



---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD/2014-14**

---

## RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative à la présentation d'observations en justice****Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations**Thème :** Emploi privé – Harcèlement moral et licenciement**Critère :** Grossesse, retour de congé maternité**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral et à un licenciement que la salariée estime discriminatoires car en lien avec sa grossesse et son retour de congé maternité.

Recrutée en contrat à durée indéterminée au sein d'une société, la réclamante dénonce une dégradation de ses conditions de travail suite à l'annonce de sa grossesse. Elle est placée à plusieurs reprises en arrêts maladie avant un congé pathologique puis son congé maternité.

À son retour, la réclamante n'aurait pas retrouvé ses fonctions et les faits de harcèlement moral se seraient poursuivis.

Son licenciement pour faute lourde lui est ensuite notifié. Une absence injustifiée, une accumulation de fautes professionnelles et un comportement de dénigrement envers ses supérieurs hiérarchiques lui sont reprochés.

Plusieurs éléments recueillis au cours de l'instruction du Défenseur des droits permettent de retenir l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire à l'encontre de la réclamante : la concomitance entre l'annonce de sa grossesse et le prononcé d'un avertissement, les certificats médicaux constatant un état de souffrance au travail postérieurement à l'annonce de sa grossesse et à son retour de congé maternité, une mise en demeure dont elle a fait l'objet et qui s'est révélée par la suite infondée, des difficultés rencontrées durant son congé maternité concernant le versement de son complément de salaire et le changement de mutuelle, des congés payés qui lui ont été imposés et un retrait de ses tâches à son retour de congé maternité.

L'instruction du Défenseur des droits a ainsi permis de constater que la réclamante n'avait pas retrouvé ses fonctions à son retour de congé maternité.

Enfin, des éléments recueillis, il ressort que le licenciement pour faute grave de la réclamante apparaît davantage comme la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par cette dernière.

En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

Constate que la réclamante a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire de la part de son employeur et qu'elle n'a pas retrouvé son précédent emploi à son retour de congé maternité ;

Constate que la rupture de son contrat de travail est discriminatoire et encourt la nullité ;

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



Paris, le 10 février 2014

---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD/2014-14**

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

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

Vu le code du travail.

Saisi d'une réclamation de Madame B relative à des faits de harcèlement moral et à son licenciement pour faute lourde qu'elle estime discriminatoires car en lien avec sa grossesse et son retour de congé maternité,

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

Le Défenseur des droits

**Dominique Baudis**

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

1. Le 13 septembre 2012, par l'intermédiaire d'un délégué territorial, Madame B a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral et à son licenciement pour faute lourde par la société X qu'elle estime discriminatoires car en lien avec sa grossesse et son retour de congé maternité.
2. En l'espèce, le Défenseur des droits s'estimant en présence d'éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, a interrogé Madame Z, gérante de la société X par courrier du 12 décembre 2012.
3. Par courrier du 20 janvier 2013, cette dernière y a répondu.
4. Informés qu'une plainte pénale avait été déposée par Madame B, les services du Défenseur des droits ont sollicité auprès du procureur de la République l'autorisation d'instruire ce dossier, par application de l'article 23 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits. Le 29 juin 2013, le procureur de la République a fait droit à cette demande.
5. Par courrier du 18 décembre 2013, les services du Défenseur des droits ont adressé une note à Madame Z afin de lui faire part de leur analyse du dossier.
6. Par courrier du 17 janvier 2014, Madame M, Directrice des Ressources Humaines de la société Y, auprès de laquelle est franchisée la société X, y a répondu.
7. Madame B a sollicité du Défenseur des droits qu'il présente ses observations dans le cadre du contentieux qu'elle a engagé devant le Conseil de prud'hommes.

