

Paris, le 28 mai 2020

---

## Décision du Défenseur des droits n°2020-024

---

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 et la loi organique n°2016-1690 du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;

Vu l'article 10 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme ;

Vu la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2 ;

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 d'une réclamation de Madame X relative à son licenciement et à des mesures discriminatoires qu'elle estime en lien avec sa dénonciation de faits susceptibles d'être qualifiés de délits auprès de son employeur et d'autorités compétentes,

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité,

Constate que Madame X doit être regardée comme bénéficiant de la qualité de lanceuse d'alerte au sens de la jurisprudence européenne et de la loi Sapin 2,

Constate que le licenciement de Madame X constitue une mesure de rétorsion contraire à l'article L.1132-3-3 alinéa 2 du code du travail et encourt la nullité, par application des dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail,

Constate que les mesures subies par Madame X à son retour de congé maternité constituent des mesures discriminatoires fondées sur son alerte professionnelle contraires à l'article L.1132-3-3 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail et sanctionnées par la nullité, par application de l'article L.1132-4 du code du travail,

Décide de présenter ses observations devant la cour d'appel de Z.

Jacques TOUBON

**Observations devant la cour d'appel de Z dans le cadre de l'article 33 de la loi organique  
n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Madame X d'une réclamation relative à son licenciement et à des mesures discriminatoires qu'elle estime en lien avec sa dénonciation de faits susceptibles d'être qualifiés de délits auprès de son employeur et d'autorités compétentes.

**I. FAITS :**

2. Le 9 janvier 2012, Madame X est recrutée, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, par Y, société civile de droit français et institut de recherche multinational situé à Z.
3. Y dispose d'une division expériences avec une plateforme biomédicale, unité support qui comprend une animalerie conventionnelle, un laboratoire de biologie cellulaire, un laboratoire plus généraliste et un laboratoire d'histologie et d'immuno-histo-chimie.
4. Cette plateforme biomédicale est utilisée par les chercheurs utilisateurs de Y et la ligne biomédicale ID17 pour la réalisation d'expériences qui impliquent l'utilisation de matériels biologiques et d'animaux de laboratoire.
5. Madame X occupe les fonctions de technicienne supérieure en biologie au sein de l'équipe A de la division expériences. Sa supérieure hiérarchique est Madame B, responsable de l'équipe A.
6. Son contrat à durée déterminée est renouvelé à plusieurs reprises, dans le cadre du remplacement d'un salarié absent, jusqu'à son recrutement en contrat à durée indéterminée le 4 août 2013.
7. Ses principales missions consistent à mettre en place et faire évoluer des expériences impliquant des animaux de laboratoire (anesthésie, chirurgie, prélèvement, euthanasie), des cellules (culture, coloration, microscopie) et des prélèvements tissulaires (histologie et immuno-histo-chimie) ; être responsable de la gestion des stocks de matériel et de consommables des laboratoires et assurer la maintenance des gros équipements ; effectuer le suivi des missions relatives aux soins des animaux (état de santé, bien-être) et au maintien du statut sanitaire de l'animalerie (procédure de désinfection et mise à blanc).
8. Concernant la gestion au quotidien de l'animalerie, Y a recours à la société américaine C, spécialisée dans l'élevage et la vente d'animaux de laboratoire. Madame D est, dans ce cadre, détachée au sein de l'équipe A de Y, en qualité de technicienne animalière. Elle est notamment en charge de l'entretien des locaux de l'animalerie<sup>1</sup>.
9. Au soutien de sa réclamation, Madame X explique que peu de temps après son arrivée, elle a constaté de la part de Madame D des défaillances relatives aux règles d'hygiène et de sécurité ainsi que de graves manquements relatifs aux règles liées à l'éthique animale.
10. Elle dénonce le comportement de sa hiérarchie et, plus largement, un conflit d'intérêts entre Y et le sous-traitant C. Elle explique que le personnel sous-traitant s'est progressivement emparé de tâches relevant de la compétence de Y telles que l'activité de culture cellulaire (tests sanitaires des locaux de l'animalerie et des animaux alors même que ces derniers sont fournis par la société C), le support aux utilisateurs de Y, l'encadrement des stagiaires de Y, etc.
11. En juin 2013, Madame X devient membre du E de Y, chargée du contrôle des intervenants sur les expériences animales et de la condition des animaux. Cette cellule est composée de salariés de Y et de personnes extérieures.

---

<sup>1</sup> Les annexes au contrat liant Y à la société C, relatives aux missions exactes du personnel sous-traitant, n'ont pas été communiquées au Défenseur des droits

12. Du 12 au 21 septembre 2013, Madame X est en arrêt maladie suivi d'un congé de maternité du 22 septembre 2013 au 13 février 2014.
13. Elle explique qu'à son retour le 14 février 2014, la supervision de l'animalerie et du personnel sous-traitant qui lui avait été confié lui a été retiré au profit de sa supérieure, Madame B, de la société C et des stagiaires de Y.
14. Les manquements qu'elle avait dénoncés avant son départ se poursuivent et elle continue à alerter sa hiérarchie. En novembre 2014, elle relève de nouvelles défaillances dans la réception et la manipulation d'animaux en joignant des photographies.
15. Le 18 décembre 2014, elle est convoquée à un entretien préalable en présence de Madame B et de Monsieur F, chef du service RH.
16. Par lettre datée du 5 janvier 2015 et remise en mains propres le 20 janvier 2015, elle se voit notifier un avertissement dans lequel il lui est notamment reproché de dégrader les conditions de travail avec le personnel sous-traitant.
17. Lors de son entretien annuel du 31 mars 2015, elle conteste l'avertissement et décide de dénoncer par écrit les différents manquements constatés afin d'alerter son N+2, Monsieur G, directeur scientifique de Y.
18. En avril 2015, elle devient membre du H, en qualité de technicienne en expérimentation animale.
19. La création d'un comité d'éthique est obligatoire pour chaque établissement utilisateur d'animaux à des fins scientifiques. Il s'agit d'une instance consultative indépendante, composée de membres volontaires non rémunérés, avec des représentants de la société civile et de la médecine vétérinaire. Chaque comité doit être agréé par le ministère de la recherche. Le comité émet des avis sur les projets de recherche utilisant les animaux à des fins scientifiques qu'il remet au ministère de la recherche, lequel délivre ensuite les autorisations de projets<sup>2</sup>.
20. Il convient de distinguer cet agrément de celui délivré par le préfet aux établissements éleveurs, fournisseurs ou utilisateurs en vertu du décret n°2013-118 du 1<sup>er</sup> février 2013<sup>3</sup>. Le contrôle de ces établissements est effectué par la direction départementale de la protection des populations (DDPP) qui est rattachée au ministère de l'agriculture.
21. La DDPP est également en charge du contrôle de l'application des dispositions relatives aux comités d'éthique<sup>4</sup>.
22. À plusieurs reprises en 2015, Madame X dénonce auprès de sa hiérarchie des déplacements d'animaux sans l'approbation du comité d'éthique et des expérimentations animales contrevenant aux autorisations de projets délivrées par le ministère de la recherche.
23. Face à l'inaction de sa hiérarchie, elle décide d'alerter, par courriel du 22 février 2016, le directeur général de Y, Monsieur I, le responsable du service sécurité, Monsieur J, et les secrétaires du CHSCT et du CE, Messieurs K et L, sur l'ensemble des manquements constatés depuis son embauche concernant les expérimentations animales et le comité d'éthique ainsi que sur sa perte de fonctions et la dégradation de ses conditions de travail. Elle joint à son courriel un document de 15 pages reprenant la chronologie des faits ainsi qu'un certain nombre de pièces (courriers, courriels, photographies, etc).

