de l'instruction que deux postes similaires de responsables de secteur au sein de l'agence de Z étaient disponibles au moment de la réintégration de Madame X, le 2 mai 2017. Elle n'y a cependant pas été affectée, bien que cette réintégration soit de droit et qu'elle s'y soit néanmoins portée candidate par courriers.

• 3.1) Le poste laissé vacant par Madame F :

54. Le premier poste de responsable de secteur vacant est celui qui était occupé par Madame F, jusqu'au 17 février 2017 ³. Dans le courrier qu'elle adresse à l'association Y le 20 mars 2017, Madame X fait valoir qu'elle « *a eu connaissance [de ce] départ [pour] la fonction de responsable de secteur sur l'agence de Z* » et précise que c'est un « *poste qui est équivalent à celui qu'[elle] exerça[it] et qui est en outre vacant* ».

¹ Voir le courrier adressé par Monsieur A à Madame X le 22 mai 2017 : « *nous vous avons proposé d'occuper le nouveau poste de responsable de secteur au 1^{er} octobre 2017, sur le pôle week-end de l'association* ».

² En gras dans le courrier de réponse à l'instruction en date du 17 septembre 2018, p. 13).

³ Voir registre unique du personnel.

55. Pour justifier le fait de ne pas la réintégrer à ce poste, Monsieur A lui répond, dans un courrier du 10 avril 2017, qu'« *afin de garantir la totalité des impératifs de service [...] auprès des personnes aidées* », l'association « *a été amen[ée] à procéder au remplacement de Madame F et de répartir son travail avec le personnel administratif déjà en poste* ».
56. Pour ce faire, l'association Y explique avoir promu au poste de responsable de secteur Madame G, anciennement assistante technique, à compter du 1^{er} mars 2017. Aussi, elle soutient que « *le poste auquel le Défenseur des droits fait référence n'a jamais été à pourvoir puisqu'[il] a été pourvu en interne au 1^{er} mars 2017* ».
57. Le registre du personnel montre en effet que Madame F n'a pas été remplacée par un recrutement externe et il est avéré que ses tâches ont été réparties entre les autres membres de son pôle de soins avant la prise de poste de Madame G. Aussi, il ne semble pas que l'association ait été « *dans l'impossibilité d'attendre le retour de Madame X* », deux mois plus tard, pour pourvoir ce poste. Au contraire, l'association s'est organisée en l'absence d'un responsable de secteur pour assurer le bon fonctionnement du pôle de soins.
58. Dès lors, le Défenseur des droits constate que l'association Y a fait le choix de promouvoir une salariée au poste de responsable de secteur, plutôt que d'anticiper la réintégration de Madame X à ce poste et ce, quand bien même elle connaissait cette échéance depuis le 17 octobre 2016 ⁴ et qu'elle reconnaît qu'il s'agit du seul poste « *en lien avec [s]on niveau contractuel* ».
- 3.2) *Le poste de responsable de secteur à pourvoir le 2 mai 2017, jour de la reprise d'activité de Madame X :*
59. Le second poste de responsable de secteur au sein de l'agence de Z au moment de la reprise d'activité de Madame X est celui précédemment occupé par Madame C. Par un courrier en date du 19 mai 2017, Madame X s'y porte candidate.
60. Une offre d'emploi sous contrat à durée indéterminée a néanmoins été diffusée par l'association Y pour le pourvoir. Madame X produit cette offre de « *responsable de secteur – localisation : Z* ». Elle a été actualisée par l'association le 2 mai 2017, soit le jour même de sa reprise d'activité. Il est précisé que « *le poste est à pourvoir rapidement* ».
61. Il apparaît donc que l'association Y a ouvert au recrutement un poste de responsable de secteur similaire à celui de Madame X au moment même de sa réintégration.
62. Dans son courrier de réponse à l'instruction, elle fait valoir que « *Madame X a été intégrée au process de recrutement mais l'employeur a fait le choix de procéder à un recrutement et de [lui] proposer le poste de responsable de secteur du pôle weekend* ». Ensuite, « *le choix d'un autre candidat (Madame H) a été fait en se basant sur le caractère et le profil de développement commercial qui était la compétence stratégique visée pour cet emploi* ».
63. Le Défenseur des droits ne saurait toutefois retenir la pertinence de cet argument dès lors que la direction a expliqué, lors du comité d'établissement du 28 juin 2017, que Madame H a été embauchée sur le pôle « Opaline ». Or, l'étude du planning de Madame X après sa reprise d'activité montre qu'elle a effectué ponctuellement des missions sur ce pôle aux fins d'alléger la charge de travail de l'assistante pendant la vacance du poste de responsable.
64. De plus, telle que définie dans la fiche de poste, la fonction de responsable de secteur comporte la dimension commerciale recherchée. Les tâches qui lui sont assignées sont les suivantes : « *évalue les besoins – définit un projet de vie avec le demandeur – formalise*

