

Délibération n° 2011-64 du 7 mars 2011

Délibération relative à des agissements de harcèlement moral discriminatoire et un licenciement discriminatoire au retour de congé maternité

Grossesse – Sexe – Situation de famille – Emploi – Emploi secteur privé – Harcèlement moral – Inaptitude - Licenciement - Transaction

A son retour de congé maternité, la réclamante est rétrogradée à un poste de préparatrice de commandes alors qu'elle a été embauchée en qualité de secrétaire comptable. La société mise en cause invoque à l'appui de ce changement de poste des manquements qu'elle ne justifie pas. La salariée est alors en arrêt maladie puis déclarée inapte par le médecin du travail qui lorsqu'il se rend sur le lieu de travail pour envisager l'aménagement de poste de la réclamante s'en voit refuser l'accès par l'employeur. La réclamante est alors licenciée pour inaptitude. La haute autorité a adressé au mis en cause un courrier d'enquête. Les parties sont ensuite parvenues à un accord. Le Collège de la haute autorité prend acte de l'accord intervenu entre les parties et les invite à le tenir informé de la bonne exécution du protocole d'accord intervenu dans un délai de deux mois.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

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 ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 24 novembre 2009, d'une réclamation de Madame X relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire et à son licenciement, qu'elle estime en lien avec son état de grossesse.

Le 14 février 2007, Mme X est embauchée par la société Z, par contrat à durée indéterminée, en qualité de secrétaire comptable.

Le 27 août 2007, Madame X informe oralement, Monsieur R, son supérieur hiérarchique et président de la société Z, de son état de grossesse.

A compter de cette date, son employeur lui interdit de se rendre à un examen médical prénatal et procède à des retenues de salaire sur ses bulletins de paie.

A compter du 15 novembre 2007, la réclamante est en arrêt maladie, suivi du congé maternité.

Le 8 février 2008, Monsieur R l'informe qu'il a constaté, lors de son absence, « *un nombre d'erreurs et de manquements importants qui, s'ils perduraient, remettraient en cause la pérennité de l'entreprise* ».

Il précise également que conformément aux stipulations de son contrat de travail, elle sera affectée, à son retour de congé maternité, à un poste de préparatrice de commandes en entrepôt « *plus en rapport avec [ses] compétences* ».

Le 20 mars 2008, Madame X conteste formellement les manquements reprochés et rappelle à son employeur son obligation de la réintégrer à son poste ou à un poste équivalent à son retour de congé maternité.

Le 25 mars 2008, Monsieur R répond à la réclamante en considérant que ce changement de poste ne constitue ni une modification de son contrat de travail, ni une rétrogradation puisqu' « *il s'agit seulement de l'application du contrat de travail* ».

Le 5 mai 2008, à son retour de congé maternité, Madame X ne se voit confier aucune tâche, ni aucune prestation de travail.

Le 15 mai 2008, soit près de dix jours après son retour de congé maternité, Madame X passe sa visite médicale de reprise et est déclarée « *inapte temporaire à la reprise du travail sur son poste* », avis maintenu le 3 juillet 2008.

Le 15 juillet 2008, dans le cadre du respect de son obligation de reclassement suite à une inaptitude constatée, le médecin du travail se rend à la société Z afin d'étudier toute proposition alternative d'affectation.

Ce jour là, Monsieur R refuse tout entretien au médecin du travail concernant le reclassement de Madame X ainsi que toute visite sur le lieu de travail.

Dans son attestation en date du 8 septembre 2008, le Docteur précise que « *l'employeur, Monsieur R, m'a reçu brièvement refusant tout entretien sur le sujet et toute visite des lieux de travail* ».

Le 22 juillet 2008, le Docteur, n'ayant pu s'acquitter de sa mission, a déclaré Madame X : « *inapte à tout poste dans l'entreprise à caractère définitif* ».

Les 28 juillet et 11 août 2008, Madame X est convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement fixé au 1^{er} septembre 2009.

Le 9 septembre 2009, Madame X est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement dans l'entreprise.

Le 12 avril 2010, Monsieur R, gérant de la société Z, a répondu aux demandes de la haute autorité.

S'agissant du poste de préparatrice de commandes proposé à Madame X à son retour de congé maternité, la société mise en cause n'apporte aucun élément justifiant les manquements invoqués à l'appui du changement de poste, conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.

Or, en application des articles L.1225-25 du Code du travail et 2 alinéa 7 de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, à son retour de congé maternité, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Selon la réclamante, dès l'annonce de sa grossesse, le 27 août 2007, Monsieur R aurait tenu des propos irrespectueux et insultants à son égard, et l'enquête révèle qu'il aurait refusé qu'elle se rende à une visite médicale et lui aurait décompté les heures passées à ses entretiens médicaux sur ses bulletins de paie.

Or, l'article L. 1225-16 du Code du travail autorise les salariées enceintes à s'absenter de leur lieu de travail dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et prévoit que *« ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif... »*.

S'agissant du défaut de reclassement, Madame X lors de sa reprise de travail après son congé maternité est déclarée inapte à son poste par le médecin du travail.

Dans son avis du 3 juillet 2008, le Docteur a soumis son appréciation à l'étude des postes pouvant être proposés par l'employeur dans le cadre de la procédure de reclassement de Madame X.

En l'espèce, Monsieur R a refusé l'accès de l'entreprise au médecin du travail venu réaliser l'étude de poste en vu du reclassement de Madame X. Monsieur R n'a donc pas satisfait à son obligation de reclassement.

En effet, en vertu de l'article L.4624-1 du Code du travail, *« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. »*.

L'employeur, tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les mesures individuelles préconisées par le médecin du travail. (Cass. Soc. 19 décembre 2007, n° 06-43.918)

Le licenciement de Madame X pour inaptitude est la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par la réclamante à son retour de congé maternité.

Or, l'article L. 1132-1 du Code du travail précise qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de reclassement, d'affectation en raison de son sexe, de sa grossesse ou de sa situation de famille [...]* ».

Suite au courrier d'enquête adressé par la haute autorité le 26 mars 2010 et lors du bureau de conciliation devant le CPH, le 3 juin 2010, les parties ont signé un PV de conciliation.

Le Collège de la haute autorité :

- Conclut qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, Madame X a subi des agissements de harcèlement discriminatoire et un licenciement discriminatoire en lien avec son état de grossesse, son sexe et sa situation de famille,
- Prend acte de l'accord intervenu entre les parties,
- Demande aux parties de le tenir informé dans un délai de deux mois à compter de la notification de la délibération de la bonne exécution de l'accord intervenu.

Le Président

Eric MOLINIÉ