



Décision du Défenseur des droits MLD-2013-275

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à des faits de discrimination et rupture du contrat de travail en lien avec l'état de grossesse et/ou le sexe

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème : Emploi - emploi privé - carrière

Avis Collège lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Synthèse :

Madame C a été embauchée par la société A en qualité de responsable retail puis promue directrice retail. Alors qu'elle est en congé maternité, elle apprend qu'une nouvelle organisation de son service a été décidée par la direction. Ce « projet retail » prévoit notamment son éviction du comité de direction et une réduction importante de son périmètre d'intervention – suppression de son activité à l'international - et de ses fonctions d'encadrement. En effet, la plupart des salariés autrefois sous sa subordination se retrouvent au même niveau hiérarchique qu'elle. Elle saisit alors le conseil de prud'hommes et l'inspection du travail afin de dénoncer la discrimination dont elle s'estime victime. En réaction, la société lui propose de redéfinir le périmètre de son poste en lui restituant toute la partie « internationale ». Elle prend alors acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. L'enquête du Défenseur des droits met en évidence que la société A a pris des décisions défavorables pour la réclamante sous couvert de réorganisation et ce pendant la période de protection absolue de la femme enceinte qui ne sont pas justifiées par des motifs objectifs étrangers à toute discrimination. Le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.



Paris, le 6 février 2014

Décision du Défenseur des droits MLD n°2013-275

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 ;

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

Saisi par Madame C qui s'estime victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse et/ou de son sexe,

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

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

**Observations devant le Conseil de Prud'hommes présentées
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 par Madame Marie C, le 21 janvier 2013, d'une réclamation relative à sa situation professionnelle qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse et/ou de son sexe.
2. Le 27 avril 2010, Madame C est embauchée par la société X, en contrat à durée indéterminée, en qualité de responsable retail¹, statut cadre, niveau V, échelon 4. Elle est alors placée sous la responsabilité du directeur général, Monsieur B.
3. Le 1^{er} janvier 2011, Madame C est promue en qualité de directrice retail, niveau VI, échelon 4. A ce titre, elle fait partie du comité de direction de la société X.
4. Les fonctions de la réclamante étaient ainsi d'assurer la gestion opérationnelle France et International, la gestion des stocks et des approvisionnements, la gestion des travaux et la maintenance.
5. La société X est spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de lingerie haute gamme. Elle appartient au groupe Z dont le président est Monsieur S.
6. Madame C a toujours été reconnue pour ses qualités professionnelles comme en atteste sa progression rapide dans l'entreprise. Ses compétences professionnelles ne sont d'ailleurs pas contestées par la société mise en cause.
7. En mars 2012, elle annonce sa grossesse à Monsieur B, directeur général, et envoie en recommandé, le 2 avril 2012, un certificat de grossesse gémellaire avec une date présumée d'accouchement fixée au 27 septembre 2012.
8. Du 18 avril 2012 au 3 juin 2012, elle est en arrêt maladie puis du 12 juin 2012 au 5 juillet 2012 en congé pathologique, puis en congé maternité avec un retour prévu au 28 février 2013.
9. Pendant toute la durée de son congé maternité, Madame C continue de gérer à distance les problématiques RH de son service, le budget et les travaux dans les points de vente. Elle se montre particulièrement investie et ce jusqu'au 27 septembre 2012, date de son accouchement.
10. La société X, dans sa réponse au Défenseur des droits du 20 décembre 2013, indique qu'il n'a jamais été demandé à la réclamante de travailler pendant son congé maternité. Même si cela n'a pas été une demande expresse et formalisée de la société, la réalité de la fonction et des responsabilités de directrice retail de Madame C l'a contrainte à continuer à gérer à distance certaines problématiques.
11. Le 30 août 2012, Madame C adresse un courrier électronique à Monsieur S pour lui indiquer qu'elle avait appris qu'un séminaire de direction allait avoir lieu le 11 septembre 2012 pendant lequel serait évoqué le projet de sa direction retail.
12. Elle précise alors avoir envoyé plusieurs courriers électroniques à Monsieur B concernant ce projet, en vain.
13. Ce n'est qu'après la tenue de ce séminaire de direction, soit le 15 septembre 2012, que Monsieur S répond à la réclamante en lui précisant que : « *C'est vrai*

¹ Commerce de détail

suite à votre congé, nous n'avons pas pensé à demander votre participation dans ce processus (...) Dès que votre état le permet, c'est avec plaisir que je vous présente en personne ou par téléphone la situation et les décisions qui ont été prises. Je me déplacerai à Paris le 25.9 et après le 9.10 ».

