

Paris, le 27 juillet 2021

Décision du Défenseur des droits n°2021-202

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 la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

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 la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises modifiée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Saisie par Madame X d'une réclamation relative à la rupture de son contrat de collaboration libérale qu'elle estime discriminatoire en raison de sa grossesse et de son sexe ;

Décide de présenter ses observations devant le Tribunal judiciaire de Y saisi du litige.

Claire HÉDON

Observations devant le Tribunal judiciaire de Y dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 18 mai 2020, le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire de sa déléguée territoriale, d'une réclamation de Madame X relative à la rupture de son contrat de collaboration libérale qu'elle estime discriminatoire en raison de sa grossesse et de son sexe.

I. Rappel des faits

2. Le 6 mars 2015, Madame X est engagée en qualité de chirurgien-dentiste par Monsieur Z sous contrat de collaboration libérale à durée indéterminée, à effet au 1^{er} avril 2015.
3. Au début de l'année 2018, Madame X informe oralement Monsieur Z qu'elle est enceinte.
4. Le 15 juin 2018, elle est hospitalisée en raison d'une complication survenue dans sa grossesse, une maladie d'une particulière gravité ayant été détectée. Elle a dû subir, le 26 juin 2018, un accouchement prématuré en urgence durant lequel son enfant est décédé.
5. Les funérailles de l'enfant ont eu lieu le 9 juillet 2018.
6. Son congé maternité devait prendre fin le 3 janvier 2019.
7. Madame X indique que les 12 et 13 juillet 2018, Monsieur Z s'est inquiété de la gestion du cabinet dentaire et l'a interrogée sur son planning et la gestion de ses patients.
8. Le 12 novembre 2018, par courrier recommandé avec accusé de réception, Madame X s'est vue notifier par Monsieur Z la fin de son contrat de collaboration.
9. Par courrier en date du 7 décembre 2018, elle a dénoncé les conditions dans lesquelles cette rupture intervient.
10. Madame X a saisi le Conseil de l'Ordre des chirurgiens-dentistes qui a tenté une médiation du conflit l'opposant à Monsieur Z, s'agissant de la rupture de son contrat de collaboration libérale. Le 2 août 2019, un procès-verbal de non-conciliation est dressé.
11. Le 12 novembre 2019, Madame X a fait délivrer à Monsieur Z une assignation à comparaître devant le Tribunal judiciaire de Y aux fins de faire juger nulle la rupture de son contrat de collaboration et de le condamner à lui régler la somme de 60.000€ à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et financier subi du fait de cette rupture. Le litige est au stade de la mise en état devant le tribunal.
12. Le 23 septembre 2020, le Conseil de l'Ordre des chirurgiens-dentistes a décidé d'infliger au docteur Z un avertissement, jugeant que les termes du courrier envoyé le 12 novembre 2018 reflétaient la volonté de Monsieur Z de rompre le contrat de collaboration de Madame X alors que celle-ci se trouvait dans une situation particulièrement douloureuse et témoignaient ainsi d'un manque de délicatesse, d'empathie et de confraternité.

