



---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2013-201

---

### RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative à des faits de harcèlement moral et un licenciement discriminatoires en lien avec son état de grossesse et son sexe**

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

**Thème :** Emploi - emploi privé - carrière

**Critère :** grossesse – sexe

**Synthèse :**

Madame B a été embauchée, en qualité de responsable des ressources humaines de la zone Sud Ouest, par la société D.

Alors qu'elle est en congé maternité et que son enfant vient de décéder, elle est informée par son supérieur hiérarchique d'une nouvelle organisation des ressources humaines et notamment du fait qu'il n'y aurait plus trois salariés responsables des RH pour la zone sud mais un seul basé à LYON. Cette réorganisation entraîne de facto la suppression de son poste. La réclamante constate également que l'offre du poste de RH à LYON a été mise en ligne à l'externe comme en interne avant même qu'elle en soit informée et toujours pendant son congé maternité. Elle est alors reçue par son supérieur hiérarchique avant sa reprise de travail qui lui expose la situation et lui propose une rupture conventionnelle.

Par la suite, la société lui notifie sa mutation à LYON en application de sa clause de mobilité, ce qu'elle refuse. Elle est alors licenciée. L'enquête du Défenseur des droits révèle que la société a préparé le licenciement de la réclamante pendant sa période de protection et que l'utilisation de sa clause de mobilité par l'employeur est abusive. Les agissements de la société et sa volonté de se séparer de la réclamante, dans un contexte de particulière fragilité, caractérisent des faits de harcèlement moral en lien avec son état de grossesse et son sexe, ainsi qu'un manquement à son obligation de sécurité. Le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.



Paris, le 18 octobre 2013

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2013-201**

---

**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 par Madame B qui s'estime victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse et 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 de BORDEAUX présentées  
dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 7 décembre 2012, Madame B a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime discriminatoire car en lien avec son état de grossesse et son sexe.
2. Le 21 juin 2010, Madame B est embauchée en contrat à durée indéterminée, en qualité de Responsable Ressources Humaines, par la société X France.
3. Elle est rattachée hiérarchiquement à Monsieur V, Directeur régional, et fonctionnellement à Monsieur J, Directeur des ressources humaines. Son contrat de travail précise que son lieu d'affectation se situe à BORDEAUX.
4. Il existe alors au sein de la société X trois responsables des ressources humaines pour chaque grande région région: Madame B, Madame P et Madame C.
5. Du 8 mai 2012 au 27 août 2012, la réclamante est en congé maternité puis en congé pathologique jusqu'au 29 septembre 2012.
6. Madame B accouche le 9 juin 2012 d'un enfant malade qui décède le 4 juillet 2012.
7. Le 19 juillet 2012, Madame B est informée par son supérieur hiérarchique, Monsieur V, par téléphone, qu'une nouvelle organisation pour la gestion des ressources humaines de sa région a été décidée par le directeur général de la société X, Monsieur D, prévoyant un seul responsable des ressources humaines au lieu des trois alors en poste. Ce nouveau poste serait basé à LYON.
8. Cette réorganisation impliquant la fusion de trois postes en un seul a pour conséquence la suppression du poste de la réclamante.
9. La réclamante découvre alors sur le site de recherche d'emploi « cadremploi.fr » une annonce pour un poste de responsable des ressources humaines au sein de la société X, datée du 2 juillet 2012. L'annonce est ainsi libellée : « *Vous assurerez l'animation opérationnelle des Ressources humaines des 6 pôles économiques des régions Rhône-Alpes, Sud et Sud-Ouest de la France* ».
10. Le 13 juillet suivant, Madame B découvre cette même offre d'emploi sur le site de recrutement interne à l'entreprise. Cette offre précise qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée en vue de remplacer le titulaire du poste et que la 1<sup>ère</sup> parution de cette offre date du 29 juin 2012 avec une date limite de réponse au 30 juillet 2012.
11. Le 25 juillet 2012, la réclamante a un entretien informel avec Monsieur V qui lui expose la nouvelle organisation et lui propose de signer une rupture conventionnelle.
12. Le même jour, elle consigne cet entretien dans un courrier électronique qu'elle adresse à Monsieur V en précisant qu'elle a besoin d'être fixée sur la date à laquelle aurait lieu la rupture conventionnelle et que visiblement la société n'avait pas pensé à elle pour le poste de RRH à LYON.
13. Le 13 septembre 2012, la société X lui adresse un courrier qui indique : « *nous vous confirmons que votre lieu de travail est voué à évoluer. (...) Cette phase nécessite un nouveau déploiement des forces RH en région et notamment la présence d'un RRH sur les sites nécessitant une présence permanente. De ce fait et conformément à votre clause de mobilité signée le 9 juin 2010, nous vous informons que votre lieu de travail sera transféré sur l'agence de LYON. Ce transfert est prévu pour le 5 novembre 2012.* »
14. Le 26 septembre 2012, Madame B refuse ce qu'elle considère être une modification substantielle de son contrat de travail et précise qu'elle reprendra son poste après son arrêt de travail le 1<sup>er</sup> octobre 2012.
15. Le 1<sup>er</sup> octobre 2012, Madame B est placée en dispense d'activité rémunérée par la société X.
16. Le 4 octobre 2012, elle est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, entretien fixé au 16 octobre 2012.
17. Le 26 octobre 2012, Madame B est licenciée pour avoir refusé la mutation sur le poste de RRH basé à LYON en application de sa clause de mobilité.