**I. RAPPEL DES FAITS :**

8. Par contrat à durée indéterminée en date du 17 août 2006, Madame B est recrutée par la société W, commerce de détail d'optique, en qualité d'Opticienne Monteuse vendeuse, au coefficient 230, catégorie cadre.
9. Le 1<sup>er</sup> juin 2009, elle se voit attribuer le coefficient 250.
10. Le 1<sup>er</sup> novembre 2010, son contrat de travail est transféré à l'EURL X, magasin franchisé de l'enseigne Y. La société est gérée par Madame Z. Son supérieur hiérarchique est Monsieur R.
11. Par avenant du 3 septembre 2011, elle obtient une augmentation de salaire.
12. Le 19 novembre 2011, Madame B aurait annoncé oralement son état de grossesse à Madame Z.
13. Par lettre recommandée du 28 novembre 2011, alors qu'elle est en congés payés, elle reçoit un avertissement, Madame Z lui reprochant une mauvaise gestion de cinq dossiers « *malgré plusieurs rappels* ».
14. Du 5 au 17 décembre 2011, elle est placée en arrêt maladie pour « *anxiété réactionnelle liée au travail* ».
15. Le 8 décembre 2011, elle fait médicalement constater son état de grossesse et adresse à son employeur, par lettre recommandée du 13 décembre 2011, un certificat de grossesse.
16. A son retour d'absence pour maladie, Madame Z aurait changé d'attitude à son égard : elle ne la saluerait plus, lui attribuerait des tâches qui ne correspondent pas à ses missions en lui demandant notamment de réaliser des montages impliquant une station debout prolongée alors qu'elle a connaissance de son état de grossesse.

17. Le 20 décembre 2011, Madame B est victime d'un malaise sur son lieu de travail à la suite duquel elle est placée en arrêt maladie jusqu'au 21 décembre 2011.
18. Du 24 décembre 2011 au 9 janvier 2012, elle est de nouveau placée en arrêt maladie pour anxiété aigue et souffrance morale au travail.
19. Par courrier du 28 décembre 2011, elle conteste point par point l'avertissement qui lui a été notifié et affirme n'avoir jamais fait l'objet de rappels concernant la gestion des dossiers cités par Madame Z.
20. Le 9 janvier 2012, son arrêt maladie est prolongé jusqu'au 9 février 2012. Elle en informe son employeur le jour même par courrier électronique et par lettre recommandée du 11 janvier 2012.
21. Par courrier du 21 janvier 2012, son employeur lui adresse une mise en demeure pour absence non justifiée depuis le 10 janvier 2012.
22. Par courrier électronique du 24 janvier 2012, Madame Z lui demande de ne pas tenir compte de cette mise en demeure en indiquant que son courrier a finalement été retrouvé.
23. Du 10 février au 19 mars 2012, Madame B est en congé payés.
24. Du 20 mars au 2 avril 2012, elle est placée en arrêt maladie.
25. Du 3 avril au 16 avril 2012, elle est en congé pathologique puis, du 17 avril au 6 août 2012, en congé maternité.
26. Par courrier électronique du 25 juillet 2012, Madame Z refuse sa demande de congés d'été et lui impose de prendre ses congés à compter du 7 août 2012 durant quatre semaines.
27. Par courrier du 10 août 2012, Madame B dénonce auprès de son employeur l'absence de délai de prévenance concernant ses congés payés, l'absence de versement du complément de salaire conventionnel prévu en cas de maternité et les difficultés qu'elle rencontre concernant la mutuelle (absence d'information du changement de mutuelle, affiliation tardive, non-communication des documents par l'employeur, déduction sur son salaire, etc.).
28. A son retour de congés, le 5 septembre 2012, elle aurait fait l'objet de pressions et d'une surveillance accrue de la part de son responsable, Monsieur R. Ce dernier lui aurait également refusé des temps de pause.
29. En outre, Madame Z aurait modifié ses fonctions. La réclamante aurait ainsi été exclusivement en charge du montage et de l'étiquetage des montures en étant privée de tout contact avec la clientèle du magasin.
30. Par courrier électronique du 13 septembre 2012, elle informe son employeur que suite au décès d'un membre de sa famille, elle sera absente le jour même conformément aux congés exceptionnels prévus par la convention collective.
31. Du 14 au 28 septembre 2012, elle est placée en arrêt maladie pour syndrome anxiodépressif.
32. Par courrier du 24 septembre 2012, elle dénonce auprès de Madame Z la rétrogradation et la mise à l'écart dont elle estime faire l'objet depuis le 5 septembre 2012.
33. Le 25 septembre 2012, elle fait l'objet d'une contre-visite médicale à l'initiative de son employeur. Le médecin-contrôleur conclut « *le patient est en arrêt justifié ce jour* ».
34. Par lettre recommandée du 29 septembre 2012, Madame B est convoquée à un entretien préalable « *en vue d'un licenciement pour faute grave avec mise à pied conservatoire* » fixé au 12 octobre 2012.
35. Le 8 octobre 2012, Madame B saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

