

Paris, le 9 avril 2021

Décision du Défenseur des droits n°2021-080

La Défenseure 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 le code du 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.

Saisie par Madame X qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination dans le cadre de son emploi en raison de son état de grossesse de la part de la société Y ;

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

Claire HÉDON

Observations devant la Cour d'appel 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 a rencontrées dans le cadre de son emploi et qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de grossesse.
2. A la suite de son enquête, le Défenseur des droits a présenté des observations en justice dans cette affaire devant le conseil des prud'hommes de Z (CPH).
3. Dans son jugement rendu en départage le 29 novembre 2018, le conseil des prud'hommes a considéré que la prise d'acte de Madame X avait produit les effets d'un licenciement nul car discriminatoire. Il avait également annulé la sanction de mise à pied car infondée. Le CPH a jugé que « l'employeur échoue à prouver que ses agissements ne sont pas liés à l'état de grossesse de la salariée et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs extérieurs à cette grossesse ». Aussi, pour la juridiction de 1^{er} degré, « cette attitude discriminatoire caractéris[ait] un manquement grave de l'employeur justifiant que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul ». Pour l'ensemble des préjudices subis, le CPH a ordonné le versement de près de 62 000 euros à la réclamante à titre des dommages et intérêts.
4. L'employeur ayant interjeté appel de ce jugement, l'affaire sera réexaminée par la Cour d'appel de Z. La date d'audience est fixée au 11 mai 2021.

RAPPEL DES FAITS :

5. Le 2 janvier 2014, Madame X a été embauchée par la société Y sous contrat à durée indéterminée en qualité de chargée de développement.
6. Elle indique que les relations de travail avec son employeur se seraient subitement dégradées à compter du mois de septembre 2015, période coïncidant avec l'annonce de sa grossesse.
7. Aussi, Madame X précise que, lors de la définition des objectifs commerciaux pour l'année 2016, sa direction se serait longtemps opposée à la prise en compte de son absence pour maternité, ce qu'elle dénoncera par la suite dans un courrier du 12 janvier 2016.
8. Du 17 novembre au 6 décembre 2015, Madame X est en arrêt de travail.
9. La semaine de son retour, deux courriers lui sont adressés par la société Y.
10. Dans le premier, en date du 7 décembre 2015, Monsieur A, directeur des ressources humaines, la convoque à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction.
11. Dans le second courrier, en date du 11 décembre 2015, la société Y lui notifie sa décision de prélever sur ses salaires un trop perçu d'avance sur commissions versées au titre de l'année 2015 à hauteur de 8385,55 euros.
12. Par courrier du 15 décembre 2015, Madame X conteste ce trop perçu tant dans son principe que dans son montant.
13. Le 16 décembre 2015, Madame X est reçue par Monsieur A dans le cadre de l'entretien préalable à une éventuelle sanction.

14. Le 31 décembre 2015, Madame X se voit notifier une mise à pied disciplinaire de deux jours. Le courrier de sanction précise « depuis septembre 2015, nous avons noté un changement dans votre comportement et avons dû constater un nombre important de manquements de votre part ». Il lui est fait griefs de retards, de pauses déjeuner trop longues, d'accomplissement d'heures supplémentaires non autorisées, d'appels téléphoniques personnels, de relances abusives auprès des prospects et d'absence de reporting.
15. Madame X est ensuite en arrêt maladie du 4 janvier au 14 février 2016, puis en congé maternité du 15 février au 5 juin 2016. Un arrêt de travail lui est prescrit du 6 juin au 31 août 2016.
16. Pendant ces périodes de suspension de son contrat de travail, elle conteste par courrier l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et met en évidence la coïncidence du changement de comportement qui lui est imputé et l'annonce de sa grossesse.
17. Par courrier du 29 avril 2016, Monsieur B, inspecteur du travail, convoque Madame C, présidente et directrice commerciale de la société Y, afin de l'entendre sur la dégradation des conditions de travail de Madame X.
18. Par courriel du 13 mai 2016, Monsieur B informe Madame X que les représentants de la société Y ont refusé de déférer à ses convocations et qu'il est donc dans l'impossibilité matérielle de mener son enquête.
19. Par courrier du 28 juillet 2016, Madame X prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de manquements de son employeur qu'elle estime suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.
20. Par courrier du 10 août 2016, Monsieur A conteste les manquements allégués par la réclamante à l'appui de sa prise d'acte, qu'il considère comme une démission.