18. Le 29 octobre 2012, Madame Z est embauchée sur le poste de RRH basé à LYON.

19. La réclamante a saisi le CPH et une audience de mise en état est fixée au 16 octobre 2013.

## **ANALYSE JURIDIQUE :**

### **SUR LES MESURES PREPARATOIRES AU LICENCIEMENT DE LA RECLAMANTE :**

20. 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 directe, 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 [...]* ».

21. L'article L.1225-4 prévoit qu'« *aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit au titre du congé maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.*

*Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. ».*

22. L'article L.1225-25 du code du travail 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* ».

23. La Cour de cassation prohibe également tous les actes préparatoires au licenciement ainsi que les actes 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).

24. Elle a ainsi harmonisé sa jurisprudence avec celle de la CJUE et notamment son arrêt PAQUAY du 11 octobre 2007 (aff. C-460/06), qui a jugé que l'article 10 de la directive 92/85 et les articles 2-1 et 5-1 de la directive 76/207 interdisent des mesures préparatoires en vue du licenciement prises pendant la période de protection de la femme ayant accouché, même s'il lui est notifié après la fin de cette période.

- Un licenciement intervenu peu de temps après la fin de la période de protection :

25. En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que la période de protection telle que prévue par l'article L.1225-4 du code du travail court du 8 mai 2012 au 27 août 2012 (congé maternité) puis jusqu'à quatre semaines suivant l'expiration de cette période.

26. Toutefois, l'article L1225-21 indique que : « *Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci* ».

27. Cet article signifie donc que la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la période pendant laquelle la salariée est en congé pathologique lié à sa grossesse dans la limite de quatre semaines après la fin de son congé maternité.

28. En l'espèce, un congé pathologique a fait suite au congé maternité de Madame B du 27 août 2012 au 29 septembre 2012. Le congé maternité de la réclamante est donc augmenté - dans la limite de quatre semaines après le 27 août (date de fin de congé maternité), en application de l'article L.1225-21 du code du travail - soit jusqu'au 24 septembre 2012.

29. La période de protection s'étend alors jusqu'au 22 octobre 2012, conformément à l'article L.1225-4 du même code, soit quatre semaines après l'expiration de la période de suspension.

30. Or, la société X licencie Madame B, le 26 octobre 2012, soit quatre jours après la fin de la période de protection, à une date à laquelle elle sait qu'elle peut la licencier pour d'autres motifs que la faute grave ou l'impossibilité de maintenir son contrat de travail.