---

<sup>2</sup> Articles R.214-117 et suivants du code rural et de la pêche maritime

<sup>3</sup> Articles R.214-99 et suivants du code rural et de la pêche maritime

<sup>4</sup> Article R.214-104 du code rural et de la pêche maritime

24. En mai 2016, Madame B, sa supérieure, est remplacée par Madame M et Monsieur N. Ces derniers auraient identifié les difficultés rencontrées avec le personnel sous-traitant et lui auraient demandé de signaler les manquements constatés.
25. Le 15 novembre 2016, Madame X sollicite ses nouveaux supérieurs, également membres du comité d'éthique, au sujet des problèmes relevés dans l'organisation et la composition du comité d'éthique. Elle leur indique qu'elle s'est renseignée auprès de la direction départementale de la protection des populations (DDPP) qui l'a dirigée vers le ministère de la recherche et souligne l'importance de mettre le comité en conformité avec les dispositions applicables et « *réitère sa demande d'aider Y à aller dans le bon sens* ».
26. Le 1<sup>er</sup> décembre 2016, elle leur adresse un nouveau courriel concernant le manque de transparence et de communication ainsi que les défaillances de la part du sous-traitant C. Elle sollicite de nouveau une intervention de ses supérieurs hiérarchiques et souligne la dégradation de ses conditions de travail eu égard aux difficultés déjà soulevées avec le sous-traitant.
27. Par lettre remise en main propre le 5 décembre 2016, elle est convoquée à un entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, avec mise à pied immédiate à titre conservatoire. L'entretien a lieu le 13 décembre 2016.
28. Par lettre recommandée du 10 janvier 2017, elle se voit notifier son licenciement pour faute, « *la direction considérant que ses agissements constituent un motif réel et sérieux de licenciement en raison de son insubordination et de son comportement déloyal* ».
29. Par lettre recommandée du 7 février 2017, elle demande à être rétablie dans ses fonctions de membre du comité d'éthique, ce qui lui est refusé par courrier du 6 avril 2017.
30. Le 18 mai 2017, par l'intermédiaire de son conseil, elle conteste son licenciement auprès de Y qui maintient sa décision.
31. Le 17 juillet 2017, Madame X saisit le conseil de prud'hommes de Z aux fins de voir reconnaître sa qualité de lanceuse d'alerte, l'existence de mesures discriminatoires et la nullité de son licenciement.

## **II. ENQUÊTE DU DÉFENSEUR DES DROITS ET PROCÉDURE :**

32. Au titre de ses compétences en matière de lutte contre les discriminations, d'orientation et de protection des lanceurs d'alerte définies par les articles 4 3<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 et en vertu des articles 18 et 20 de la même loi organique, le Défenseur des droits a, par courrier du 10 juillet 2018, engagé une enquête auprès de Y afin de recueillir ses explications sur les mesures de rétorsion alléguées, ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces.
33. Par courrier du même jour, il a contacté l'inspection du travail saisie afin de recueillir tout élément utile, laquelle, par courrier du 7 août 2018, a communiqué les courriers de saisine qui lui ont été adressés ainsi que ses échanges avec l'employeur et la réclamante.
34. Par lettre recommandée du 30 août 2018, Y a répondu au Défenseur des droits en apportant ses explications et lui transmettant un certain nombre de pièces.
35. Par jugement du 17 décembre 2018, le conseil de prud'hommes de Z a reconnu la qualité de lanceuse d'alerte de Madame X, sur le fondement de la loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013, et a prononcé la nullité de son licenciement, considérant qu'il « *est essentiellement motivé par le fait qu'elle ait, en sa qualité de membre du comité d'éthique H, sollicité et contacté la direction départementale de la protection des populations (DDPP) pour poser des questions sur le fonctionnement de ce comité* ».

36. Toutefois, le conseil la déboute de sa demande formulée au titre de la discrimination, considérant qu'elle « *ne s'était jamais plainte d'une telle situation pendant la relation de travail* » et qu'elle « *ne rapportait pas la preuve que son état de grossesse ait été le motif d'une prétendue modification de son poste de travail* » à son retour de congé maternité.
37. Après analyse des éléments de réponse de Y, le Défenseur des droits a décidé de lui adresser, par courrier du 2 décembre 2019, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait considérer que Madame X doit bénéficier de la qualité de lanceuse d'alerte, que son licenciement constitue une mesure de rétorsion contraire à l'article L1132-3-3 alinéa 2 du code du travail et que les mesures subies à son retour de congé maternité constituent des mesures discriminatoires fondées sur son alerte professionnelle contraires à l'article L.1132-3-3 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail. Le Défenseur des droits a sollicité des éléments complémentaires auprès de Y qui était également invitée à communiquer tout élément et document utile sur l'ensemble des éléments recueillis au cours de l'enquête.
38. Par courriers des 20 décembre 2019 et 9 janvier 2020, Y y a répondu en communiquant les éléments sollicités, sans apporter d'explication ou d'élément complémentaire.
39. Y a interjeté appel du jugement et Madame X a formé un appel incident concernant sa demande formulée au titre de la discrimination.