ENQUETE :

21. Le Défenseur des droits a demandé à la société Y de communiquer les éléments nécessaires à l'instruction de la réclamation de Madame X. Après relance, elle a fait valoir une première série d'observations, sans toutefois produire toutes les pièces sollicitées.
22. Au vu des éléments recueillis, le Défenseur des droits a adressé à la société Y une note récapitulant son analyse du dossier et l'a invitée à formuler des observations complémentaires. Cette note a en effet pour objet de permettre à la société mise en cause d'apporter de nouvelles justifications, voire de contester l'analyse du Défenseur des droits avant qu'il ne statue.
23. En réponse, par un courrier en date du 19 septembre 2018, la société Y conteste l'existence de toute discrimination au préjudice de Madame X. Elle fait valoir que les « prétendus manquements invoqués par Madame X sont inexistantes et ne pouvaient justifier *a fortiori* une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ». La société Y conteste le fait qu'il y ait eu une dégradation de ses conditions de travail et qu'en toute hypothèse, sa grossesse n'a pas motivé la façon dont la société a fait usage de son pouvoir de direction.
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, laquelle est caractérisée par la détérioration volontaire et continue de sa relation de travail dès lors que ses supérieurs hiérarchiques en ont été informés.

ANALYSE JURIDIQUE :

- **Sur la discrimination subie par Madame X dans son emploi en raison de son état de grossesse :**

25. L'article L.1132-1 du code du travail dispose qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, [...] notamment en matière de rémunération [...] en raison de son sexe, de sa grossesse ou de sa situation de famille [...] ».
26. Cette disposition posant le principe général de non-discrimination dans les relations professionnelles renvoie, aux fins de définir la discrimination prohibée, 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. L'article 1^{er} de ce texte précise que la discrimination inclut « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [notamment le sexe ou l'état de grossesse], 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 ».
27. Il en résulte que tout agissement subi par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et lié à l'un des critères prévus par l'article L.1132-1 du code du travail, tel que le sexe ou l'état de grossesse, constitue une discrimination.
28. De plus, aux termes de l'article L.1142-1 du code du travail, il est plus spécifiquement prévu que « nul ne peut [...] 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 ».
29. S'agissant du régime probatoire applicable, l'article L. 1134-1 du code du travail dispose que, lorsqu'un candidat à l'embauche présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il appartient au défendeur, c'est-à-dire à l'employeur, de démontrer le caractère objectif de ses décisions.
30. L'article L. 1144-1 du code du travail confirme cet aménagement de la charge de la preuve au profit du salarié qui présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son sexe ou, pour une salariée, de son état de grossesse. L'employeur doit démontrer le caractère objectif de sa décision.
31. Enfin, en application de l'article L. 1132-4 du code du travail, tout acte discriminatoire doit être frappé de nullité et être par conséquent considéré comme non avenu.
32. En l'espèce, Madame X indique que ses relations de travail avec les membres de la direction de la société Y se sont dégradées à la suite de l'annonce de sa grossesse le 1^{er} septembre 2015.
33. Elle fait valoir à cet égard que Madame Camille C, présidente et directrice commerciale, aurait subitement adopté un comportement distant et réservé à son égard. Plusieurs salariés en attestent.
34. Ainsi, Monsieur D, qui partageait le bureau de Madame X au moment des faits, témoigne du fait qu'il a « pu percevoir un net changement de comportement de la direction à partir de la rentrée de septembre, c'est-à-dire juste après le retour de congés de X et alors qu'elle leur avait annoncé qu'elle était enceinte. Coups bas, mauvaise foi, harcèlement, réunions déstabilisatrices : je voyais ce genre de choses quotidiennement ou fréquemment. Tout avait changé. Je voyais X en pleurs dans le bureau quasiment tous les jours. [...] Le but était clairement d'essayer de la faire craquer ».

35. Madame E, hôtesse standardiste et chargée de recrutement, ajoute « malgré les efforts et la bonne volonté dont Mme X faisait preuve, j'ai pu constater une très rapide dégradation du climat social dans l'agence [...]. Les rapports entre Mme C et Mme X sont devenus de plus en plus indirects [...], la distance s'installait alors qu'elles étaient souvent à quelques mètres et que Mme X allait voir Mme C d'elle-même [...]. A partir de ce moment, [...] j'ai vu Mme X pleurer la plupart du temps dans son bureau (mais elle devait passer par le mien pour y aller), sous le coup de la pression ».
36. Ces témoignages entrent dans le faisceau d'indices laissant présumer l'existence d'une discrimination au préjudice de Madame X en raison de son état de grossesse, au sens des articles L. 1134-1 et L. 1141-1 du code du travail.
37. Ce faisceau d'indices est en outre étayé par les courriels produits par Madame X. Ils font état d'un changement de ton dans ses correspondances avec Madame C.
38. Pour la société Y, Madame X « profit[e] d'un régime favorable en matière de preuve ». Aussi, elle soutient que « si celle-ci doit présenter des "éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination", encore faut-il que ces éléments de faits soient matérialisés ».
39. Le Défenseur des droits rappelle toutefois que, outre les témoignages et courriels produits par Madame X pour établir la teneur de sa relation de travail après l'annonce de sa grossesse, la chronologie des faits entre aussi dans le faisceau d'indices. Il est en effet de jurisprudence constante que la chronologie des faits laisse présumer l'existence d'une discrimination lorsqu'elle fait apparaître que la dégradation des conditions de travail d'un salarié est consécutive à la révélation d'un élément personnel pouvant donner prise à une discrimination, comme son état de grossesse, un engagement syndical, etc. (Cass. soc, 6 nov. 2013, n° 12-22.270).
40. En l'espèce, la société Y relève elle-même que les carences et difficultés professionnelles qu'elle impute à Madame X auraient débuté en même temps que l'annonce de sa grossesse. Dans la lettre de mise à pied qu'elle lui a adressée le 7 décembre 2015, il est en effet écrit « depuis septembre 2015, nous avons noté un changement dans votre comportement et avons dû constater un nombre important de manquements de votre part ».
41. Or, il convient de relever, d'une part, que Madame X s'est vu notifier cette sanction juste après son arrêt de travail consécutif au stress ressenti dans l'exercice de ses fonctions. Celui-ci est en effet intervenu du 17 novembre au 6 décembre 2015, tandis que Madame X a été convoquée à un entretien préalable à cette sanction par un courrier en date du 7 décembre 2015, soit le jour de sa reprise d'activité.
42. D'autre part, plusieurs éléments permettent de considérer que la mise à pied disciplinaire n'est pas fondée.
43. En effet, alors qu'en application de l'article L. 1333-1 du code du travail, c'est à l'employeur qu'il revient de prouver les fautes qu'il impute au salarié dans le cadre d'une procédure disciplinaire, tel n'est pas en cas en l'espèce. De fait :
- S'agissant du reproche d'irrespect des horaires de travail, parce que Madame X aurait travaillé 1h30 au-delà des heures de fermeture de l'agence le 4 novembre 2015 et ainsi effectué autant d'heures supplémentaires non-autorisées. Il convient toutefois de relever qu'il s'agissait pour Madame X de respecter le délai imparti à la société Y par le client pour lui répondre.

De plus, il n'est pas démontré par la société Y qu'elle aurait pris, au mois d'octobre, des « pauses déjeuner d'une heure et demie au lieu d'une heure » et que « lors[qu'elle] est arrivée en retard, [elle a] décidé de [son] propre chef de récupérer le jour même sans consulter [la direction] ».

Madame X le conteste.

Il apparaît au surplus que de tels horaires de travail pourraient s'inscrire dans l'aménagement prévu par l'article R. 4152-2 du code du travail réservant aux femmes enceintes la faculté de se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées, cela suppose que l'employeur lui accorde un allègement ponctuel de ses horaires de travail.

Il convient d'ailleurs de relever, à cet égard, que l'article 3 de la Convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, applicable au sein de la société Y mise en cause, l'« invi[te] à examiner la situation particulière des femmes enceintes à partir du quatrième mois de grossesse ». De même, il est prévu à l'article 10.2.1 de cette convention que les femmes enceintes bénéficient, à partir du cinquième mois, d'un capital de temps de 3 jours afin d'alléger leur temps et leurs horaires de travail.

- S'agissant du grief tenant à son « absence partielle du 16 novembre 2015 », il est formulé en ces termes : « vous êtes arrivée à 9h30 au lieu de 9h00, et l'après-midi vous avez abandonné votre poste de travail à 15h40 au lieu de 17h00, en évoquant être souffrante. Cette absence de 1h50 sera retenue sur votre prochaine paie ». Or, outre le fait que cet irrespect des horaires n'est pas démontré par la société Y, Madame X justifie cette absence par une consultation médicale en lien avec son état de grossesse.

Le Défenseur des droits rappelle qu'aucune personne ne peut être sanctionnée parce qu'elle s'est absentée de son poste pour consulter un médecin (Cass. soc., 3 juillet 2001, n° 3283 FS-PF). Cela ne constitue pas une faute, *a fortiori* lorsque l'état pathologique est en lien avec la grossesse (CA Toulouse, 11 décembre 2015, RG n° 13/03772).

La société Y ne peut donc légitimement s'en prévaloir à l'appui d'une sanction disciplinaire.

- S'agissant du grief tenant aux « relations de bureaux », parce que Madame X aurait « sollicit[é] systématiquement la comptabilité pour des validations ou des renseignements qui vous ont déjà été donnés », il n'est pas étayé par la société Y.

De plus, le Défenseur des droits observe que l'aval du service de la comptabilité est obligatoire pour la validation des commissions, de sorte que sa consultation doit, de fait, être systématique.

- S'agissant du grief relatif à « la relation avec la direction et insubordination », il est reproché à Madame X d'avoir « ces derniers temps [i.e. en décembre 2015] et avant [son] arrêt de travail, [fait] une utilisation de [son] portable de façon intempestive ». Il lui est également reproché des « haussements de ton injustifiés et devant témoins lors[qu'elle] est en désaccord avec la direction ».

Sur ce dernier point, la société Y cite « à titre d'exemple l'incident du 4 novembre 2015 à l'égard de la présidente et directrice commerciale [Madame C] qui a été contrainte de [la] recadrer par email du même jour [...] comme suit :

« J'ai moi aussi un emploi du temps et rien ne justifie le ton que vous avez employé à mon égard et la façon dont vous m'avez parlé ce matin : vous n'êtes pas la seule à être enceinte

et les éclats de voix qui s'entendent dans toute l'agence ne sont pas admissibles. J'ai eu l'occasion de vous faire part de cette remarque oralement à plusieurs reprises, je vous remercie donc d'adopter à mon encontre, mais cela vaut pour tout le monde, une attitude plus professionnelle et courtoise ».

Le Défenseur des droits relève que les actes d'insubordination imputés à Madame X, ne sont pas, une fois encore, étayés. Il rappelle au demeurant, s'agissant du courriel de « recadrage » cité en exemple, que la mise en œuvre effective du droit contre la discrimination sexuelle et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se heurte à des stéréotypes sexués voire sexistes à l'égard des femmes dans le travail.

Il en est ainsi lorsque l'état de nervosité imputé à la grossesse est mis en exergue par un employeur à l'appui d'une sanction disciplinaire. La jurisprudence condamne les discriminations qui se manifestent de la sorte (Cass. soc., 17 février 2010, pourvoi n° 08-45.348).

Or, en l'espèce, en se bornant à imputer des actes d'insubordination à Madame X « ces derniers temps [i.e. en décembre 2015] et avant votre arrêt de travail », soit en novembre 2015, après l'annonce de sa grossesse, la société Y échoue à démontrer la réalité de ces griefs et le fait qu'ils ne soient pas en lien avec celle-ci.

- S'agissant du grief d'« envoi d'e-mails de [son] domicile à Y », il est reproché à Madame X d'avoir adressé des e-mails de sa messagerie personnelle à sa messagerie professionnelle. Elle « transfér[er]ait et communic[er]ait des informations concernant [son] activité commerciale sur [sa] messagerie personnelle ». Or, ce fait constituerait, selon la société Y, un manquement à l'article 8 de son contrat de travail.

Le Défenseur des droits observe cependant qu'aux termes de cette clause, Madame « X s'engage à ne pas divulguer, à quiconque et sous quelque forme que ce soit, la moindre information relative aux clients de la société dont [elle] aurait pu avoir connaissance dans le cadre de ses fonctions ».

Or, en s'adressant 4 courriels depuis sa messagerie personnelle à sa messagerie professionnelle, il convient de relever que Madame X n'a pas « divulgué des informations sur [l']activité [de la société Y], [son] fonctionnement, [ses] résultats et [ses] méthodes à l'extérieur ».

La divulgation d'une information s'entend en effet comme le fait de la porter à la connaissance du public. Aussi, le salarié ne viole pas son obligation de confidentialité et le secret professionnel lorsqu'il s'adresse des documents depuis sa messagerie électronique professionnelle sur sa messagerie personnelle puisqu'il ne les transmet pas ainsi à un tiers à l'entreprise (CA Colmar, 29 mars 2018, RG n° 16/04927). Il ne commet donc pas de faute, même lorsque les documents de l'entreprise en cause sont expressément labellisés comme étant confidentiels (CA Lyon, 28 mars 2018, RG n° 16/006645).

- S'agissant des griefs faits à Madame X sur la gestion des dossiers FG [i.e. G DE Z] et G, il convient de relever qu'ils sont formulés de façon imprécise et ne semblent, en tout état de cause, pas fondés.

Au sujet du dossier FG, il est indiqué : « la partie financière de simulation [...] a été inexistante. Il a donc fallu l'effectuer à votre place [...] et] nous avons dû l'adresser à votre client le 20 novembre 2015 à la suite de sa demande, vous incombait ». Or, à cette date, Madame X était en arrêt de travail.

Au sujet du dossier de la société G, il est écrit dans la lettre de mise à pied « fin septembre 2015, vous avez décrété ne pas être d'accord avec le fait que la directrice commerciale réponde à une consultation commerciale alors que vous étiez en arrêt maladie durant toute la période. Nous vous rappelons que ce n'est pas à la Directrice commerciale d'adapter son emploi du temps ». Il ne saurait cependant être fait grief à un salarié de son absence pour raison de santé. L'organisation de la continuité de l'activité de l'entreprise incombe à cette dernière.

- S'agissant du grief de « relances abusives auprès des prospects », il est indiqué « votre méthode et approche commerciale laisse à désirer et n'est pas des meilleures [...] Nous avons remarqué vos nombreuses insistances entre avril et décembre 2015 par email auprès de [...] la société H afin d'obtenir un rendez-vous ». Ces fautes de Madame X dans sa pratique professionnelle ne sont pas étayées par la société Y.
 - Enfin, s'agissant du grief tenant au manque de « reporting », la société Y indique qu'il s'agit d'une obligation contractuelle de Madame X et précise que cette dernière a commencé à ne plus la respecter « depuis septembre 2015 », soit depuis l'annonce de sa grossesse.
44. Au terme de l'analyse des griefs formulés à l'appui de la mise à pied disciplinaire de Madame X, le Défenseur des droits constate que la société Y n'a pas justifié son existence par des éléments objectifs sans lien avec sa grossesse.
45. Dans son courrier de réponse à l'instruction, la société Y explique que « l'exercice de son pouvoir de direction ne saurait être un élément de nature à laisser supposer une discrimination en raison de l'annonce de la grossesse ». Mais le Défenseur des droits constate que tous les griefs qui lui sont faits interviennent immédiatement après l'annonce de sa grossesse ou sont en lien avec ses absences pour raisons médicales dues à celle-ci.
46. De plus, il convient de relever le caractère disproportionné de la sanction de mise à pied pour cette salariée dont l'employeur échoue à démontrer les manquements pour lesquels il lui aurait déjà fait précédemment des remontrances. Au contraire, le compte rendu rédigé par le délégué du personnel l'ayant assistée lors de l'entretien préalable à sanction montre qu'il n'en est rien. Ce dernier précise que, lorsqu'il a demandé pourquoi ces griefs n'ont jamais été évoqués auparavant, le DRH lui a répondu que c'était « un sentiment de lassitude, un ras le bol général de la direction ».
47. L'article L. 1321-1 3° du code du travail dispose que « le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : [...] 3° les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ». Or, aux termes du règlement intérieur de la société Y, la mise à pied est une sanction qui est susceptible d'être prise, en fonction de la gravité des fautes commises, après l'avertissement écrit.
48. En conséquence, le Défenseur des droits constate que la sanction de mise à pied de deux jours notifiée à Madame X est disproportionnée et surtout injustifiée. Au regard de la chronologie des faits et du caractère infondé des griefs sur lesquels elle repose, elle semble adoptée en vue de constituer un dossier disciplinaire permettant de rompre son contrat de travail pour faute grave en dépit de la protection dont elle dispose du fait de sa grossesse.
49. En effet, pour mémoire, l'article L. 1225-1 du code du travail dispose qu'« aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée [al. 1^{er}]. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse [al. 2] ».

50. Or, deux collègues de Madame X à l'époque des faits attestent d'un climat délétère après l'annonce par cette dernière de sa grossesse. Ainsi, Monsieur D indique : « pendant son absence de 3 jours pour maladie, il n'était pas rare que [...] je vois Mme C sur l'ordinateur de X [X], en train d'envoyer des mails sur sa boîte mail, ou d'effectuer de nombreuses sauvegardes ». Madame E ajoute : « dans [un] contexte tendu, j'ai également pu voir à plusieurs reprises Mme C aller dans le bureau de Mme X en son absence, je l'ai même vue une fois sur son ordinateur ».
51. Par ailleurs, le Défenseur des droits relève qu'un litige est né entre les parties au sujet du maintien de salaire par la société Y pendant ses arrêts de travail. Pour la période du 17 novembre au 6 décembre 2015, il apparaît que Madame X ne le perçoit que le 15 janvier 2016, après avoir relancé son employeur. De même pour son arrêt de travail faisant suite à son congé maternité (à compter du 6 juin 2016), elle montre qu'elle n'a pas perçu son maintien de salaire pour le mois de juin 2016.
52. Par courrier du 9 septembre 2016, Madame X rappelle encore à la société Y qu'elle n'a perçu aucun maintien de salaire depuis la fin de son congé maternité et conteste son solde de tout compte, aucun maintien de salaire n'y étant mentionné.
53. Or, il convient de rappeler que le refus, pour un employeur, de verser un complément de salaire à une salariée enceinte entre dans le faisceau d'indices laissant présumer l'existence d'une discrimination en raison de son état de grossesse (CA Z, 23 mars 2017, RG n° S 14/08031).
54. Enfin, le Défenseur des droits observe que la dégradation des conditions de travail de Madame X a été accentuée par le fait qu'il lui a été adressé, le 11 décembre 2015, un courrier l'informant que la société procédera à des retenues sur ses prochains salaires en raison d'un trop perçu d'avance sur commissions versées au titre de l'année 2015 à hauteur de 8385,55 euros.
55. Or, il apparaît que cette prétendue régularisation est intervenue avant même la réception de ce courrier, dès le mois de novembre 2015, Madame X n'ayant alors perçu qu'un salaire mensuel de 39.59 euros nets.
56. Madame X a d'emblée contesté l'hypothèse d'un trop-perçu d'avance sur commissions. Par un courrier en date du 15 décembre 2015, elle rappelle que le versement des commissions est calculé chaque mois par la comptabilité, avant d'être validé par la directrice commerciale, Madame C. Elle produit d'ailleurs au soutien de sa réclamation l'ensemble des courriels d'approbation de cette dernière et ses échanges avec le service comptabilité.
57. A ce titre, le conseil de prud'hommes de Z a jugé, en sa formation de référé, le 13 mai 2016, que « l'examen des bulletins de salaires ne fait pas ressortir que les sommes versées au titre des commissions auraient valeur d'avances, l'employeur est mal fondé en la présence d'une opposition à retenir lesdites sommes en l'absence d'une décision sur le fond ». Aussi, « le conseil ordonne l'arrêt des prélèvements à ce titre et la restitution de ce qui a déjà été prélevé (...) ».
58. En conséquence, à défaut de justifications objectives présentées par la société Y, le Défenseur des droits constate que la dégradation des conditions de travail de Madame X après avoir annoncé sa grossesse constitue une discrimination au sens de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008. De fait, la détérioration des relations avec sa supérieure hiérarchique, la notification d'une sanction disciplinaire infondée, l'absence de paiement du complément de salaire pendant ses arrêts maladie et les retenues sur salaires effectuées d'office

caractérisent un environnement professionnel intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, en lien avec son état de grossesse.

- **Sur le caractère justifié de la prise d'acte, par Madame X, de la rupture de son contrat de travail en raison de la discrimination subie :**

59. La prise d'acte est un mode de rupture unilatérale du contrat de travail réservé au seul salarié lorsqu'il estime que les manquements de son employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle.

60. La discrimination est un manquement grave de l'employeur justifiant que le salarié qui en est victime prenne acte de la rupture de son contrat de travail (CA Z, 4 juillet 2018, RG n° 16/03058). Dans ce cas, cette rupture produit les effets d'un licenciement nul, la discrimination étant une cause de nullité du licenciement en application de l'article L. 1132-4 du code du travail précité (Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-13.324 ; art. L. 1235-3-2 c. trav.).

61. En l'espèce, Madame X a pris acte de la rupture de son contrat de travail par un courrier en date du 28 juillet 2016, dont l'objet est « prise d'acte de rupture ». Elle fait état du refus de son employeur de lui verser le complément de salaire pour son second arrêt maladie, débuté deux mois auparavant.

62. Elle écrit : « cette situation – qui découle d'ailleurs entièrement de vos agissements à mon égard depuis près d'un an -, met un peu plus en péril ma santé au regard du stress qu'elle engendre mais surtout ma famille, car comme vous ne pouvez l'ignorer, votre refus de me verser mon complément de salaire me place dans une situation financière très difficile.

Je n'ai aucun doute sur le fait que l'ensemble de vos agissements au cours de l'année qui s'est écoulée, tout comme votre comportement actuel, n'ont d'autre but que de me pousser à quitter Y, bien que je ne comprenne toujours pas la raison pour laquelle vous vous êtes sentie trahie par l'annonce de ma maternité ».

63. Ainsi Madame X se réfère expressément dans sa lettre de prise d'acte aux faits de discrimination subis.

64. Par courrier en date du 10 août 2016, Monsieur A conteste l'existence de cette discrimination et les manquements graves qu'elle impute en conséquence à la société Y.

65. Le Défenseur des droits constate toutefois que la société Y ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe en application de l'article L. 1134-1 du code du travail, d'éléments objectifs permettant de justifier que le traitement qu'elle a réservé à Madame X par la dégradation de ses relations avec sa hiérarchie, la notification d'une sanction disciplinaire, l'absence de paiement des compléments de salaires et les retenues d'office faites sur son salaire, ne sont pas en lien avec sa grossesse.

66. Le Défenseur des droits constate donc que Madame X a été victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse et que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail est intervenue aux torts de la société Y, de sorte qu'elle doit produire les effets d'un licenciement nul.

67. En conséquence, et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits :

- Constate que Madame X a fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de grossesse en violation des articles 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et des articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du code du travail ;

- Constate que la prise d'acte, par Madame X, de la rupture de son contrat de travail est motivée par la discrimination qu'elle a subie, de sorte qu'elle doit produire les effets d'un licenciement nul, en application de l'article L. 1132-4 du code du travail (et de la jurisprudence codifiée à l'article L. 1235-3-2 du code du travail) ;
- Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de Z.

Telles sont les observations que la Défenseure des droits entend soumettre à l'appréciation de la Cour d'appel de Z.

Claire HÉDON