14. Le 5 septembre 2012, la réclamante accouche de jumeaux.
15. Le 24 septembre 2012, elle reçoit un appel téléphonique de Monsieur S, qui lui annonce que le projet retail en question prévoit qu'elle ne fait plus partie du comité de direction et qu'une salariée, Madame P, a été embauchée pour gérer le développement international.
16. Le 25 septembre 2012, lors d'une réunion générale au siège de la société, il est annoncé la nouvelle organisation qui prévoit qu'elle sera au même niveau hiérarchique que des salariés qu'elle encadrait auparavant et le fait qu'elle ne fera plus partie du comité de direction.
17. Le 26 septembre 2012, un courrier électronique adressé par Madame A, secrétaire générale, à l'ensemble des directeurs et chefs de service prend acte du projet retail présenté la veille en réunion.
18. Ce projet retail prévoit que Madame C perd l'intitulé de sa fonction de directrice retail – désormais assurée par Monsieur B. Par ailleurs, les salariés anciennement sous sa responsabilité sont placés à son niveau hiérarchique dans l'organigramme et elle ne participe plus au comité de direction.
19. Le 9 novembre 2012, Madame C rencontre l'inspection du travail pour lui faire part de sa situation, assistée d'une représentante du personnel.
20. Le 12 novembre 2012, la réclamante dénonce par courrier à son employeur la discrimination dont elle s'estime victime.
21. Le 23 novembre 2012, elle saisit le conseil de prud'hommes de Paris pour solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail et des dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination.
22. Le même jour, le conseil de la salariée, Maître D intervient auprès de la société X.
23. Le 4 décembre 2012, la société X répond à la réclamante en lui précisant que les responsabilités qu'elle prétend avoir perdues, elle ne les a en réalité jamais exercées et qu'elle sera amenée à participer périodiquement au comité de direction.
24. Le 10 décembre 2012, la réclamante conteste point par point la réponse de son employeur.
25. Le 19 décembre 2012, l'inspectrice du travail adresse un courrier à la société en lui rappelant ses obligations en matière de congé maternité.
26. Le 21 janvier 2013, la réclamante saisit le Défenseur des droits.
27. Le 14 janvier 2013, la société X écrit à Madame C en lui précisant qu'elle récupère sa place au comité de direction et une partie de ses fonctions tout en maintenant la décision de lui retirer la partie « *développement à l'international* ».

28. Le 17 janvier 2013, Madame C prend acte de la rupture de son contrat de travail pour harcèlement et discrimination.
29. L'audience de AB de jugement devant le Conseil de Prud'hommes est fixée au 17 octobre 2014.

ENQUETE ET ANALYSE JURIDIQUE :

30. A titre liminaire, le Défenseur des droits rappelle que deux types de dispositions coexistent dans le code du travail afin de protéger la salariée eu égard à la grossesse et à la maternité.
31. Celles qui résultent du droit de la non-discrimination. 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, indirecte 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 [...]* ».
32. Celles qui résultent du droit de la protection des salariées enceintes et en congé maternité et notamment l'article L.1225-25 du code du travail qui prévoit qu'« *à l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».
33. De plus, la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) indique dans son considérant 23 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* ».
34. Enfin, la Cour de cassation prohibe également tous les actes préparatoires au licenciement ainsi que ceux préparatoires au remplacement de la salariée en congé maternité, dès lors que ces actes sont mis en œuvre durant la période de protection visée à l'article L.1225-4 du code du travail même si le licenciement est notifié postérieurement à cette période. (Cass. Soc., 15 septembre 2010, n°08-43299). Elle a ainsi harmonisé sa jurisprudence avec celle de la CJUE et notamment son arrêt PAQUAY du 11 octobre 2007 (aff. C-460/06).
35. En l'espèce, il ressort des éléments de l'enquête que la société X a décidé de la rétrogradation de Madame C pendant son congé maternité par la mise en place d'une nouvelle organisation de sa direction, projet pour lequel elle n'a pas été consultée.
36. Le Défenseur des droits s'est déjà prononcé sur un cas d'espèce similaire par ses décisions n°2010-229 du 11 octobre 2010 et LCD n°2011-1, dans laquelle une salariée, responsable export d'une société de cosmétiques, avait vu ses attributions modifiées pendant son congé maternité, ce qui avait eu pour conséquence de vider son poste de sa substance. La réclamante avait ensuite été licenciée. Le Défenseur des droits avait considéré que la discrimination en raison de la situation de famille et du sexe était établie, la société ne rapportant pas la preuve, qui lui incombe, que sa décision d'attribution de nouvelles missions, était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
37. La Cour d'appel de Paris avait suivi les observations du Défenseur des droits puisqu'elle a considéré, dans son arrêt du 7 février 2013, que la réclamante n'avait

pas retrouvé son poste et que le licenciement intervenu était discriminatoire et donc nul.

➤ **La réduction des fonctions de la réclamante pendant son congé maternité :**

• **Les fonctions de la réclamante avant son départ en congé maternité :**

38. Il ressort de l'analyse des pièces que Madame C en qualité de directrice retail de la société X était sous l'autorité directe du directeur général, Monsieur B.
39. Ses missions principales consistaient à assurer le développement du réseau d'enseignes X en France et à l'international, ainsi que l'accompagnement opérationnel des franchisés.
40. Contrairement à ce que soutient la société X dans son courrier du 20 décembre 2013, la réclamante était bien à la fois en charge de l'accompagnement opérationnel des franchisés et du développement du réseau d'enseignes X à l'international, comme cela est précisé dans sa fiche de poste « manager retail ».
41. La réclamante supervisait la gestion de 50 boutiques dont 35 en France et 15 à l'international (Suisse, Angleterre, Belgique, Danemark, Espagne et Allemagne) et encadrait environ une dizaine de salariés.
42. Les fonctions de la réclamante comprenaient alors quatre volets dont elle avait la charge au niveau du retail : travaux et maintenance des différents points de vente (dépôt de plans et construction des boutiques X), achats et stocks, gestion opérationnelle France (découpage Nord et Sud entre les deux responsables) et gestion opérationnelle à l'international.
43. Il ressort ainsi de l'organigramme du service retail que Madame C encadrait :
 - Une responsable travaux et maintenance, Madame V.
 - Une responsable achats et stock retail, Madame B, elle-même en charge de deux assistantes gestionnaires de stocks et approvisionnement, Madame J et Madame R ;
 - Une coordinatrice retail, Madame D ;
 - Une responsable régionale internationale, Madame JB ;
 - Une responsable régionale Nord, Madame BC, elle-même en charge d'une assistante retail administrative, Madame LD ;
 - Une responsable régionale Sud, Madame IL.
44. La gestion opérationnelle se caractérise par la prise de décisions sur les zones cibles d'implantation (zones de développement à privilégier), ouvertures et/ou fermetures des points de vente, acquisition de points de ventes sur les zones adéquates de chalandage, évaluation des zones d'implantation et vérification du potentiel de rentabilité.
45. Même si la décision finale sur l'ouverture et la fermeture des boutiques et l'acquisition des points de vente, revenait à Monsieur B, il n'en demeure pas moins que les propositions étaient systématiquement faites par la réclamante. Elle participait ainsi au processus de décision.
46. D'autre part, Madame C occupe également une fonction de suivi des aspects RH, animation et motivation des équipes.

47. Sa fiche de poste établit qu'à côté de son rôle de direction du réseau d'enseignes France et International, elle encadre l'équipe enseigne au siège et indirectement les équipes de vente terrain.
48. En qualité de directrice retail, Madame C participe également au comité de direction. Il ressort de l'organigramme en date de février 2012 qu'elle y participe au même titre que Madame A, secrétaire générale, Madame CM, directrice des marques, Monsieur DC, directeur commercial, Madame AB, directrice des opérations, Monsieur AJ, directeur administratif et financier et Monsieur CM, directeur des ressources humaines.
- Les fonctions de la réclamante redéfinies par le projet retail présenté le 26 septembre 2012 :
49. Alors que Madame C est en congé maternité, elle continue à être particulièrement active dans le fonctionnement des services dont elle a la charge, comme en attestent les nombreux courriers électroniques qu'elle adresse de juillet 2012 à septembre 2012.
50. Ces courriers électroniques font état des répartitions des tâches de son équipe, la validation des factures retail, l'élaboration des budgets 2013, la maintenance et les travaux en vue de l'ouverture de différents points de vente (Lyon, Beaugrenelle, Bègles, etc...) et les congés de ses collaborateurs.
51. Ils établissent ainsi le plein investissement de la réclamante dans ses fonctions jusqu'à son accouchement.
52. Madame C a d'ailleurs tenu à s'impliquer dans le projet retail – dont elle a eu connaissance par ses collaborateurs au cours de son congé maternité et non par ses supérieurs - et a, à cet effet, sollicité d'y participer auprès de son supérieur hiérarchique, Monsieur B. Ce dernier ne donnant pas suite à ses demandes, elle s'est alors adressée directement à Monsieur S, le président du groupe Z.
53. C'est donc contre toute attente, qu'elle découvre que ce projet retail a été décidé, sans la consulter, présenté en comité de direction, le 11 septembre 2012, soit six jours après son accouchement et en réunion des services le 25 septembre 2012.
54. Elle a été informée de ce projet par téléphone par Monsieur S, le 24 septembre, alors que la décision était prise.
55. L'analyse des documents transmis dans le cadre de l'enquête du Défenseur des droits démontre qu'en premier lieu, le document intitulé « *Projet développement retail – principales mesures* », présenté en réunion du 25 septembre 2012, prévoit dans la partie « 3. *Composition du DDA* » que le comité de direction d'X sera réduit et que Madame C n'en fait plus partie.
56. En second lieu, dans la partie de ce document « 4. *Département retail* », il est indiqué que le poste de directeur retail – alors occupé par la réclamante – est désormais attribué à Monsieur B, le directeur général, et, que Madame C occupe désormais le poste de « Retail France ».
57. De plus, les services « retail international », « achats et approvisionnements » et « maintenance et travaux », auparavant sous la direction et subordination de la réclamante, sont placés au même niveau hiérarchique que le poste de Madame C.

58. Cela signifie que Madame B et Madame V qui étaient sous l'autorité directe de la réclamante sont désormais placés sous la subordination directe de Monsieur B.
59. De plus, la responsable retail international qui devait être sous la direction de la réclamante, Madame P, a été recrutée sans son accord et n'est pas non plus sous sa subordination.
60. De son côté, la société conteste le fait que le poste de Madame P remplace celui de Madame C. Toutefois, le fait que cette salariée occupera une grande partie de la fonction dévolue à la réclamante durant son congé maternité, sans être sous sa subordination, ce qui devait être le cas, laisse à penser qu'elle la remplace sur une partie importante de son poste en lien direct avec le directeur général.
61. Cela peut donc s'apparenter à un « acte préparatoire » car toutes ces décisions défavorables pour la réclamante sont prises par l'employeur pendant la période de protection absolue de la femme enceinte.
62. Ces nouvelles mesures ont pour conséquences directes non seulement une perte des trois quarts des fonctions autrefois dévolues à la réclamante pour ne lui laisser que la partie gestion opérationnelle France mais également la quasi-totalité de ses fonctions d'encadrement.
63. La société décide donc unilatéralement de lui retirer toute la partie gestion opérationnelle à l'international qui correspondait à une partie importante de son activité.
64. Madame C conteste fermement l'ensemble de ces décisions dans son courrier du 12 novembre 2012 adressé à Monsieur B.
65. Elle indique dans son courrier dont l'objet est « *dénonciation de pratiques discriminatoires en lien avec ma maternité* » que : « *Suite à ma conversation avec Félix S, le 24 septembre, j'ai d'abord appris, sans aucune concertation préalable, que mon département était éclaté. (...) que la gestion opérationnelle internationale m'avait été retirée. Je dénonçais d'autant plus ce retrait qu'il s'agissait d'une dimension essentielle de mon activité. (...) mon poste n'incluait à présent que la gestion de l'opérationnel France et que m'étaient retirés l'opérationnel international, les stocks et approvisionnement et les travaux et maintenance. Dans le même temps, j'apprenais que j'étais exclue du comité de direction d'X et que je me retrouvais positionnée au même niveau que des collaborateurs qui jusqu'à présent m'étaient rattachés. (...) Il m'a également été précisé qu'une certaine Billie P avait été embauchée courant juillet 2012 (soit 2 mois avant l'annonce qui m'a été faite), afin de prendre en charge toute l'activité internationale qui jusqu'à présent m'était confiée.* »
66. Saisie par la réclamante, l'inspectrice du travail, dans son courrier adressé à la société, en date du 19 décembre 2012, fait également état d'une organisation hiérarchique remise en cause le 26 septembre 2012.
67. Elle indique que la réclamante a subi un « *déclassement puisqu'elle se retrouve désormais au même niveau hiérarchique que des salariés qu'elle encadrerait précédemment* » et qu'« *il semble que Madame C, qui n'a plus le titre de directrice, soit exclue du comité de direction où se décide les choix stratégiques de l'entreprise* ». Elle précise enfin que « *cette concomitance interroge sur le lien* ».

existant entre les restrictions imposées à son poste en matière de compétence et de positionnement hiérarchique et sa maternité ».

68. Enfin, une représentante du personnel de la société X aurait indiqué à Madame C que lors d'une réunion des délégués du personnel du 23 octobre 2012, lorsqu'il a été évoqué la discrimination envers les femmes enceintes, Madame A et Monsieur CM auraient précisé que le poste de la réclamante a bien été scindé en deux mais que cela ne changerait rien à ses fonctions et qu'après la naissance de ses jumeaux, cela lui laisserait plus de temps pour s'en occuper.
69. La société X, dans sa réponse au Défenseur des droits, communique deux attestations de Madame A et Monsieur CM contestant avoir tenu de tels propos. Toutefois, les liens évidents de subordination de ces deux salariés avec la direction de la société X tendent à remettre en question l'objectivité de leurs propos.
70. Madame C n'aurait par ailleurs pas été la seule salariée à avoir subi un traitement discriminatoire pendant son congé maternité puisque Mesdames CG et SM, elles aussi anciennes membres du comité de direction, ne seraient jamais revenues de leur congé maternité et auraient signé des accords transactionnels avec la société. La société X ne répond d'ailleurs pas sur ce point.
71. Il résulte donc de l'ensemble de ces éléments une présomption de discrimination à l'encontre de la réclamante de la part de la société X en raison de son état de grossesse et/ou de son sexe.
72. La société X doit alors démontrer que ce projet de développement retail est fondé sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conformément à l'article L.1134-1 du code du travail.
 - L'exclusion de la réclamante du Conseil d'administration :
73. En premier lieu, s'agissant de l'exclusion de Madame C du comité de direction, la société, dans son courrier du 4 décembre 2012, indique que cette décision a été prise afin d'accroître son efficacité et qu'elle vise également le directeur des ressources humaines et le DAF.
74. Toutefois, la société ne démontre pas les gains d'efficacité obtenus par cette mesure d'exclusion surtout au regard de la fonction opérationnelle de Madame C.
75. En effet, le poste de directrice retail est un poste clé dans l'entreprise et il est pour le moins surprenant qu'elle ne soit pas amenée à participer à ce comité où des décisions stratégiques se prennent, comme l'a d'ailleurs relevé l'inspection du travail.
76. Cependant, la décision d'exclure la réclamante du comité de direction révèle que pour la société, n'étant plus directrice, elle n'a de fait plus sa place au comité de direction.
77. Cette mesure semble donc entériner le fait que Madame C a subi un déclassement dans ses fonctions, contrairement à ce que soutient la société X et qu'elle n'aurait pas retrouvé son poste ni même un poste équivalent à son retour de congé maternité, conformément à l'article L.1225-25 du code du travail.

78. Sur le fait que Madame C n'aurait pas retrouvé ses fonctions à l'issue de son congé maternité, il est intéressant de constater que dans son courrier de réponse du 20 décembre 2013, la société X indique que : « *la lettre du 14 janvier 2013 permet d'affirmer que tel aurait été le cas (elle aurait retrouvé ses fonctions) si Madame C n'avait pas pris acte de la rupture de son contrat, et était revenue dans l'entreprise à l'issue de son congé maternité ; sa décision de mettre un terme au contrat, certes soumise en l'état au conseil de prud'hommes, rend impossible le moindre grief sur le fondement des dispositions de l'article L.1225-25 précité.* »
79. Toutefois, le courrier adressé à la réclamante le 14 janvier 2013 n'est que la résultante de la saisine par cette dernière à la fois du conseil de prud'hommes en novembre 2012 et de l'inspection du travail en décembre 2012.
80. La société X admet ainsi, par les termes de ce courrier du 14 janvier 2013 où elle décide de restituer à la réclamante une partie de ses fonctions et sa place au comité de direction, qu'avant ce courrier, elle avait bien perdu une partie de ses fonctions puisqu'on lui « restitue ».
81. De plus, le fait que la société X revienne sur une partie de ses décisions antérieures entérine le fait qu'initialement, il n'était pas prévu que Madame C retrouve ses fonctions.
- Sur la gestion opérationnelle à l'international :
82. S'agissant de la perte d'une majorité de ses fonctions et notamment de la gestion opérationnelle à l'international, la société indique que « *le fait qu'il soit demandé à une autre salariée d'assurer complètement le développement de l'international ne remet aucunement en cause votre fonction, ni le périmètre pour lequel vous avez été embauché* ».
83. Toutefois, si Madame C ne conteste pas la nécessité d'embaucher une salariée pour la gestion opérationnelle de l'international, il n'en demeure pas moins que cette salariée aurait dû être placée sous son autorité puisqu'il s'agissait d'une mission importante de la direction retail.
84. La société X ne justifie en effet pas de sa décision de ne pas maintenir l'opérationnel international sous la supervision de la réclamante.
85. Elle précise alors « *qu'il était matériellement impossible de vous demander de superviser réellement le développement international qui nécessite une présence à temps plein* ». Cet argument ne saurait prospérer dans la mesure où ce poste fait partie intégrante de la direction retail et que la réclamante est disponible à temps plein.
86. De plus, comme en attestent les multiples courriers électroniques échangés entre la réclamante et Madame JB, jusqu'alors en charge du suivi de l'international, elle a toujours effectué cette supervision au même titre que ses autres missions.
87. La société, dans sa réponse au Défenseur des droits du 20 décembre 2013, indique également que la partie « développement international » de sa fonction ne représentait pas les $\frac{3}{4}$ de sa fonction. Elle précise notamment « *qu'à la fin de décembre 2012, sur un total de 52 boutiques, la France représentait à elle seule 75% du parc, soit 39 boutiques, ce qui représente 80% du chiffres d'affaires* ».

88. Le fait que la France représente 75% des boutiques implantées n'explique pas objectivement ni le fait que toute la partie « développement à l'international » - par définition sur des boutiques non encore implantées - qui représente une importante partie de ses fonctions ait été retirée à Madame C, ni la réduction de son pouvoir d'encadrement, partie essentielle de sa fonction de directrice.

- Sur la gestion des stocks et la maintenance :

89. S'agissant de la gestion des stocks et de la maintenance, la société indique que les deux salariées embauchées sur ces fonctions, Mesdames V et B sont parfaitement autonomes et qu'elles ont pris en charge des fonctions que la réclamante n'assurait pas.

90. Or, si Madame C n'assurait pas directement la gestion des stocks et de la maintenance, elle en assurait la supervision ce qui est la tâche dévolue à une directrice retail, supervision qui lui est retirée.

91. Sur ce point, la société X, dans sa réponse au Défenseur des droits du 20 décembre 2013, conteste toute rétrogradation précisant que « *ni sa qualification, ni sa rémunération n'ont été affectées* » et que le fait que les salariés autrefois sous sa direction se retrouvent à son niveau hiérarchique signifient simplement qu'ils ont évolué mais « *ne signifie pas une dévaluation de son propre cas* ».

92. Or, le fait de faire évoluer lesdites salariées – Madame B et Madame V – a bien une conséquence directe sur le niveau de responsabilités de la réclamante puisqu'il s'agit d'une réduction importante de son pouvoir d'encadrement, ce qui a un effet sur la nature de sa fonction, peu importe que sa rémunération reste inchangée.

93. La société X précise enfin que la réclamante conserve sa rémunération, son positionnement dans l'entreprise et son rattachement hiérarchique et qu'il ne s'agit donc pas d'une modification de son contrat de travail.

94. Toutefois, la chambre sociale a rendu un arrêt pour préciser que ce cas de figure constitue bien une modification du contrat : « *La scission d'un pôle en deux entités distinctes qui a pour effet de réduire fortement l'étendue des fonctions de salariés et le niveau de ses responsabilités ; l'équipe de salariés qu'elle encadrait est passée de 11 à 6 personnes* » (Cass. Soc ; 30 mars 2011, n°09-71824)

95. La jurisprudence est également constante pour considérer qu'il peut y avoir déclassification ou modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié à partir du moment où il y a réduction du niveau de responsabilités quand bien même il y a maintien de la rémunération. (Cass. Soc ; 25 mai 2011 ; n°09-71026)

96. Si en effet Madame C est toujours rattachée au directeur général Monsieur B et conserve sa rémunération, elle n'a toutefois plus ni le même intitulé de poste, ni les mêmes fonctions aussi bien au niveau de son champ d'activités que de ses missions d'encadrement.

97. La société X ne justifie donc pas que les décisions prises, dans le cadre de la réorganisation de la direction retail, et ayant pour conséquence un déclassement de la réclamante, une réduction de ses fonctions et de son pouvoir d'encadrement ainsi que son exclusion du comité de direction, et ce pendant son congé maternité, soient fondées sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination.

➤ **Sur la prise d'acte de Madame C :**

98. Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit en principe soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués le justifient, soit dans le cas contraire d'une démission (Cass. Soc., 25 juin 2003, n°01-42335).
99. La prise d'acte de rupture faisant suite à une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié doit produire les effets d'un licenciement nul (Cass. Soc., 12 décembre 2012, n°10-28.166).
100. La requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement nul est en effet l'application de l'article L.1132-4 du code du travail qui prévoit que « *toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre (et notamment l'article L.1132-1 précité) est nul* ».
101. En l'espèce, le traitement discriminatoire réservé à Madame C pendant son congé maternité : rétrogradation, retrait de la majorité de ses missions d'encadrement et exclusion du comité de direction pendant la période de protection caractérise un manquement suffisamment grave de la société X pour légitimer sa prise d'acte du 17 janvier 2013.
102. Le fait qu'antérieurement et en réaction à la saisine du conseil de prud'hommes et de l'inspection du travail, la société X ait décidé, le 14 janvier 2013, de revenir sur un certain nombre de ses décisions ne sauraient suffire à exclure toute discrimination.
103. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - Considère que Madame C a subi une discrimination, en lien avec son état de grossesse et son sexe, préparée pendant la période de suspension de son contrat de travail,
 - Considère que la prise de la rupture de son contrat de travail doit être requalifiée en licenciement discriminatoire et donc nul,
 - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.