### **III. CADRE JURIDIQUE :**

#### **➤ Sur la protection du lanceur d'alerte et la compétence du Défenseur des droits :**

40. Au niveau international, la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1982 protège indirectement les lanceurs d'alerte. Son article 5-c prévoit que ne constitue pas un motif valable de licenciement « *le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes* ».
41. Au niveau européen, c'est à travers la liberté d'expression consacrée par l'article 10 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH) de 1950, ratifiée par la France en 1974, que s'effectue leur protection :
- « Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les États de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations ».*
42. Par un arrêt de référence du 12 février 2008, *Guja c/ Moldova*, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a consacré et défini le statut du lanceur d'alerte à travers six critères :
- L'existence ou non pour la personne qui a révélé les informations d'autres moyens de procéder à la révélation d'informations ;
  - L'intérêt général présenté par les informations révélées ;
  - L'authenticité des informations divulguées ;
  - Le préjudice causé à l'employeur ;
  - La bonne foi du lanceur d'alerte ;
  - La sévérité de la sanction infligée à la personne qui a révélé les informations et ses conséquences<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> CEDH, 12 fév. 2008, n°14277/04, *Guja c/ Moldova* : à propos d'un fonctionnaire, directeur du service presse du parquet général de Moldova, révoqué pour avoir communiqué à la presse des copies de correspondances révélant des pressions du Parlement

43. Par des arrêts postérieurs, la Cour européenne a confirmé sa jurisprudence<sup>6</sup>.
44. Parallèlement, des recommandations ont été adoptées par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe et adressées aux gouvernements des États membres, notamment celle du 30 avril 2014 qui vise la création d'un cadre normatif, institutionnel et judiciaire protecteur aux « *personnes qui, dans le cadre de leurs relations de travail, font des signalements ou révèlent des informations concernant des menaces ou un préjudice pour l'intérêt général* »<sup>7</sup>.
45. En droit interne, les premières dispositions protectrices en droit du travail ont été introduites par la loi n°2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption au sein de l'article L.1161-1 du code du travail.
46. La loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière est venue plus largement protéger les lanceurs d'alerte dénonçant un crime ou un délit, à travers l'article L.1132-3-3 du code du travail, introduit au sein du chapitre relatif au principe de non-discrimination :
- « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, 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, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ».*
47. Parallèlement, dans les situations ne relevant pas de ces dispositions, la Chambre sociale de la Cour de cassation a transposé la jurisprudence européenne en droit interne, par un important arrêt en date du 30 juin 2016, en fondant la protection des lanceurs d'alerte sur l'article 10§1 de la CESDH<sup>8</sup>.
48. Enfin, la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2, a complété le dispositif avec la volonté de créer un statut du lanceur d'alerte.
49. Le nouvel alinéa 2 de l'article L.1132-3-3 du code du travail dispose :
- « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, 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, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».*
50. L'article 6 de la loi Sapin 2 étend la protection du lanceur d'alerte qu'il définit comme « *une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le*

---

sur le parquet. Le fonctionnaire avait alerté son supérieur hiérarchique qui n'avait donné aucune suite. Aucune procédure d'alerte interne n'était prévue.

<sup>6</sup> CEDH, 21 juill. 2011, n°28274/08, Heinisch c/ Allemagne et CEDH, 8 janv. 2013, n°40238/02, Bucur et Toma c/ Roumanie

<sup>7</sup> Recommandation CM/Rec (2014)7 adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 30 avril 2014

<sup>8</sup> Cass. soc., 30 juin 2016, n°15-10557

*fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ».*

51. L'article 8 prévoit une procédure d'alerte en trois étapes que le lanceur d'alerte doit respecter pour bénéficier de cette qualité :

*« I. - Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.*

*En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte mentionnée au premier alinéa du présent I à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci est adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.*

*En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au deuxième alinéa du présent I dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.*

*II. - En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance des organismes mentionnés au deuxième alinéa du I. Il peut être rendu public (...) ».*

52. Concomitamment à la loi Sapin 2, le législateur a donné compétence au Défenseur des droits pour orienter et protéger les lanceurs d'alerte en droit interne.

53. L'article 4 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 a ainsi été modifié par la loi organique n°2016-1690 du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte : *« Le Défenseur des droits est chargé (...) 5° D'orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi, de veiller aux droits et libertés de cette personne ».*

54. Il en résulte que, si un lanceur d'alerte, en raison du signalement qu'il effectue, fait l'objet de mesures de rétorsion de la part de son employeur, il peut saisir le Défenseur des droits afin que celui-ci instruisse sa réclamation.

55. L'intervention du Défenseur des droits est neutre et il n'a pas à apprécier le bien-fondé d'un signalement. Si un lanceur d'alerte sollicite sa protection, le Défenseur des droits devra examiner les conditions dans lesquelles le signalement a été effectué pour déterminer s'il est visé par la protection accordée par la loi et analyser si la mesure de rétorsion prise à l'encontre du réclamant découle directement du fait d'avoir signalé cette alerte.

56. Les dispositions de la loi Sapin 2 et de la loi organique n°2016-1690 sont entrées en vigueur le lendemain de leur publication au Journal officiel, le 11 décembre 2016<sup>9</sup>.

57. En l'espèce, Madame X a été licenciée le 10 janvier 2017, pour des motifs en lien avec la dénonciation de manquements constatés au sein de Y.

58. Le 10 novembre 2017, elle a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à son licenciement et à des mesures discriminatoires qu'elle aurait subies au sein de Y.

59. À ces dates, le Défenseur des droits était donc compétent pour orienter et protéger Madame X en vertu de la loi organique précitée.