36. Par lettre recommandée du 18 octobre 2012, son licenciement pour faute grave lui est notifié. Lui sont reprochés :
- « *une absence injustifiée en date du 13 septembre dernier et pour laquelle vous n'avez pas jugé nécessaire de nous prévenir et de nous fournir d'explication et/ou justificatif* » ;
  - « *une accumulation de fautes professionnelles d'une particulière gravité* » telles que le fait d'avoir remis à un client des lentilles de contact correctrices sans ordonnance médicale le 5 septembre 2012 ;
  - un comportement de dénigrement envers ses supérieurs hiérarchiques et « *une attitude contestataire et en totale opposition avec la politique de la société* ».
37. Par courrier du 22 octobre 2012, Madame B conteste les motifs de son licenciement. Elle précise avoir justifié son absence du 13 septembre 2012 par téléphone, par mail et par la production d'un certificat de décès.
38. L'audience devant le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes est fixée au 18 février 2014.

## II. ANALYSE JURIDIQUE :

### Sur le principe général de non-discrimination :

39. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse.
40. Il renvoie à la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui prohibe, dans son article 2 3°, toute discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité.
41. En vertu de la jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union Européenne, un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe (CJCE, 8 septembre 2001, *Mc Kenna*, aff. C-191/03).
42. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 (considérant 23) indique « *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* ».
43. Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
44. L'article L. 1134-1 dudit code définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (...). Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

### Sur les faits de harcèlement moral et les conditions du retour de congé maternité de Madame B :

45. Aux termes des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, la discrimination inclut désormais le harcèlement, défini comme « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (notamment le sexe) [...], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

46. L'article L.1152-1 du code du travail prévoit qu' « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».
47. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'applique également en matière de harcèlement moral, en vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail. Le salarié doit ainsi établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
48. Ont été jugés comme des indices sérieux laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral :
- La production de certificats médicaux attestant de l'état dépressif ou d'une souffrance sur le lieu de travail (*Cass. soc., 19 octobre 2010, n°09-42457, Cass. soc., 3 novembre 2010, n°09-42360*) ;
  - Des relations tendues entre la direction et plusieurs cadres accompagnées d'un retrait des tâches éventuel ainsi que l'expression par la direction de sa volonté de voir démissionner le salarié (*Cass. soc., 6 janvier 2011, n°09-69560*).
49. La Chambre sociale de la Cour de cassation a récemment réaffirmé que les faits de harcèlement moral doivent être appréciés de manière globale (*Cass. soc., 13 février 2013, n°11-26603*).
50. Par ailleurs, l'article L. 1225-25 du code du travail dispose : « *À l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».
51. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 prévoit, en son article 15, 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 soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence* ».
52. Il ressort de l'analyse du dossier que la concomitance entre l'annonce de la grossesse de Madame B et son avertissement du 28 novembre 2011, les certificats médicaux constatant un état de souffrance au travail postérieurement à l'annonce de sa grossesse et à son retour de congé maternité, la mise en demeure dont elle a fait l'objet en janvier 2012 et qui s'est révélée par la suite infondée, les difficultés rencontrées durant son congé maternité concernant le versement de son complément de salaire et le changement de mutuelle, les congés payés qui lui ont été imposés et le retrait de ses tâches à son retour de congé maternité, sont autant d'éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire à l'encontre de la réclamante.
53. S'agissant du retrait de ses fonctions, Madame B produit deux fiches de poste datant du 30 avril 2011 et du mois de septembre 2012. Il en ressort qu'avant son départ en congé maternité, elle avait en charge six missions : contrôle de la mission d'une salariée en contrat de professionnalisation, planning hebdomadaire, suivi du journal des alertes + dossiers en attente, commande de verres, commandes et réapprovisionnement de lentilles de stock et solutions d'entretien et tenue du linéaire hommes au niveau propreté. À son retour de congé maternité, elle n'a plus en charge que deux missions : gestion de l'atelier de montage et suivi du facing fixe optique et solaire. Ces éléments permettent de confirmer que Madame B n'a plus été en contact avec la clientèle à son retour de congé maternité.
54. Madame B a d'ailleurs dénoncé auprès de Madame Z, dès le 24 septembre 2012, la rétrogradation et la mise à l'écart dont elle estimait faire l'objet depuis son retour.

55. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, Madame Z nie toute discrimination et tout rapport entre l'avertissement notifié à la réclamante le 28 novembre 2011 et l'annonce de sa grossesse. Madame Z indique que l'avertissement fait suite à « *un manque de rigueur et professionnalisme vis-à-vis de la gestion de bon nombre de ses dossiers dès le mois de septembre* ».
56. Toutefois, il convient de relever que la réclamante n'avait jamais fait l'objet de sanction ou de remontrances de la part de Madame Z.
57. Dans son courrier, Madame Z indique également que « *Mme B a multiplié ses arrêts maladie, n'acceptant pas les critiques de sa hiérarchie* », semblant ainsi remettre en cause le bien-fondé des certificats médicaux produits par la réclamante.
58. Or, les éléments recueillis permettent de constater que les arrêts maladie de la réclamante étaient en lien avec la situation de souffrance au travail dénoncée.
59. Concernant le retrait des fonctions de la réclamante, Madame Z et Madame M n'apportent aucun élément de réponse au Défenseur des droits dans leurs courriers.
60. Ce faisant, la société X ne rapporte pas la preuve que les agissements dénoncés ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral discriminatoire et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement discriminatoire.
61. En conséquence, le Défenseur des droits considère que Madame B a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire fondé sur son sexe de la part de son employeur et qu'elle n'a pas retrouvé son précédent emploi à son retour de congé maternité.

**Sur la rupture du contrat de travail de Madame B :**

62. Sur le fondement de l'article 1184 du code civil, la Cour de cassation reconnaît au salarié le droit de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles. En cas de manquement suffisamment grave, le juge peut prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.
63. Plus particulièrement, la Cour de cassation retient que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, le juge doit rechercher si la demande est justifiée et si tel est le cas, il fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement (*Cass. soc., 15 mai 2007, n°04-43.663*).
64. Par ailleurs, la Cour de cassation considère que des faits de discrimination constituent un manquement grave de l'employeur à ses obligations justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail (*Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-12995*).
65. S'agissant des effets, en principe, la résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 20 janvier 1998, n°95-43350*).
66. Toutefois, les faits de discrimination étant spécifiquement sanctionnés par la nullité (article L. 1132-4 du code du travail), la résiliation judiciaire doit alors emporter les effets d'un licenciement nul (*Cass. soc., 29 mai 2013, n°11-28734*).
67. De jurisprudence constante, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (*Cass. soc., 2 février 2005, n°02-45748*).
68. En l'espèce, il est reproché à Madame B son absence injustifiée le 13 septembre 2012 pour justifier son licenciement pour faute grave.
69. Toutefois, des éléments recueillis, il ressort que le 13 septembre 2012, Madame B a adressé un courrier électronique à Madame Z afin de lui faire part du décès d'un membre de sa famille et du congé exceptionnel qu'elle souhaitait prendre conformément à la convention collective qui lui est applicable.



70. Son absence du 13 septembre 2012 ne saurait dès lors être considérée comme injustifiée.
71. Il est également reproché à Madame B d'avoir remis à un client des lentilles de contact correctrices sans ordonnance médicale.
72. Sur ce point, Madame B produit diverses attestations de clients habituels du magasin qui expliquent tous avoir déjà acheté des lentilles de contact sans ordonnance. Certains indiquent avoir d'ailleurs été servis par Madame Z ou par Monsieur R.
73. Enfin, un comportement de dénigrement envers ses supérieurs hiérarchiques et « *une attitude contestataire et en totale opposition avec la politique de la société* » lui est reprochée.
74. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, Madame Z produit diverses attestations de salariés de la société témoignant du comportement non professionnel et irrespectueux envers sa hiérarchie de Madame B. Elle verse notamment une attestation de Monsieur R.
75. Toutefois, les témoignages de salariés économiquement liés à une entreprise ne sauraient suffire à démontrer l'existence d'un tel comportement. Un doute sur leur probité peut être émis, s'agissant surtout du témoignage de Monsieur R contre lequel la réclamante a déposé plainte.
76. La société X n'apporte aucun autre élément au soutien de ce grief.
77. De son côté, Madame B produit plusieurs attestations de clients du magasin qui témoignent de la qualité de son travail.
78. De l'ensemble des éléments recueillis, il ressort que le licenciement pour faute grave de Madame B apparaît davantage comme la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par cette dernière et, à ce titre, encourt la nullité.
79. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Constate que Madame B a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire de la part de son employeur et qu'elle n'a pas retrouvé son précédent emploi à son retour de congé maternité ;
  - Constate que la rupture de son contrat de travail est discriminatoire et encourt la nullité ;
  - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.