⁴ Voir le courrier de Monsieur A en date du 17 octobre 2016, information Madame X de sa reprise d'activité.

l'action qui sera mise en œuvre – évalue régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre – organise l'activité des intervenants – évalue [les intervenants] et propose des plans de formation individuels ».

65. Il faut ajouter à cela que Madame H a été engagée sous contrat à durée déterminée par l'association. Or, le Défenseur des droits relève que l'offre d'emploi qui est parue et actualisée le 2 mai 2017 sur le site de la chambre de commerce et d'industrie était un poste de « responsable de secteur » et non « responsable de secteur et de développement », comme le prétend l'association.
66. Il s'agissait également d'un recrutement sous contrat à durée indéterminée. Pourtant, le Défenseur des droits observe que Madame H a été embauchée en vertu d'un contrat à durée déterminée de 6 mois, puis elle a finalement été remplacée à l'échéance de son contrat (le 30 novembre 2017⁵). Enfin, la fiche de poste de « responsable de secteur/attaché commercial » (qui change ainsi une nouvelle fois d'intitulé), n'est qu'une unique annexe du contrat de travail de Madame H.
67. Il apparaît donc que l'association Y a modifié temporairement l'intitulé du poste de responsable de secteur à pourvoir afin d'éviter la réintégration de droit de Madame X à ce poste. A ce titre, Madame X n'avait pas à s'inscrire dans un processus de recrutement.
68. Pour le Défenseur des droits, elle est donc mal fondée à se prévaloir du refus de cette dernière de pourvoir le poste moins qualifié d'attaché commercial⁶ pour justifier le fait de ne pas l'affecter au poste de responsable de secteur en cause au motif qu'il aurait eu, temporairement, un aspect commercial.

4) Sur le caractère discriminatoire des modes de gestion du personnel par l'association Y au préjudice de Madame X :

69. Dans ses courriers de réponse à l'instruction du Défenseur des droits, l'association Y explique que le fait de pas réintégrer Madame X dans les postes de responsables de secteurs disponibles précédemment identifiés est « *un choix de gestion et d'optimisation de ressources de la part d'un employeur qui ne peut être tenu responsable de discrimination* ».
70. Le Défenseur des droits rappelle cependant qu'en application de l'article L. 1222-1 du code du travail, « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ». Ce principe s'applique nécessairement lorsque sa suspension prend fin à l'issue d'un congé parental d'éducation et donc aux conditions de la réintégration du salarié qui en a bénéficié.
71. Or, en ne proposant pas à Madame X les deux postes similaires de responsable de secteur disponibles pour sa réintégration, l'association Y n'a pas respecté le principe de bonne foi, en préférant promouvoir une autre salariée et en recrutant seulement pour quelques mois une personne avec un profil prétendument plus commercial. Au contraire, elle lui a proposé d'abord un poste éloigné incompatible avec ses charges de famille, puis un poste moins qualifié d'assistante commerciale ou encore un poste dont la création était seulement envisagée.

⁵ Voir registre unique du personnel

⁶ Voir proposition d'affectation, courrier du 3 mars 2017 : suivante : « *je souhaite vous réintégrer à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente avant votre départ en congé parental [...]. C'est pourquoi je recherche actuellement toutes les possibilités au sein des services internes. Je tiens donc à vous faire part de l'ouverture d'un poste d'attaché commercial [...] Cet emploi est à pourvoir selon la fiche de poste et les modalités jointes à la présente. Si vous êtes intéressée par cette offre, je vous remercie de bien vouloir m'adresser [...] un courrier déclinant vos motivations ainsi que votre vision développement commercial que vous envisagiez pour votre structure* ».

72. Alors que la réintégration à un poste équivalent est de droit, le Défenseur des droits constate donc que la société Y a délibérément manqué, par « *ses choix d'optimisation de ressources* » à son obligation légale de réintégrer Madame X dans un emploi similaire à l'issue de son congé parental. Ces modes de gestion du personnel ont donc un caractère discriminatoire.
73. L'argument de l'association mise en cause selon lequel ses difficultés budgétaires l'ont contrainte à « *réaffecter en interne les tâches à réaliser auprès du personnel administratif déjà présent* » pour expliquer l'absence de poste disponible pour réintégrer Madame X ne saurait l'exonérer de sa responsabilité. De fait, elle n'est jamais sortie des effectifs et son retour en poste aurait dû être anticipé.

5) Sur la rétrogradation et la situation de harcèlement discriminatoire qui en résulte au préjudice de Madame X :

74. L'article L. 1132-1 du code du travail, qui définit le principe de non-discrimination, 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.
75. L'article 1^{er} de ce texte précise que la discrimination inclut « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [notamment le sexe], 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* ».
76. Cette disposition relative à la prohibition du harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe bénéficie aux femmes ayant pris un congé maternité et ou un congé parental d'éducation, comme le confirme l'article 2 de la loi du 27 mai 2008 précitée au terme duquel « *toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité* ».
77. En l'espèce, en l'absence d'une réintégration effective sur un poste de responsable de secteur, Madame X n'a effectué qu'une partie des missions dédiées à ce poste et elle a surtout, au vu de ses plannings de travail, apporté son concours aux assistantes de secteur, soit le niveau hiérarchique inférieur.
78. Dans son courrier de réponse à l'instruction, l'association Y explique en effet que Madame X « *a notamment réalisé [des] tâches qui appartiennent au portefeuille de compétences du responsable de secteur* », sans pour autant occuper un poste défini.
79. Elle ajoute qu'elle a été affectée en binôme avec Madame J afin que celle-ci puisse la former aux évolutions du poste de responsable de secteur.
80. Pour le Défenseur des droits, s'il est légitime de former le salarié ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation aux évolutions de son poste lors de sa réintégration, cette situation ne saurait être confondue avec sa rétrogradation.

81. Or, Madame J atteste qu'« à son retour de congé parental, [Madame] X a effectué des tâches sur le pôle rubis rose en collaboration avec [elle]. Elle a pris en charge les visites de suivi, de renouvellement, l'organisation des weekends du pôle tâches habituelles effectuées par les assistantes : tableau des weekends). Elle n'avait pas de secteur attribué et a suivi les prises en charge d'usagers de plusieurs pôles. Beaucoup de ses tâches ont été faites à sa demande pour se familiariser avec les outils administratifs et informatiques. Elle n'avait pas une équipe "à gérer" ».
82. De plus, Madame X a pris acte, dans un courriel du 24 mai 2017, qu'elle devait prendre ses directives de travail auprès des secrétaires du pôle dirigé par Madame J en l'absence de celle-ci.
83. Madame X n'a donc effectué que partiellement les missions qui auraient dû être les siennes, palliant les augmentations d'activités ponctuelles ne pouvant pas être prises en charge par les autres personnels administratifs (prise de rendez-vous, réception des appels téléphoniques et organisation des tournées de soin pendant les seuls week-ends).
84. Il en résulte une rétrogradation de fait au préjudice de Madame X.
85. Or, le fait de la laisser dans une telle situation d'appui ponctuel sur différentes fonctions de son niveau de responsable de secteur, mais surtout du niveau moins qualifié d'assistante de secteur ou même de secrétaire, caractérise un climat de travail dégradant, humiliant et offensant à son préjudice, en lien avec le fait qu'elle a bénéficié d'un congé parental d'éducation.
86. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Constate que Madame X a fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de grossesse et du bénéfice des congés maternités et parentaux afférents, en violation des articles 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et des articles L. 1132-1 et L. 1225-55 du code du travail ;
 - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.
- Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend soumettre à l'appréciation du Conseil de prud'hommes de Z.

Jacques TOUBON