---

<sup>9</sup> À l'exception de la procédure de recueil des signalements de l'article 8 qui nécessitait un décret d'application, adopté le 19 avril 2017 et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat)

➤ **Sur les régimes de preuve et de sanction applicables :**

60. Concernant le régime de la preuve, le principe est celui de l'aménagement de la charge de la preuve consacré par le dernier alinéa de l'article L.1132-3-3 du code du travail :

*« En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».*

61. Concernant la sanction, la nullité prévue par l'article L.1132-4 du code du travail s'applique.

62. Si la nullité du licenciement est prononcée, le salarié a droit, s'il le demande, à sa réintégration dans l'entreprise. L'employeur ne peut alors pas s'y opposer. La Cour de cassation a précisé que le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et le jugement *« peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou des revenus de remplacement pendant cette période »*<sup>10</sup>.

63. Dans l'hypothèse où le salarié ne demande pas sa réintégration, il a droit aux indemnités de rupture et à une indemnité *« réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement »* conformément à l'article L.1134-5 alinéa 3 du code du travail, et au moins égale à celle prévue à l'article L.1235-3 du code du travail, soit une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire.

### **III. ANALYSE JURIDIQUE :**

64. Avant de déterminer si le licenciement de Madame X constitue une mesure de rétorsion faisant suite au signalement d'une alerte professionnelle (C) et si elle a fait l'objet de mesures discriminatoires s'inscrivant dans ce contexte (D), il convient de vérifier au préalable, que la salariée peut être regardée comme lanceuse d'alerte au sens de la jurisprudence européenne et de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite loi Sapin 2 (B), laquelle est bien applicable au cas d'espèce (A).

#### **A. Sur l'application de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2 :**

65. Madame X a été licenciée par Y par lettre recommandée du 10 janvier 2017.

66. Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation, la rupture d'un contrat de travail se situe à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement<sup>11</sup>.

67. Le licenciement de la réclamante étant intervenu à une date postérieure à l'entrée en vigueur de la loi Sapin 2 du 6 décembre 2016, ces dispositions s'appliquent.

<sup>10</sup> Cass. soc., 11 juill. 2012, n°10-15905 ; Cass. soc., 29 mai 2013, n°11-28734

<sup>11</sup> Cass. soc., 11 mai 2005, n°03-40650 et n°03-40651

68. Sur ce point, l'analyse du Défenseur des droits s'écarte de celle du conseil de prud'hommes de Z qui considère que seules les dispositions de la loi n°2013-1117 sont applicables à la décision de licenciement dès lors qu'il ne pourrait être exigé de Madame X d'avoir mis en œuvre les obligations prescrites par l'article 8 de la loi Sapin 2 qui prévoit une procédure graduée de signalement de l'alerte.
69. Or, considérer que la loi Sapin 2 ne pourrait s'appliquer qu'à la condition que le salarié ait porté son signalement après la parution de cette loi reviendrait à priver tous les lanceurs d'alerte dont le signalement est intervenu avant son entrée en vigueur, de tout effet utile relatif à la protection dont le législateur a entendu les faire bénéficier.

**B. Madame X doit être regardée comme bénéficiant de la qualité de lanceuse d'alerte au sens de la jurisprudence européenne et de la loi Sapin 2 :**

70. L'article 6 de la loi Sapin 2 définit le lanceur d'alerte comme « *une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance* ».
71. Elle s'inspire directement de la jurisprudence de la CEDH qui a consacré et défini la première le statut du lanceur d'alerte sur le fondement de l'article 10 §1 de la CESDH.
72. Dans ses conclusions et sa réponse au Défenseur des droits, Y fait valoir que Madame X n'a pas la qualité de lanceuse d'alerte car elle n'a pas dénoncé de crime ou de délit.
73. Il sera fait observer que les signalements visés à l'article 6 de la loi précitée ne se limitent pas à la dénonciation de crime ou de délit mais couvrent également les violations graves et manifestes d'un engagement international, de la loi ou du règlement, ou des menaces ou des préjudices graves pour l'intérêt général.
74. En l'espèce, Madame X a signalé, à plusieurs reprises en 2014, des manquements aux règles d'hygiène et de sécurité<sup>12</sup> qui pourraient caractériser le manquement délictuel de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité prévu par l'article L.4741-1 du code du travail et le délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui réprimé par l'article 223-1 du code pénal.
75. Madame X a également dénoncé, à plusieurs reprises, des manquements graves aux règles relatives à la protection des animaux<sup>13</sup> susceptibles de revêtir la qualification pénale de sévices graves ou actes de cruauté envers les animaux, délit prévu et réprimé par les articles 521-1 et 521-2 du code pénal<sup>14</sup>.
76. L'ensemble de ces éléments permettent de considérer qu'ils entrent bien dans le champ des alertes visées à l'article 6 de la loi Sapin 2.

---

<sup>12</sup> Absence d'équipement de protection individuel pour la manipulation du nitrofen accompagnée d'un non-respect de règles d'hygiène ; absence de contrôle de sa hiérarchie dans le transport d'échantillons refusé par les services de sécurité, etc.

<sup>13</sup> Transports non réglementés d'animaux de laboratoire, protocoles éthiques non respectés entraînant la souffrance des animaux tels que le mélange d'espèces entre prédateurs et proies, etc.

<sup>14</sup> Selon l'article 521-2 du code pénal : « *Le fait de pratiquer des expériences ou recherches scientifiques ou expérimentales sur les animaux sans se conformer aux prescriptions fixées par décret en Conseil d'Etat est puni des peines prévues à l'article 521-1* ». Or, les dispositions relatives aux comités d'éthiques, prévues par les articles R.214-117 et suivants du code rural et de la pêche maritime, sont issues de décrets pris en Conseil d'Etat et plus particulièrement du décret n°2013-118 du 1<sup>er</sup> février 2013 relatif à la protection des animaux utilisés à des fins scientifiques. Au soutien de sa réclamation, Madame X dénonce notamment le non-respect de l'article R.214-118 du code rural et de la pêche maritime relatif à la composition du comité d'éthique.