- La suppression du poste de Madame B et une réorganisation intervenues pendant la période de protection :

31. De plus, il ressort de l'enquête du Défenseur des droits que la société X a décidé de supprimer le poste de responsable des ressources humaines de la réclamante pendant son congé maternité – période de protection absolue.
32. En effet, le 19 juillet 2012, la réclamante est informée à la fois de la nouvelle organisation des ressources humaines, de la suppression de son poste et du regroupement des fonctions RH des trois zones géographiques du Sud sur un seul poste basé à LYON. Il lui est alors proposé une rupture conventionnelle.
33. Madame B constate ensuite que l'offre de poste de responsable des ressources humaines basé à LYON a été mise en ligne sur l'intranet de la société depuis le 29 juin 2012 et sur le site internet cadremploi.fr depuis le 2 juillet 2012 –une fois de plus pendant son congé maternité.
34. La chronologie des événements et le fait que Madame B n'ait jamais réintégré son poste conformément à l'article L.1225-25 du code du travail – poste qui a été supprimé – ni même un poste équivalent laissent présumer une discrimination en lien avec son état de grossesse et son sexe.
35. La société X doit donc démontrer que cette réorganisation arguée au soutien de la mutation de la réclamante et de la suppression de son poste était justifiée par des motifs objectifs étrangers à toute discrimination conformément à l'article L.1134-1 du code du travail.
36. La société explique que la volonté de nommer un responsable des ressources humaines pour chacune des trois grandes régions, dit le projet WIN, se déroule déjà depuis plusieurs années.
37. Cette nouvelle organisation a déjà été mise en place pour les régions Ouest et Nord/Paris/Est et que seule la région Sud n'avait pas encore fait l'objet d'unification de son service.
38. La société indique ensuite que cette fusion des ressources humaines pour la région Sud s'est accélérée du fait des départs de Mesdames P et C, respectivement les 30 juin 2011 et 29 juin 2012. Madame B, ayant eu un accouchement difficile et ne revenant pas tout de suite, la société a alors décidé de diffuser l'offre d'emploi pour le poste de RRH à LYON.
39. Toutefois, cette explication ne semble pas convaincante car si la volonté de la société X avait été de réellement recruter la réclamante sur le poste basée à LYON, elle n'aurait pas précisé – sur les différentes annonces – qu'il s'agissait d'un poste en CDI.
40. Dans sa réponse au Défenseur des droits, la société indique que : « *le lancement d'une campagne de procédure de recrutement en interne et externe pour le poste de LYON ne caractérise pas une volonté d'éviction de Madame B qui est toujours restée prioritaire sur ce poste* ».
41. Toutefois, si tel était le cas, force est de constater que la mise en ligne du poste de RRH à LYON – datant du 29 juin 2012 – est bien antérieure à l'entretien du 25 juillet 2012 au cours duquel ce poste a été proposé à la réclamante.
42. La société X avait alors pleinement conscience, en débutant un processus de recrutement interne ou externe, que la réclamante au vu de sa situation personnelle ne pouvait accepter un poste basé à LYON. Les propositions réitérées de rupture conventionnelle le démontrent.
43. La société ne semble d'ailleurs pas le contester quand elle indique : « *il s'agissait de pouvoir recevoir au plus vite des candidats potentiels dont la confirmation d'embauche était subordonnée à la condition suspensive d'un refus de mutation de Madame B* ».
44. De plus, le contrat de travail de la salariée finalement recrutée sur ce poste, Madame Z, date du 29 octobre 2012, soit trois jours après le licenciement de Madame B, ce qui confirme que le recrutement de cette dernière avait en réalité été décidé bien avant.
45. Il semble donc ressortir de la chronologie des événements, du fait que la société ait cherché à recruter un salarié sur le poste de RRH à LYON à durée indéterminée - pendant le congé maternité de Madame B - et de la proposition réitérée de rupture conventionnelle que l'employeur a préparé le licenciement de la réclamante en amont, lors d'une période où celui-ci était formellement interdit.