II. Enquête du Défenseur des droits

13. A l'appui de sa réclamation, Madame X a communiqué un certain nombre de pièces, dont les écritures échangées entre les parties relatives au litige les opposant devant le tribunal judiciaire de Y et devant le Conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes.
14. Au regard de ces éléments, le Défenseur des droits a, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 le régissant, sollicité Monsieur Z mis en cause, afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués, et demandé la communication d'un certain nombre de pièces. Un courrier lui a été envoyé en ce sens le 11 mars 2021.
15. Par réponse en date du 19 mars, le conseil de Monsieur Z a fait part de son étonnement quant à la saisine du Défenseur des droits au regard du litige en cours devant le tribunal judiciaire de Y, et a précisé qu'aucune médiation n'était envisageable.
16. Il lui a été rappelé, par courrier en date du 24 mars, que si le Défenseur des droits peut effectivement procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation, conformément à l'article 26 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011, elle ne constitue toutefois pas son unique pouvoir d'intervention. La demande de communication d'éléments et d'informations est réitérée, de même que le rappel des dispositions de l'article 21 de la loi organique précitée relatives au pouvoir de mise en demeure et à celui de saisir le juge des référés, dévolu au Défenseur des droits.
17. Par courrier en date du 2 avril 2021, le conseil de Monsieur Z a communiqué ses écritures et ses pièces prises devant le Conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes et devant le Tribunal judiciaire de Y.
18. Après analyse des éléments de réponse recueillis, le Défenseur des droits a adressé à Monsieur Z, le 17 mai 2021, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination dans ce dossier, en l'invitant à présenter tout élément et document utiles.
19. Par courrier du 10 juin 2021, l'avocat de Monsieur Z y a répondu en apportant des éléments complémentaires qui ont été examinés par les services du Défenseur des droits.
20. Les présentes observations se fondent sur l'ensemble de ces éléments.

III. Cadre juridique

➤ Sur la protection contre les discriminations fondées sur la grossesse

21. Plusieurs textes interdisent les discriminations fondées sur la grossesse dans le domaine des activités non salariées, visant notamment les personnes exerçant une profession libérale, ce que le Défenseur des droits a eu l'occasion de rappeler récemment dans ses observations présentées devant la Chambre nationale des chirurgiens-dentistes¹.

¹ Décision du Défenseur des droits, 2019-142, 15 juillet 2019.

Au niveau de l'Union européenne :

22. Les dispositions de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, sont applicables à la collaboration libérale en vertu de son article 6 qui prévoit que « le présent chapitre s'applique à la population active, y compris les travailleurs indépendants ».
23. Son article 14 interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé concernant par exemple les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées mais également en ce qui concerne notamment « les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement (...) ».
24. Par ailleurs, son article 15 dispose qu'« une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables (...) ».
25. Dans son considérant 23, la directive rappelle qu'« il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive ».
26. La Cour de justice des communautés européennes a souligné, dans un arrêt Paquay², que la protection des travailleuses enceintes et en congé maternité interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection légale, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision, « quel que soit le moment où cette décision est notifiée ».
27. La Cour de justice de l'Union européenne a également admis, dans un arrêt Danosa³, que si la membre d'un comité de direction n'avait pas la qualité de travailleuse, il n'en demeurerait pas moins que sa révocation « pour cause de grossesse ou pour une cause fondée essentiellement sur cet état ne peut concerner que les femmes et constitue dès lors une discrimination fondée sur le sexe contraire aux articles 2, paragraphe 1 et 7, et 3 paragraphe sous c) de la directive 76/207 »⁴.
28. La Cour de justice de l'Union européenne n'a pas été amenée à interpréter l'article 14 de cette directive lorsqu'elle est appliquée à des personnes non salariées. Toutefois, il résulte des termes très généraux de cette disposition ainsi que de la jurisprudence Danosa précitée que cet article couvre tant la rupture d'un contrat de travail salarié que celle visant une relation de travail prenant par exemple la forme d'une collaboration libérale.
29. Dans le cadre de la mise en œuvre du droit de l'Union européenne, la plupart des Etats ont repris la formulation des directives portant sur l'égalité de traitement et l'ont étendue aux activités non salariées, y compris les professions libérales.

² CJCE, 11 octobre 2007, C-460/06.

³ CJUE, 11 novembre 2010, C-232/09.

⁴ La directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, est aujourd'hui remplacée par la directive 2006/54.

Au niveau national, l'application de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 aux professions libérales :

30. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations vise les salariés mais également les travailleurs indépendants, soit des personnes exerçant une activité non salariée à caractère artisanal, commercial ou libéral, qui organisent leur travail librement, en dehors de tout lien de subordination. Elle couvre donc les contrats de collaboration libérale.

31. Plus précisément, l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 définit la notion de discrimination :
« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ... une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2 ».

32. L'article 2-2° de la loi n° 2008-496 prohibe « Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle ».

33. L'article 2-4° précise que « Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité ».

34. L'article 5-I de la loi n° 2008-496 prévoit que « Les articles 1^{er} à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante ».

35. Par un arrêt du 27 janvier 2016, la Cour d'appel de Paris a notamment consacré l'application de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 à la rupture du contrat de collaboration libérale des avocats⁵.

⁵ CA Paris, pôle 2 chambre 1, 27 janvier 2016, n° 13/21837.

S'agissant de la rupture spécifique du contrat de collaboration libérale des chirurgiens-dentistes⁶ :

36. L'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises qui institue le contrat de collaborateur libéral, prévoit que le contrat de collaboration libérale doit être conclu dans le respect des règles régissant la profession.
37. Par ailleurs, le paragraphe III 4° de la loi n° 2005-882 indique que ce contrat, à peine de nullité, doit préciser « les conditions et modalités de sa rupture, dont un délai de préavis ».
38. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit un paragraphe III bis relatif au congé maternité et à la protection de la femme enceinte :

« La collaboratrice libérale en état de grossesse médicalement constaté a le droit de suspendre sa collaboration pendant au moins seize semaines à l'occasion de l'accouchement. À compter de la déclaration de grossesse et jusqu'à l'expiration d'un délai de huit semaines à l'issue de la période de suspension du contrat, le contrat de collaboration libérale ne peut être rompu unilatéralement, sauf en cas de manquement graves aux règles déontologiques ou propres à l'exercice professionnel de l'intéressée, non lié à l'état de grossesse ».
39. Le paragraphe III ter prévoit, quant à lui, que « Les articles 1^{er} à 4 et 7 à 10 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 s'appliquent à tout contrat de collaboration libérale, y compris lors de sa rupture ».
40. En conséquent, toute décision prise en méconnaissance de ces dispositions encourt la nullité.
41. La loi laisse le soin aux parties - ou aux ordres professionnels qui proposent souvent des contrats types - de rédiger le contenu des clauses.
42. Le code de déontologie des chirurgiens-dentistes qui régit la profession ne comporte pas de disposition relative au principe de non-discrimination ni à la protection de la maternité.
43. Une note relative à la prévention des conflits en matière de discriminations est disponible sur le site internet de l'ordre national des chirurgiens-dentistes⁷. D'autres notes relatives à la lutte contre les discriminations ont été mises en ligne sur le site de l'ordre national des chirurgiens-dentistes afin de compléter le dispositif. Il y est ainsi rappelé que, sous peine de nullité, seule deux exceptions permettent au chirurgien-dentiste titulaire de rompre le contrat de sa collaboratrice : le manquement grave aux règles déontologiques et le manquement grave aux règles propres de la profession et ce, de manière motivée.

⁶ Voir également la décision du Défenseur des droits 2019-142 du 15 juillet 2019.

⁷ <http://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/chirurgiens-dentistes/securisez-votre-exercice/divers/prevention-des-conflits-chirurgiens-dentistes-et-discriminations.html>

➤ **Sur le régime probatoire**

44. L'article 4 de la loi n° 2008-496 définit le régime de la preuve applicable :

« Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

45. Ainsi, la personne qui s'estime victime de discrimination doit présenter des éléments de nature à créer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination. Il ne lui est pas demandé de rapporter la preuve incontestable du fondement de la discrimination qu'elle allègue, mais de faire naître une présomption dans l'esprit du juge quant à son existence.

46. Pour rendre effective la présentation d'un faisceau d'indices, la Cour de cassation est venue préciser que les éléments factuels présentés doivent être appréciés par le juge de manière globale, et non pas de façon séparée⁸ et la chronologie des éléments pouvait être retenue pour établir le faisceau d'indices⁹.

47. Au vu des éléments présentés dénonçant une discrimination, il appartient à la partie mise en cause d'apporter la preuve, soit que les éléments laissant supposer la discrimination ne sont pas établis, soit que la situation dénoncée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Si elle ne parvient pas à rapporter une telle preuve, la discrimination est établie.

➤ **Sur le droit à la réparation intégrale du préjudice subi**

48. L'article 18 de la directive 2006/54/CE relatif à l'indemnisation ou la réparation dispose :

« Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi ».

49. L'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 vise « la responsabilité de la partie défenderesse en cas de préjudice causé à la personne victime de discrimination ».

50. Conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif, tel une discrimination, a droit, tant en matière civile qu'administrative, à une réparation intégrale des préjudices subis¹⁰.

51. La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu.

⁸ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-15.792.

⁹ Cass. Soc 28 juin 2018 n° 16-28.511 publié.

¹⁰ Cass. soc, 23 novembre 2005, n° 03-40826 ; CE, 11 juillet 2011, n° 321225.

52. La réparation en nature peut également porter sur des éléments des conditions de travail, comme la fourniture d'un véhicule ou la restitution des attributions professionnelles dont bénéficiait le salarié antérieurement à la discrimination et lui permettant le maintien de sa qualification professionnelle¹¹.
53. Dans l'affaire Helen Marshall¹² portée devant la Cour de justice de l'Union européenne, l'avocat général est venu préciser que « les diverses composantes essentielles du dommage traditionnellement envisagées par les législations relatives à la responsabilité » doivent être prises en compte. Il en va notamment ainsi de la « perte d'actifs matériels (damnum emergens), du manque à gagner (lucrum cessans), du dommage moral et du dommage résultant du retard dans l'exécution de l'obligation concernée ».
54. Il appartient à la juridiction saisie, au vu de ces éléments, de déterminer la réparation du préjudice qui doit être analysé de manière concrète, en considération des éléments de fait, au plus près de la réalité, dans le cas précis qui est examiné.

IV. Analyse

55. Au soutien de sa réclamation et conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, Madame X présente un certain nombre d'éléments de fait laissant présumer que la rupture de son contrat de collaboration libérale par Monsieur Z est liée à ses absences relatives à sa grossesse.
56. En effet, il n'est pas contesté que Monsieur Z savait, au début de l'année 2018, qu'elle attendait un enfant. Il n'est pas non plus contesté que Monsieur Z avait connaissance de son hospitalisation à compter du 14 juin 2018 et de l'accouchement prématuré intervenu le 26 juin 2018 en urgence durant lequel son enfant est décédé.
57. A cette date et compte tenu du fait que son enfant est né au-dessus du seuil de viabilité, Madame X explique qu'elle avait droit à un congé maternité qui devait prendre fin le 3 janvier 2019, ce que Monsieur Z ne conteste pas.
58. Trois jours après les obsèques de son enfant, le Défenseur des droits relève que Madame X a reçu un courriel de Monsieur Z daté du 12 juillet par lequel il lui fait part des problèmes de gestion du planning au sein du cabinet dentaire et note que sa reprise est prévue concomitamment au retour des congés d'été, soit le 29 août.
59. Madame X évoque un autre courriel envoyé le lendemain par lequel Monsieur Z mentionne son inquiétude de ne pouvoir repousser des rendez-vous clients.
60. Elle affirme néanmoins avoir prévenu tous ses patients mi-juillet de son absence. Le Défenseur des droits note que ceci est acté par sms par Monsieur Z.
61. Le 11 septembre 2018, Madame X confirme par écrit auprès de Monsieur Z que son congé maternité prend fin le 3 janvier 2019.
62. Elle expose l'avoir rencontré le 6 novembre 2018. Il lui aurait fait part, de manière brutale, de son mécontentement et des perturbations dans l'activité du cabinet en raison de son absence.

¹¹ Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-41.011 ; CPH Lyon, départage, 6 octobre 2000, Ikéa.

¹² CJUE, 2 août 1993, Aff. M. Helen Marshall c. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-271/91.

63. A la suite de cette rencontre, elle explique avoir reçu de sa part un courrier recommandé le 12 novembre 2018, courrier transmis au Défenseur des droits, et dont l'objet est « *fin de contrat de collaboration* », en raison de son « *manque d'implication évident dans le cabinet* », de son « *détachement face à la gestion du quotidien du cabinet* », situation « *qui n'a rien à voir avec ton absence actuelle pour congé maternité* » et que « *la collaboration [proposée] a pour objectif le travail en équipe et l'évolution vers une association. Ce que je ne peux pas envisager avec toi* ».
64. Madame X a contesté cette rupture par courrier recommandé en date du 7 décembre 2018, dans lequel elle a rappelé que son congé maternité prenait fin le 3 janvier 2019, congé durant lequel il avait été décidé avec Monsieur Z qu'elle serait remplacée.
65. Elle précise en outre que la protection légale contre la rupture de son contrat de collaboration courait jusqu'au 4 mars 2019.
66. Madame X soutient avoir toujours fait preuve d'un grand investissement professionnel, ce que plusieurs attestations communiquées au Défenseur des droits corroborent. Ces dernières décrivent également la détresse dans laquelle elle se trouvait face au deuil de son enfant – particulièrement difficile à surmonter et traumatisant selon le médecin en charge de son accouchement - et face aux demandes de Monsieur Z.
67. Elle relate enfin la procédure engagée devant le Conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes, qui a, par décision en date du 23 septembre 2020, infligé au docteur Z un avertissement, en considérant que le courrier recommandé envoyé le 12 novembre 2018 reflète « *la volonté non équivoque de Monsieur Z de mettre fin au contrat de collaboration, avec effet différé* », dans des « *circonstances particulièrement douloureuses* ».
68. Ces éléments, pris dans leur ensemble, constituent des indices laissant supposer que Madame X a fait l'objet d'une discrimination en lien avec sa grossesse. Il appartient en conséquence à Monsieur Z de justifier les faits dénoncés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
69. Dans ses réponses adressées au Défenseur des droits, Monsieur Z explique que son courrier recommandé en date du 12 novembre 2018 ne constituait pas une rupture formelle du contrat de collaboration le liant à Madame X puisqu'aucune date de rupture n'est précisée. Il expose en effet avoir pris le soin d'indiquer « *j'attendrai la fin réglementaire de ton congé maternité avant de reprendre un collaborateur afin que tu organises ton départ du cabinet dans les meilleures conditions. Les assistantes mettront de côté le matériel qui t'appartient et les patients et correspondants seront avertis de ton départ par nos soins* ». Ce qu'il a confirmé dans second courrier recommandé en date du 30 novembre 2018 dans lequel il écrit « *comme évoqué dans mon précédent courrier, je respecterai la fin de ton arrêt pour maternité pour que nous définissions ensemble la date de fin de contrat de collaboration. Je respecterai le préavis imposé par la contrat* ».
70. Selon Monsieur Z, il ne s'agissait que d'une simple évocation afin de préparer la rupture contractuelle, utilisée ensuite par Madame X pour considérer qu'il y a eu rupture de la collaboration et ainsi revendiquer une indemnisation induue, alors qu'elle était parfaitement libre de venir travailler à nouveau. Selon lui, en différant la date de rupture à la fin du congé maternité, il respectait l'interdiction légale de rompre le contrat pendant sa suspension. Il estime qu'en ne revenant pas exercer au sein du cabinet dentaire, Madame X est en réalité à l'initiative de la rupture de son contrat de collaboration.

71. Selon le Défenseur des droits, les termes employés par Monsieur Z et les éléments transmis démontrent que celui-ci avait pris la décision de se séparer de Madame X en l'informant à l'avance que cette rupture interviendrait à l'issue de son congé maternité. Cette volonté manifeste de différer la rupture du contrat de sa collaboratrice est révélatrice des mesures préparatoires entreprises par Monsieur Z, contre lesquelles Madame X était protégée en vertu des dispositions légales et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne susvisées.
72. En outre, dans sa réponse à la note adressée par les services du Défenseur des droits, le conseil de Monsieur Z souligne que celui-ci n'a aucunement à justifier la rupture du contrat de collaboration de Madame X par un manquement grave au règlement déontologique.
73. Or, tel qu'indiqué, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes instaure une protection de la collaboratrice libérale enceinte contre la rupture de son contrat, « *sauf en cas de manquement graves aux règles déontologiques ou propres à l'exercice professionnel de l'intéressée, non lié à l'état de grossesse* ».
74. Le Défenseur des droits relève à ce titre que Monsieur Z affirme avoir rencontré Madame X le 6 novembre 2018 au cabinet dentaire « *afin d'évoquer l'incompatibilité de leurs objectifs professionnels pour envisager une association ultérieure* » (p. 7 de conclusions prise dans l'intérêt de Monsieur Z) dans le but de démontrer que sa décision était motivée par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination.
75. Monsieur Z expose en effet avoir été confronté aux problèmes organisationnels que générerait l'absence de sa collaboratrice et avoir fait preuve de souplesse dans le choix des horaires pour son retour. Afin de faire face à l'absence prolongée de Madame X, il indique avoir sollicité auprès de l'Ordre des chirurgiens-dentistes l'autorisation de signer un nouveau contrat de collaboration libérale à compter du 9 avril 2019 et que, par réponse en date du 3 avril 2019, l'Ordre a répondu ne pas donner suite à sa demande puisque le contrat conclu avec Madame X avait cessé.
76. Le Défenseur des droits a interrogé Monsieur Z sur les motifs du non remplacement de Madame X à compter de son absence dès le 14 juin 2018 en raison des complications survenues dans sa grossesse et des événements postérieurs. Dans sa réponse, Monsieur Z indique que l'obligation de rechercher un remplaçant incombe à la collaboratrice, qui, compte tenu de son indépendance professionnelle, intervient sur une patientèle qui lui est propre.
77. Pourtant, aux termes de l'article 7 du contrat de chirurgien-dentiste collaborateur conclu entre Monsieur Z et Madame X, les absences pour maladie et maternité sont une cause de suspension du contrat et, pendant cette durée, « le titulaire peut procéder au remplacement de son collaborateur ». Le Défenseur des droits en conclut que le besoin de remplacement - et le choix du remplaçant - ne relève que du seul titulaire du contrat et que le droit de partir en congé maternité pour la collaboratrice - et la protection offerte contre la rupture du contrat de collaboration - ne peut ainsi être conditionné à l'obligation préalable de rechercher un remplaçant, qui ne lui incombe pas.

78. En outre, selon Monsieur Z, les démarches contentieuses de Madame X ne s'inscriraient que dans un contexte conflictuel entre deux professionnels de santé ; il indique avoir dû demander l'intervention de l'ordre national des chirurgiens-dentistes en décembre 2020 afin de rappeler à Madame X ses obligations déontologiques relatives au détournement de clientèle. Cette problématique, qui ne relève pas de la compétence du Défenseur des droits et qui intervient plusieurs mois après la rupture litigieuse du contrat de collaboration libérale, n'explique toutefois pas la décision prise par Monsieur Z de se séparer de sa collaboratrice alors qu'elle était en congé maternité après le décès de son enfant.
79. Au vu de l'ensemble des éléments recueillis lors de l'enquête, la Défenseure des droits considère que Monsieur Z n'établit pas que sa décision de rompre le contrat qui le liait à Madame X est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en lien avec son état de grossesse et son sexe ; qu'en conséquence, cette rupture est entachée de nullité ouvrant droit à la réparation intégrale du préjudice subi par Madame X.