77. À ce stade, il convient de rappeler que la jurisprudence rappelle régulièrement que quand bien même un salarié se tromperait sur la qualification à apporter aux faits dénoncés, ou que ceux-ci s'avèreraient infondés, il serait considéré comme un lanceur d'alerte dès lors qu'il a dénoncé les faits de bonne foi.
78. Cette condition relative à la bonne foi du salarié est également rappelée dans la résolution 1729 (2010) du Conseil de l'Europe : « 6.2.4. *Tout donneur d'alerte doit être considéré comme agissant de bonne foi, sous réserve qu'il ait des motifs raisonnables de penser que l'information divulguée était vraie, même s'il s'avère par la suite que tel n'était pas le cas, et à condition qu'il n'ait pas d'objectifs illicites ou contraires à l'éthique* ».
79. La recommandation 2014 précise, dans le même sens, que « *la personne ayant fait un signalement ou ayant révélé des informations ne devrait pas perdre le bénéfice de sa protection au seul motif qu'elle a commis une erreur d'appréciation des faits ou que la menace perçue pour l'intérêt général ne s'est pas matérialisée, à condition qu'elle ait eu des motifs raisonnables de croire en sa véracité* ».
80. La bonne foi rejoint ainsi l'honnêteté et signifie sans fraude ni tromperie. « *Cela ne signifie pas que la personne ne se trompe pas ou qu'elle n'a pas d'arrière-pensée. En matière d'alerte, la distinction est importante dans la mesure où elle implique que seule une personne qui signale ou révèle des informations qu'elle sait être inexactes ou fausses s'expose à perdre la protection de la loi* ».
81. Dans l'arrêt *Guja c/ Moldova* précité, la Cour européenne précise :
- « La motivation du salarié qui procède à la divulgation est un autre facteur déterminant pour l'appréciation du point de savoir si la démarche doit ou non bénéficier d'une protection. Par exemple, un acte motivé par un grief ou une animosité personnels ou encore par la perspective d'un avantage personnel, notamment un gain pécuniaire, ne justifie pas un niveau de protection particulièrement élevé (Haseldine, décision précitée<sup>15</sup>). Il importe donc d'établir si la personne concernée, en procédant à la divulgation, a agi de bonne foi et avec la conviction que l'information était authentique, si la divulgation servait l'intérêt général et si l'auteur disposait ou non de moyens plus discrets pour dénoncer les agissements en question »<sup>16</sup>.*
82. Elle confirme sa position dans l'affaire *Heinisch c/ Allemagne*, considérant que « *même à admettre que la requérante ait aussi été mue par la volonté d'améliorer ses conditions de travail, la Cour n'aperçoit aucune raison de douter que l'intéressée était de bonne foi, qu'elle était convaincue d'agir dans l'intérêt général en dénonçant un comportement prétendument illicite de son employeur au ministère public et qu'elle pensait ne pas avoir d'autres moyens, plus discrets, de remédier à la situation dénoncée* »<sup>17</sup>.
83. En l'espèce, aucun élément du dossier ne permet d'établir que Madame X n'aurait pas dénoncé les faits en cause de bonne foi.
84. Ainsi, Madame X répond à la définition du lanceur d'alerte au sens de la jurisprudence européenne et des dispositions de l'article 6 de la loi Sapin 2.
85. Pour bénéficier de la protection attachée à cette qualité, l'article 8 de la loi Sapin 2 prévoit que le lanceur d'alerte doit respecter une procédure de signalement graduée :
- « I. - Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.*

<sup>15</sup> CEDH, 13 mai 1992, *Haseldine c/ Royaume-Uni*, n°18957/91

<sup>16</sup> CEDH, 12 fév. 2008, n°14277/04, *Guja c/ Moldova*, §77

<sup>17</sup> CEDH, 21 juill. 2011, n°28274/08, *Heinisch c/ Allemagne*, §83

*En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte mentionnée au premier alinéa du présent I à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci est adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au deuxième alinéa du présent I dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public (...) ».*

86. Cette procédure doit permettre à l'employeur de prendre toutes les dispositions utiles afin d'enquêter sur les faits signalés et d'y remédier le cas échéant. Ce n'est qu'en l'absence de réponse ou si celle-ci n'est pas satisfaisante que le lanceur d'alerte peut s'adresser aux autorités compétentes ou rendre publique son alerte, sauf à démontrer l'existence d'un danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles.
87. L'article 8 de la loi Sapin 2 est directement inspiré de l'arrêt de la Cour européenne *Guja c/ Moldova* précité qui trouve en tout état de cause à s'appliquer et à fonder la démarche raisonnée suivie par Madame X.
88. En effet, il est clair que Madame X a respecté cette procédure graduée puisqu'elle n'a eu de cesse d'alerter en premier lieu son employeur, depuis 2012, sur les faits dénoncés avant de se tourner vers d'autres autorités dès lors qu'il n'était pas apporté de réponse satisfaisante à ses signalements.
89. C'est ainsi qu'elle a progressivement dénoncé les manquements qu'elle constatait, en veillant à respecter la voie hiérarchique :
- N+1 en la personne de Madame B alertée à compter de juin 2012 ;
  - Appel au service RH, en contactant Monsieur O, en juin 2014 ;
  - N+2 en la personne de Monsieur G, alerté à travers le compte-rendu de son entretien annuel de 2015 ;
  - Signalement au directeur général, Monsieur I, au responsable du service sécurité, Monsieur J, et aux secrétaires du CHSCT et du CE, par un courriel du 22 février 2016 qu'elle prend soin d'intituler « *Confidentiel – HB* » ;
  - Signalement à ses nouveaux N+1, Madame M et Monsieur N, en octobre 2016, suite au départ de Madame B.
90. Plus particulièrement, il ressort des éléments communiqués que le 11 juin 2012, elle a fait état des premiers manquements de Madame D à sa supérieure hiérarchique qui n'y aurait pas donné suite.
91. Le 5 mars 2013, elle relève de nouvelles défaillances concernant une expérience sur des lapins qu'elle retrouve avec d'importantes lésions non traitées. Plusieurs membres de Y en sont informés, dont Madame B.
92. Le 12 mars 2013, elle dénonce l'absence de réaction de sa responsable et le soutien accordé au personnel sous-traitant :
- « Il faut que je veille à ce que tout se passe bien, que Charlène fasse bien son boulot, etc. mais je n'ai jamais rien droit de lui dire et lorsque je soulève des points aberrants, les fois où tu peux m'apporter ton soutien face à Charlène sont peu nombreuses (...) Je suis fatiguée de tout ça, tu m'as demandé de me détendre, pour la gestion des autres labos et manip pas de problème mais pour l'animalerie si je me détends, ça équivaut à perdre ma conscience professionnelle, ça je suis désolée mais je ne le peux pas ».*
93. En juillet 2014, elle relève l'absence d'équipement de protection individuel pour la manipulation d'un pesticide toxique, le nitrofen, ainsi que le non-respect de règles d'hygiène par Madame D.

94. En août 2014, elle sollicite une autorisation de mise en circulation auprès du service sécurité de Y, dans le cadre d'un transport d'échantillons vers la Suisse qu'elle doit effectuer avec Madame D. L'autorisation est refusée en raison du danger qu'il représente pour les salariées.
95. En novembre 2014, elle relève des défaillances dans la réception et la manipulation d'animaux (déplacements et mélanges d'animaux d'expériences différentes). Elle joint des photographies constatant des problèmes d'étiquetage sur les cages de souris transgéniques qu'elle transmet à l'équipe A.
96. Le 7 janvier 2015, elle est informée d'un nouveau manquement de Madame D dans le cadre d'une expérience sur des lapins dont elle a été écartée. Elle en fait part à Madame B. Dans l'intervalle, elle alerte son N+2 à travers son compte-rendu d'entretien individuel d'évaluation.
97. Le 6 octobre 2015, elle constate des déplacements d'animaux sans l'approbation du comité et des mélanges d'espèces (prédateurs/proies) contraires aux règles applicables. Elle en informe l'équipe A, Madame B et le personnel sous-traitant.
98. Par son courriel du 26 février 2016, elle prend soin de détailler et d'étayer l'ensemble des manquements constatés, en soulignant les différentes alertes progressivement émises.
99. Par courriel du 9 octobre 2016 adressé à ses nouveaux responsables, Madame M et Monsieur N, elle constate de nouvelles erreurs du personnel sous-traitant, sollicite un éclaircissement sur le rôle de chacun et souligne qu'elle n'apparaît plus dans la liste des membres de la E.
100. Face à l'inaction de la direction et la poursuite des manquements constatés, Madame X décide de s'adresser, en novembre 2016 et en sa qualité de membre du comité d'éthique, à la DDPP de l'Isère qui la dirige vers un représentant du ministère de la recherche, compétent pour les questions relatives au comité d'éthique.
101. Des éléments recueillis, il ressort que la DDPP était bien l'autorité compétente pour signaler les faits, qu'il s'agisse des faits dénoncés en sa qualité de membre du comité d'éthique que des faits dénoncés en sa qualité de technicienne en biologie et de membre de la E. En effet, la DDPP est à la fois chargée de veiller au respect des dispositions relatives au comité d'éthique et de contrôler les établissements utilisateurs d'animaux à des fins scientifiques<sup>18</sup>.
102. Dans son courriel du 28 février 2016, Madame B indique d'ailleurs que l'autorité de tutelle concernant l'animalerie est la DDPP. C'est également ce qui sera mentionné dans la lettre de licenciement de la réclamante : « *en contactant les autorités de tutelle compétentes en matière d'inspection et de contrôle de l'expérimentation animale (...)* ».
103. Surtout, au titre des éléments sollicités, Y communique un courriel du 18 mars 2013 dans lequel Madame B confie à Madame P, responsable opérationnel insourcing solutions de la société C, à propos des manquements de Madame D : « *Si la DDPP était passée à Y la semaine dernière, je pense qu'on aurait pu nous faire un certain nombre pour ne pas dire un nombre certain de reproches très justifiés (...)* ».
104. Ainsi, Madame X ayant signalé son alerte dans le respect de l'article 8 de la loi Sapin 2 et de la jurisprudence européenne, il convient d'examiner si elle peut prétendre à la protection prévue à l'article L.1132-3-3 alinéa 2 du code du travail qui prévoit :

« *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, (...), pour avoir signalé une alerte dans le*

---

<sup>18</sup> Décret n°2013-118 du 1<sup>er</sup> février 2013

*respect des articles 6 à 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».*

**C. Le licenciement de Madame X constitue une mesure de rétorsion contraire à l'article L.1132-3-3 alinéa 2 du code du travail :**

105. Aux termes de la lettre de licenciement du 10 janvier 2017, il est reproché à Madame X d'avoir exposé « à la DDPP des interrogations dont les décisions ont un impact majeur sur les activités de Y », de « n'avoir pas modifié votre comportement malgré plusieurs rappels à l'ordre préalables vous demandant de retrouver une attitude mesurée à votre poste tant dans les relations avec les membres de l'équipe et les salariés en sous-traitance que par l'adéquation des actions correctives que vous mettez en place à la suite des écarts que vous constatez (...) ».

106. Y conclut la lettre de licenciement en indiquant :

*« Il ressort des deux messages électroniques cités ci-dessus que vous avez manifestement et volontairement continué à agir en dehors du cadre des missions qui vous étaient confiées, ignorant les injonctions de votre hiérarchie de modifier votre comportement :*

- en intervenant et interagissant de façon inappropriée, constante et répétée, dans la relation contractuelle avec le prestataire Q, mettant en difficulté ses salariés, et perturbant voire pouvant entraîner une dégradation du déroulement de la prestation,*
- en contactant les autorités de tutelle compétentes en matière d'inspection et de contrôle de l'expérimentation animale, sans prendre la mesure des conséquences néfastes que ces agissements pourraient avoir sur Y, sans disposer de l'ensemble des éléments nécessaires permettant de se forger une opinion sur la conformité de ces opérations avec la réglementation, alors même que les dernières inspections effectuées par la DDPP n'ont fait apparaître aucun manquement.*

*Ce faisant, vous avez désobéi sciemment à votre hiérarchie, allant jusqu'à vous substituer à elle, et vous avez présenté une image injustement dégradée de Y auprès de ses partenaires sociaux, de ses prestataires et de ses autorités de tutelle (...).*

*La direction considère que vos agissements constituent un motif réel et sérieux de licenciement en raison de votre insubordination et de votre comportement déloyal (...).*

107. La lettre de licenciement fait ainsi clairement le lien entre la dénonciation des faits et la rupture du contrat de travail de Madame X.

108. D'ailleurs, comme le souligne le conseil de prud'hommes, Madame X a ainsi porté « à la connaissance de son employeur des interrogations sur le fonctionnement ou le dysfonctionnement récurrent dans son unité de travail (...) le contenu du mail n'a pas le caractère démesuré que voudrait lui donner Y, pas plus qu'il ne constitue une récidive des faits pour lesquels Madame X a déjà été sanctionnée ».

109. Dans le mémo adressé par le chef du service RH aux membres de la commission des carrières, Y se fonde en effet sur les deux courriels pour reprocher à la réclamante un comportement déloyal et son insubordination. L'employeur considère que ces deux messages constituent une récidive de la faute pour laquelle Madame X a reçu un avertissement en 2015 et il fait également référence à son courriel du 22 février 2016.

110. Comme le souligne le conseil de prud'hommes dans son jugement, Y ne saurait valablement se fonder sur le courriel du 22 février 2016, n'ayant entrepris aucune démarche au moment de son envoi visant à prendre des mesures à l'encontre de sa salariée.

111. Il en va de même de l'avertissement du 20 janvier 2015 notifié à la réclamante quelques jours après un nouveau constat de défaillances de la part de Madame D.

112. Suite à cet avertissement, Madame X continue de signaler les manquements qui se poursuivent mais craint de nouvelles sanctions. Elle indique ainsi dans le compte-rendu de son entretien de 2015 : « *À ce jour je ne sais plus comment agir car les soucis sont toujours là mais je ne sais plus comment les faire remonter sans craindre une autre sanction ou autres sanctions envers moi* ».
113. De même, à propos des manquements relevés au sujet du comité d'éthique, elle indique dans son courriel du 22 février 2016 : « *Dans cette configuration, quels choix me sont offerts ? Dire les choses et voir ma légitimité et ma libre expression contestées en étant humiliée et dénigrée sur mes compétences devant le comité d'éthique ? Ou bien m'auto censurer par peur de représailles et me réduire au silence ?* ».
114. Au vu de l'ensemble de ces éléments, il ressort que le licenciement de Madame X est en lien avec le signalement de son alerte et constitue ainsi une mesure de rétorsion au sens de l'article L.1132-3-3 alinéa 2 du code du travail sanctionnée par la nullité, par application des dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail.

**D. Les mesures subies par Madame X à son retour de congé maternité constituent des mesures discriminatoires fondées sur son alerte professionnelle contraires à l'article L.1132-3-3 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail :**

115. Madame X soutient qu'elle a connu une perte de ses fonctions initiales à son retour de congé maternité, après avoir commencé à signaler les manquements qu'elle constatait au sein de Y, ce qui est susceptible de constituer des mesures discriminatoires.
116. En effet, 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<sup>er</sup> 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 de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse (...)* ».
117. L'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 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.
118. À ces dispositions générales s'ajoutent des dispositions spécifiques relatives à la protection de la maternité.
119. 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* ».
120. C'est également ce que prévoit l'article 15 de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 : « *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* ».
121. À défaut, la salariée subit un désavantage particulier en raison de sa grossesse par rapport aux autres salariés, 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 de la salariée durant son congé maternité<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Cass., soc., 28 oct. 2008, n°07-41856 ; Cass., soc., 16 déc. 2008, n°06-45262

122. Enfin, les dispositions de l'article L.1142-1 3° du code du travail interdisent 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* ».
123. En l'espèce, le 20 mars 2014, un mois environ après le retour de congé maternité de la réclamante, Madame B indique expressément dans le compte-rendu de son entretien annuel qu'elle n'est plus en charge de la supervision du personnel sous-traitant :
- « Je comprends ses préoccupations concernant l'esprit général d'ID17. Je suis aussi fatiguée par cela. Hélène a encore besoin d'un peu de temps pour s'installer dans sa position très récente et pour trouver les limites de ce qu'elle doit faire (...) En tout cas Hélène gagnera beaucoup en sérénité si elle peut équilibrer le positif et le négatif avant d'agir sur des problèmes difficiles. Comme l'a déclaré Hélène, la gestion quotidienne du personnel C est maintenant gérée par moi-même. Historiquement, l'animalerie était gérée directement par R<sup>20</sup> puis il était logique de procéder de la même manière à l'arrivée de XX. Cependant, nous avons eu des difficultés en essayant de travailler ainsi et après réunions j'ai décidé de changer de façon d'agir afin de trouver une solution optimisée. Nous verrons comment cela fonctionne ».*
124. Madame B salue par ailleurs « *l'honnêteté et la volonté* » avec laquelle la réclamante peut superviser un étudiant ou un technicien, en précisant : « *Cependant, XX doit apprendre à accepter que l'encadrement ne fonctionne pas comme prévu en tenant compte de ce que l'être humain peut ne pas agir comme nous le souhaitons* ».
125. Il semble ainsi que le changement d'organisation du service durant l'absence de la réclamante et la perte de fonctions en découlant à son retour de congé maternité soient en lien avec le signalement effectué avant son départ.
126. Dans sa réponse, Y fait valoir que Madame X n'a jamais eu en charge l'encadrement du personnel C, en se fondant sur l'offre d'emploi à laquelle elle a répondu et sur le contrat de prestation de service conclu entre Y et la société C qui mentionne uniquement Madame B comme référente de Y pour les aspects techniques. Au vu de ce qui précède, ces éléments sont insuffisants, la gestion du personnel C semblant en pratique avoir été confiée à Monsieur R, à Madame X puis à Madame B.
127. Plusieurs échanges produits par la réclamante permettent de constater qu'elle a dû s'adapter au planning du sous-traitant, ce qui l'a notamment empêchée de mener à bien l'encadrement des stagiaires de plus en plus sollicités par Madame D.
128. Des éléments recueillis, il ressort également que Madame X a progressivement perdu la gestion de l'animalerie au profit du seul sous-traitant.
129. Par courriel du 19 décembre 2014 qui fait suite à son entretien préalable, elle sollicite auprès de Monsieur F et Madame B une fiche de poste clairement définie « *afin de mieux cerner mes tâches et me conformer à vos directives* ».
130. Par courriel du 5 janvier 2015, Madame B lui répond : « *Je n'ai pas réellement de JD [Job Description] plus détaillée te concernant, sachant que tu es sur le poste de R mais que sa JD (dernière version en 2010) n'est pas tout à fait la tienne compte tenu des évolutions du groupe et des personnes au sein de A, avec entre autre (i) gestion de l'animalerie par C, (ii) ton implication plus forte (que celle de R) (...)* ». Elle acte ainsi que la supervision de l'animalerie est désormais effectuée par Madame D.
131. Une fiche de poste détaillée est communiquée à la réclamante lors de son entretien annuel de 2015, qu'elle conteste au regard de l'importance des tâches confiées au sous-traitant.

---

<sup>20</sup> Salarié que la réclamante remplaçait lors de son arrivée en CDD au sein de Y

132. Dans son courrier du 22 février 2016, Madame X souligne les problèmes éthiques que pose la relation client entre Y et le sous-traitant C.
133. Dans le cadre de sa réclamation, elle explique qu'elle s'est confrontée « à un géant de l'élevage d'animaux de laboratoire, Q, qui sous traite le personnel pour l'animalerie de Y et chez qui sont achetés la quasi exclusivité des animaux de laboratoire ».
134. Les éléments communiqués par Y démontrent que la société C est, depuis le départ de Madame B en mai 2016, chargée de la gestion de l'animalerie dans son ensemble et notamment des procédures d'expérimentation. De son côté, la réclamante doit assurer le support technique *in vivo* et *in vitro* pour les utilisateurs de la ligne S. Il semble ainsi que le rôle du sous-traitant se soit considérablement développé.
135. C'est également ce qui ressort des éléments concernant la E. En juin 2016, alors que le personnel concepteur des expériences est encadré par des dispositions réglementaires spécifiques et que Monsieur T, qui en fait partie, est en charge d'un projet relatif à la radiothérapie de tumeurs cérébrales sur des rats, Monsieur U, salarié de la société C, modifie le projet.
136. Dans ce contexte, Madame X est de moins en moins amenée à pratiquer les techniques relevant initialement de son domaine de compétence au détriment du personnel C et des stagiaires de Y.
137. Le 6 octobre 2014, Madame B décide de confier à la stagiaire la gestion du registre des entrées et des sorties. Le 26 octobre 2015, dans le cadre d'une implantation à effectuer, elle attribue à Madame D et la stagiaire les actes techniques (anesthésie, tatouage et réveil) et demande à la réclamante d'assister une collègue dans la préparation de produits.
138. Par courriel du 16 novembre 2015, Madame X fait part de la dégradation de ses conditions de travail : « *J'aimerais pouvoir recouper, cela fait longtemps maintenant que je n'ai pas fait de coupe et cela me manque (...)* ».
139. Les informations relatives à la E ne lui sont plus communiquées et elle n'est plus sollicitée comme elle l'était avant son départ en congé maternité. Elle le souligne lors de son entretien annuel de 2015 et par courriel du 9 octobre 2016 auprès de Madame M et Monsieur N. Dans sa réponse, Y communique deux courriels postérieurs de Monsieur U qui apparaissent insuffisants.
140. Par ailleurs, les éléments médicaux produits par la réclamante permettent de constater que son état de santé s'est progressivement dégradé à compter de son retour de congé maternité et qu'elle a sollicité, à plusieurs reprises, le médecin du travail en lui faisant part de la perte de ses fonctions et de l'isolement subis depuis son retour.
141. La concomitance entre le signalement de Madame X, émis dès 2012, et les mesures défavorables prises à son encontre à son retour de congé maternité, le 14 février 2014, laissent supposer l'existence d'une discrimination en raison du sexe, de la situation de famille et de la grossesse qui apparaît en lien avec son alerte professionnelle.
142. Ces mesures, intervenues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi Sapin 2, relèvent des dispositions de l'article L.1132-3-3 alinéa 1<sup>er</sup> issues de la loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013, qui prévoient :

*« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, 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, pour avoir relaté ou*

*témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ».*

143. Contrairement à ce qu'a retenu le conseil de prud'hommes de Z pour débouter Madame X de sa demande formulée au titre de la discrimination, elle a dénoncé l'existence de ces mesures discriminatoires avant la rupture de son contrat de travail.
144. Elle l'a en effet signifié à l'employeur lors de ses entretiens annuels de 2014 et 2015 ainsi que dans son courrier du 22 février 2016 qu'elle conclut en indiquant : « *Je veux retrouver un poste à la hauteur de mes compétences, en rapport avec mon poste initial, avant mon congé maternité* ».
145. Le jugement du conseil de prud'hommes est également contestable en ce qu'il retient que Madame X « *ne rapportait pas la preuve que son état de grossesse ait été le motif d'une prétendue modification de son poste de travail* » à son retour de congé maternité, après avoir pourtant relevé, en reprenant sur ce point les conclusions de Y, « *que la seule différence concerne l'année 2014 où, afin d'éviter tous nouveaux problèmes, Madame B, supérieure hiérarchique de Madame X, prenait la gestion des relations avec le prestataire* ».
146. Ce faisant, le conseil renverse la charge de la preuve et méconnaît les dispositions des articles L.1134-1 et L.1132-3-3 dernier alinéa du code du travail précitées.
147. Dans son courrier de réponse, afin d'écartier l'existence de toute discrimination à l'encontre de la réclamante, Y fait valoir qu'elle a été engagée par contrat à durée indéterminée du 4 août 2013, peu de temps avant son départ en congé maternité. Toutefois, cet élément ne permet pas d'exclure l'existence de mesures discriminatoires à son retour de congé maternité.
148. Y ne justifie pas par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination les mesures prises à l'encontre de la réclamante ni la dégradation de ses conditions de travail à son retour de congé maternité.
149. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que Madame X a fait l'objet de mesures discriminatoires à son retour de congé maternité qui s'inscrivent dans le contexte de son alerte professionnelle et constituent, à ce titre, des mesures de rétorsion au sens de l'article L.1132-3-3 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail sanctionnées par la nullité, par application de l'article L.1132-4 du code du travail.
150. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - Constate que Madame X doit être regardée comme bénéficiant de la qualité de lanceuse d'alerte au sens de la jurisprudence européenne et de la loi Sapin 2 ;
  - Constate que le licenciement de Madame X constitue une mesure de rétorsion contraire à l'article L.1132-3-3 alinéa 2 du code du travail et encourt la nullité, par application des dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail ;
  - Constate que les mesures subies par Madame X à son retour de congé maternité constituent des mesures discriminatoires fondées sur son alerte professionnelle contraires à l'article L.1132-3-3 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail et sanctionnées par la nullité, par application de l'article L.1132-4 du code du travail.
151. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la cour d'appel de Z.

Jacques TOUBON