**SUR LE LICENCIEMENT DE MADAME B POUR REFUS DE MUTATION EN APPLICATION DE SA CLAUSE DE MOBILITE:**

46. Le 13 septembre 2012, alors que Madame B est en congé pathologique, la société X lui notifie sa mutation à LYON puis elle est finalement licenciée, le 26 octobre 2012, pour avoir refusé cette mutation en application de sa clause de mobilité.
47. La société X notifie donc sa mutation à Madame B à LYON alors qu'elle sait depuis l'entretien du 25 juillet 2012 qu'elle n'accepterait pas ce poste. La société mise en cause n'a donc aucunement cherché de solution alternative à la rupture du contrat de travail de la réclamante.
48. La société considère que la réclamante ne pouvait pas refuser l'application de cette clause de mobilité qui ne constitue qu'un simple changement de ses conditions de travail et non une modification de son contrat de travail.
49. Or, il a été jugé que : « *le salarié est fondé à opposer un refus à l'employeur qui ne met pas en œuvre la clause de mobilité mais qui entend imposer au salarié l'obligation de fixer sa résidence au même endroit.* » (Cass. Soc ; 15 mai 2007, n°06-41277)
50. En l'espèce, la société X, dans son courrier du 13 septembre 2012, précise à Madame B qu'en application de sa clause de mobilité, son lieu de travail est transféré à l'agence de LYON et lui indique également que : « *Afin de vous accompagner dans votre déménagement (...)* ».
51. La société semble donc appliquer non seulement la clause de mobilité mais y ajoute une clause de domiciliation – c'est-à-dire une obligation de déménager sur son nouveau lieu de travail - ce que la réclamante est en droit de refuser car il s'agit d'une modification de son contrat de travail.
52. De plus, la mise en œuvre de la clause de mobilité par l'employeur ne doit pas être abusive et ne doit pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié. Il convient alors à l'employeur de démontrer que cette atteinte est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. (Cass. Soc ; 13 janvier 2009, n°06-45562).
53. Or, en l'espèce, les éléments de l'enquête démontrent que la mise en œuvre de la clause de mobilité a été effectuée de manière déloyale et abusive par la société X qui avait déjà reçu à deux reprises la réclamante en entretiens en juillet et en septembre 2012, et qui avait parfaitement connaissance de son refus d'accepter ce poste basé à LYON, notamment au regard de circonstances personnelles.
54. La société X, dans sa réponse au Défenseur des droits, ne conteste d'ailleurs pas avoir eu connaissance du refus de Madame B d'être mutée à LYON bien avant de lui proposer d'appliquer sa clause de mobilité.
55. Au vu de ce qui précède, le licenciement de Madame B est discriminatoire car préparé pendant la période de suspension de son contrat de travail et concrétisé après son retour de congé maternité. Il pourrait être considéré comme nul et de nul effet au regard des dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail.

**SUR LES FAITS DE HARCELEMENT MORAL ET LE MANQUEMENT A SON OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT PAR LA SOCIETE X :**

56. Les appels répétés de sa hiérarchie pour l'informer qu'elle ne retrouvera pas son poste à l'issue de son congé maternité - quelques jours après le décès de son enfant - les propositions de rupture de son contrat de travail et le fait de lui notifier sa mutation à LYON en voulant lui imposer un déménagement pour finalement la licencier - dans une période de particulière vulnérabilité – ont porté à la fois gravement atteinte à l'état de santé déjà fortement altéré de la réclamante et à sa dignité.
57. Il convient également de préciser que Madame B n'a jamais réintégré la société X après son congé maternité car elle a été à la fois dispensée d'activité à la fin de son congé pathologique et dispensée de préavis.
58. L'ensemble de ces agissements, particulièrement graves au regard du contexte personnelle de la réclamante à son retour de congé maternité, apparait constitutif de faits de harcèlement moral au regard des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008.

59. Cet article prévoit en effet que, 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* ».
60. La société X a également violé son obligation de sécurité de résultat à laquelle elle est tenue, en application des articles L.1152-4 et L.4121-1 du code du travail, qui prévoit qu'elle doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement et d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
61. En conséquence, au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que :
- Madame B a subi un licenciement discriminatoire – préparé pendant la période de protection des femmes enceintes – en lien avec son état de grossesse et son sexe,
  - Madame B a subi des agissements de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de grossesse et son sexe et que la société X a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral.