



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-137

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à une discrimination en matière de rémunération en lien avec les activités syndicales (Observations – Conseil de prud’hommes)

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

Thème(s) :

- *Discrimination* :

critère de discrimination : ACTIVITES SYNDICALES

domaine de discrimination : EMPLOI SECTEUR PRIVE

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d’une réclamation relative à une discrimination en matière de rémunération en lien avec les activités syndicales de la réclamante.

La constitution d’un panel de comparaison a permis au Défenseur des droits de constater que la réclamante avait bénéficié, à compter de son élection au mandat de déléguée du personnel, d’une évolution salariale ainsi que de compléments de rémunération inférieurs à ceux de ses collègues embauchées dans les mêmes conditions qu’elle.

Le mis en cause ne justifie pas la différence de traitement constatée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En effet, il ne produit pas d’évaluations professionnelles contradictoires, ni ne démontre que les salariés avaient été informés, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d’évaluation professionnelles mises en œuvre à leur égard.

De même, le Défenseur des droits considère que la détermination des compléments de rémunération versés aux salariés est discrétionnaire et déconnectée de quelconques objectifs assignés aux salariés. Ce caractère discrétionnaire est d’ailleurs expressément précisé dans un document produit par la société.

Interpelé par courriel de la réclamante sur le caractère discriminatoire du versement d’un complément de rémunération réduit, le Directeur général avait fait montre d’une certaine violence verbale à son égard.

Le Défenseur des droits considère donc que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination en lien avec ses activités syndicales et décide de présenter des observations devant le Conseil de prud'hommes saisi du litige.

Paris, le 29 août 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-137

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 X qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination liée à ses activités syndicales dans le cadre de son emploi ;

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

Jacques TOUBON

Observations devant le Conseil de prud'hommes

I. Les faits

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative à sa situation professionnelle qu'elle estime discriminatoire en raison de ses activités syndicales.
2. La réclamante a été embauchée en CDD par la société Y le 12 novembre 1990 en qualité d'employée de consignation 1^{er} degré, coefficient 125. A l'issue de ce CDD de 11 mois, la réclamante est embauchée en CDI sur le même poste. Son contrat est soumis à la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950.
3. Son contrat de travail a été repris par la société Z le 1^{er} mars 1993.
4. En 2000, elle est élue déléguée du personnel, puis désignée déléguée syndicale, le 23 mars 2000, peu après cette élection.
5. Madame X affirme qu'à compter de cette prise de mandats, son évolution de carrière aurait stagné, et que son coefficient n'aurait plus évolué.
6. Le 28 mars 2002, suite à une intervention de Madame X, l'Inspection du Travail dresse un procès-verbal pour délit d'entrave aux fonctions des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise qu'elle transmet au Procureur de la République du Havre. Ce PV fera l'objet d'un classement sans suite.
7. Madame X affirme également faire l'objet d'une discrimination quant-au montant du complément de rémunération versé chaque année à l'ensemble des salariés. Elle précise qu'il n'existerait aucune règle définissant la répartition de cette prime. En 2010 et 2011, Madame X aurait échangé avec ses collègues sur le montant de la prime qui leur avait été versée et il se serait avéré que sa prime était très nettement inférieure à la moyenne.
8. La réclamante affirme avoir questionné, par le passé, son employeur sur cette prime. Selon elle, celui-ci aurait répondu qu' « *en matière de prime, l'employeur fait ce que bon lui semble, selon son appréciation objective* ».
9. Interpelé par courriel sur le caractère discriminatoire du versement d'un complément de rémunération réduit, le Directeur général se montrera nettement plus violent dans ses propos.
10. Madame X a, à plusieurs reprises, fait l'objet de demandes de justifications, a posteriori, concernant l'emploi de ses heures de délégation.
11. Elle précise qu'elle n'aurait été évaluée qu'une seule fois depuis son embauche et qu'aucun objectif ne lui serait assigné.
12. Elle affirme faire l'objet d'une pression constante de la part de son employeur.
13. Madame X a saisi le Conseil de prud'hommes aux fins de voir reconnaître la discrimination salariale dont elle estime faire l'objet.

II. Le cadre juridique

14. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'affectation, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle, notamment en raison de ses activités syndicales.

15. De même, l'article L.2141-5 du code du travail dispose :

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. »

16. Enfin, selon l'article L.1134-1 du même code :

« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, [principe de non-discrimination] [...] le salarié présente des éléments de fait laissant supposer 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. »

17. En matière d'évolution de carrière, ce régime probatoire a conduit la Cour de cassation à juger qu'une Cour d'appel qui avait constaté qu'un salarié avait connu une évolution de carrière moins favorable que celle d'autres salariés de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable, et retenu que l'employeur ne justifiait pas cette différence de traitement par des raisons objectives étrangères à toute discrimination, avait ainsi légitimement caractérisé une discrimination liée au mandat représentatif de l'intéressé¹.

18. S'agissant de la méthode à appliquer afin de caractériser une éventuelle différence de traitement en matière d'évolution de carrière, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser qu'il convenait de comparer le salarié se plaignant de discrimination à un groupe de référence incluant l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant été recrutés dans des conditions équivalentes, en particulier en termes de diplôme, de classification, et de date d'embauche².

III. L'enquête

19. Afin de déterminer si l'évolution salariale de la réclamante, ainsi que le montant des compléments de rémunération qui lui ont été versés, étaient comparables à ceux de ses collègues, le Défenseur des droits a demandé à la société Z de lui transmettre un tableau reprenant les rémunérations annuelles, primes et promotions, des salariés embauchés à la même époque que la réclamante et à des conditions comparables (en termes de classification, de rémunération et de diplôme).

20. La société mise en cause a adressé ces documents au Défenseur des droits.

¹ Cass. soc., 8 décembre 2009 n°08-44.002

² Cass. crim., 9 novembre 2004, n° 04-81397

21. Par courrier du 10 juin 2014, les services du Défenseur des droits ont adressé au mis en cause une note récapitulant leur analyse juridique des faits de l'espèce afin de lui donner l'opportunité d'apporter des explications supplémentaires.
22. Par courrier du 11 juillet 2014, la société Z a souhaité apporter au Défenseur des droits un certain nombre de précisions.

IV. Analyse

23. La méthode employée par le Défenseur des droits a été validée à plusieurs reprises par la jurisprudence. Elle consiste à analyser l'évolution salariale de la réclamante durant deux périodes distinctes : avant, puis à partir de sa prise de mandats.
24. Cette évolution est ensuite comparée à celle d'un panel de référents ayant commencé leur carrière chez Z (ou dans une société reprise par Z) dans les conditions similaires à celles de Madame X, et toujours présents aux effectifs.
25. Les salaires comparés sont les rémunérations brutes annuelles imposables, hors part variable.
26. La date d'arrêté du fichier est le 31 décembre 2012.
27. Il convient de noter que du 29 septembre 2002 au 1^{er} juin 2005, la réclamante a été placée en arrêt maladie de longue durée.

1. Présentation du panel

28. La société mise en cause a transmis au Défenseur des droits un panel composé de 8 salariées – en incluant la réclamante – embauchées entre 1973 et 1990 en qualité d'employées de consignment (la société précise que cette fonction comporte plusieurs appellations au sein d'Z : OB CSV, OB customer service, employé de booking export).
29. Ces salariées sont nées entre 1952 et 1968, sont titulaires d'un BEP, d'un CAP ou d'un BAC, et ont toutes été embauchées comme « employées » à un coefficient identique, ou très proche. Quatre d'entre-elles sont désormais « agents de maîtrise », contrairement à la réclamante qui est demeurée « employée ».
30. Etant donnée la grande disparité du panel en termes d'ancienneté, il a été décidé de restreindre celui-ci aux salariées embauchées entre 1989 et 1991, sachant que la réclamante a été embauchée en 1990. Ce panel est donc composé de 5 personnes, en y incluant Madame X, toutes titulaires d'un BEP ou d'un CAP. Seule l'une de ces salariés a été promue agent de maîtrise.
31. Les trois salariées écartées ont nettement plus d'ancienneté que les autres et disposent du statut d'agent de maîtrise et d'une rémunération supérieure.
32. L'analyse des données de ce panel débute en 1992, la société Z ne possédant pas certaines données antérieures à la reprise de Y.
33. Ce panel semble ainsi plus pertinent. La seule différence notable entre Madame X et les comparantes étant sa rémunération à l'embauche, puisque celle-ci était alors

supérieure de 14% à la moyenne de ses collègues. Cette différence semble cependant s'expliquer par le fait que la réclamante soit âgée de 9,5 ans de plus que la moyenne des comparantes.

34. Une seconde différence est pointée par le mis en cause. Il s'agit du fait que l'une de ces salariées, Madame A, a été promue agent de maîtrise au 1^{er} janvier 2001, et qu'il ne serait de ce fait pas pertinent de la comparer avec ses collègues demeurées employées.
35. Cet argument doit cependant être écarté dans la mesure où la société, comme cela sera relevé par la suite, ne démontre pas que cette évolution professionnelle plus favorable était justifiée par des éléments objectifs³. Ecarter cette salariée reviendrait donc à minimiser l'éventuel préjudice de la réclamante qui s'estime victime de discrimination.

2. Analyse du panel retenu

A. **Sur la discrimination en matière de rémunération fixe**

36. Ce panel est donc composé de Madame X et de 4 comparantes : Mesdames B, C, D et F.

- Sur la période antérieure à la prise de mandat

37. De 1992 à 2000, on constate que l'évolution salariale de Madame X (38.2%) est proche de celle des comparantes (44.9%). Son salaire plus élevé à l'embauche, ainsi que son âge, semblent pouvoir expliquer une évolution sensiblement plus faible.
38. En effet, il est généralement constaté que la rémunération d'un salarié croît rapidement en début de carrière, et plus lentement par la suite⁴. Madame X ayant débuté sa carrière professionnelle avant les comparantes, il apparaît donc logique que ces dernières aient bénéficié d'une évolution salariale légèrement plus favorable qu'elle durant la période 1992-2000.
39. Le mis en cause ne produit aucun élément factuel permettant d'écarter cette explication et se borne à affirmer que cette évolution défavorable serait une indication tendant à prouver que les managers de Madame X considéraient que la qualité de son travail était inférieure à celle de ses collègues.
40. Cette explication doit cependant être écartée dans la mesure où elle consiste à déduire du simple constat d'un traitement défavorable, le fait que celui-ci serait imputable à une défaillance de la salariée, sans qu'aucun élément de fait n'étaye cette analyse. De même, l'employeur ne peut se prévaloir des résultats faibles que la réclamante aurait obtenus de nombreuses années plus tard pour démontrer que le travail de cette dernière n'était pas satisfaisant sur cette période.

³ Un tel raisonnement a été tenu par la Cour d'appel de VERSAILLES dans un arrêt du 29 janvier 2013, n°10/05318.

⁴ Voir, par exemple : Thierry Debrand et Anne-Gisèle Privat, Salaires individuels et évolutions macroéconomiques en France, Revue de l'OFCE, avril 2004, pp 271-301

- Sur la période postérieure à la prise de mandat

41. De 2000 à 2002 l'évolution salariale de Madame X (2%) est nettement défavorable par rapport aux comparantes (6.5%).
42. De 2002 à 2005 le retard s'accroît puisque le salaire de Madame X n'augmente que de 5.8% quand celui de ses collègues connaît une hausse de 13.2%. Cette période est marquée par un arrêt de longue maladie de Madame X.
43. De 2005 à 2007, on note une forte augmentation salariale au profit de Madame X (9.6% / 6%) qui pourrait être destinée à compenser partiellement la faible évolution de son salaire pendant son arrêt de longue maladie, comme semble l'indiquer un courriel en date du 15 décembre 2005 adressé par son supérieur hiérarchique, Monsieur G, au service des ressources humaines. Aucune autre explication n'est avancée par le mis en cause.
44. De 2007 à 2012, on constate à nouveau un écart sensible en défaveur de Madame X, dont le salaire augmente de 9.9% lorsque celui de ses collègues grimpe de 15.2%.
45. Sur la période 2000-2012, postérieure à sa prise de mandat, Madame X a donc connu une évolution salariale de 30.1%, marquée par plusieurs décrochages, qui s'avère beaucoup moins favorable que la moyenne de celles dont ont bénéficié ses collègues placées dans une situation comparable (47.1%). Au 31 décembre 2012, elle se trouve ainsi être la salariée la moins bien rémunérée du panel, malgré le fait que son salaire à l'embauche ait été supérieur à tous ceux des comparantes.
46. L'analyse du panel complet transmis par la société mise en cause amène à un constat identique.
47. Il semble donc que Madame X ait fait l'objet d'un traitement défavorable par rapport à ses collègues, à compter de sa prise de mandats syndicaux en 2000.

- Discussion

48. Alors qu'il lui avait été demandé de transmettre aux services du Défenseur des droits les évaluations professionnelles des salariées, la société produit uniquement, pour certaines années, des courriels relatifs aux qualités de certaines salariées, ainsi que des tableaux comportant, pour chaque salariée, une note sur 4 points.
49. Or, il est rappelé qu'aux termes des articles L.1222-3 et 4 du code du travail « *le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard* » et « *aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.* » De tels dispositifs doivent également être soumis au CHSCT⁵. Dès lors, ces documents ne sauraient être considérés comme des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles.
50. Ces documents ne constituent donc pas des éléments suffisamment probants, au regard des faits constatés.

⁵ Cass. Soc., 28 novembre 2007, n° 06-21.964

51. Le mis en cause affirme, par ailleurs, que certaines augmentations individuelles ne devraient pas être prises en compte dans ces calculs, en raison de leur nature atypique.
52. Il précise notamment que l'augmentation de 4,4% perçue par Madame D en 2002, alors que cette année avait été marquée par un gel des salaires, était due au fait qu'il avait été décidé, dans le cadre des NAO, de n'augmenter que les plus bas salaires. Cependant, cette affirmation n'est corroborée par aucun document. En outre, la prise en compte de cette augmentation individuelle n'a qu'un impact extrêmement marginal pour le calcul du préjudice de la réclamante⁶.
53. La société Z, estime également que l'augmentation de 13% perçue par Madame C en 2001 ne devait être prise en compte dans la mesure où cette salariée avait changé de fonctions cette année-là. Il convient de noter que, dans le tableau récapitulatif des promotions établi par la société à la demande du Défenseur des droits, la société ne fait figurer aucune promotion au bénéfice de Madame C en 2000-2001. Ici encore, aucun élément factuel ne permet donc de démontrer le caractère objectif de cette augmentation substantielle qui ne peut donc être écartée du calcul du préjudice de la réclamante.
54. Plus généralement, la société tend à affirmer que toute augmentation individuelle plus importante que la moyenne importante devrait être écartée du calcul du préjudice. Suivre ce raisonnement conduirait à comparer, pour chaque année, la réclamante aux salariées ayant bénéficié du traitement le moins favorable, ce qui est contraire aux règles édictées en la matière par la jurisprudence.
55. A ce titre, il est rappelé que la Cour de cassation considère que « *les augmentations individuelles ne peuvent être accordées de manière purement discrétionnaire et doivent correspondre à des critères objectifs et vérifiables*⁷ ». Dans la mesure où les augmentations individuelles intervenues dans l'entreprise ne répondent pas à ces exigences, il convient de n'en exclure aucune du calcul du préjudice de la réclamante⁸.
56. Le mis en cause ne justifie donc pas la différence constatée en matière de rémunération par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

B. Sur la discrimination en matière de complément de rémunération

57. Comme pour les salaires, une comparaison a également été établie entre les compléments de rémunération perçus par Madame X, et ceux perçus par les quatre salariées embauchées entre 1989 et 1991, Mesdames B, C, D et F.
58. Les modalités de versement des compléments de rémunération semblent avoir varié d'année en année, de même que les montants de ceux-ci. Ainsi, jusqu'en 2003, le rapport prime / salaire fixe des cinq salariées variait de 0 à 7%. Puis, à compter de 2004, ce rapport a pu atteindre des niveaux beaucoup plus élevés, dépassant parfois les 30%. Enfin, il convient de rappeler qu'aucun complément de rémunération n'a été versé aux comparantes en 2010, et que celui de 2012 a été particulièrement faible par rapport aux années précédentes (moins de 5% de la rémunération fixe).

⁶ Il a été considéré que le préjudice salarial de Madame X s'était accru de 220€ au titre de cette année.

⁷ Cass. Soc., 2 octobre 2001 n° 99-17577

⁸ C'est pourquoi le Défenseur des droits n'a pas non plus exclu de ses calculs l'augmentation perçue par la réclamante en 2006, bien que celle-ci soit supérieure à l'ensemble de celle de ses collègues.

59. La comparaison effectuée entre la réclamante et ses collègues révèle que Madame X a perçu des compléments de rémunération inférieurs à la moyenne de ceux perçus par les comparantes depuis 2001⁹.
60. Une différence particulièrement nette peut être relevée pour les années 2001 (5.2%), 2004 (13.6%), 2005 (19.74%), 2008 (4.6%), 2011 (13.1%) et 2012 (3.4%, la moyenne des primes perçues par les comparantes s'élevant, cette année-là, à 4.3% de leur rémunération fixe).
61. Aucune information n'est donnée par la société pour les années 2001, 2004 et 2005.
62. On notera cependant que, dans un courriel en date du 8 décembre 2000, relatif aux augmentations salariales pour 2001, Monsieur H précisait à l'intention de Monsieur J, directeur général :
- « P X : la situation particulière de Patricia ne permet pas une évaluation globale objective.
Néanmoins, je confirme ce que j'ai déjà pu dire, à savoir que je n'ai pas constaté une détérioration de la qualité de son travail, même si un certain nombre d'évènements fâcheux ont pu se produire ce dernier trimestre [...] qui sont plus le fait d'un concours de circonstances mal contrôlées (et n'impliquant pas que la responsabilité de Patricia) que l'expression d'un relâchement de son professionnalisme.
Propositions : -Laissées à ton appréciation. »*
63. Si Monsieur H semble défendre la qualité du travail de la réclamante, il fait cependant implicitement référence à ses récentes activités syndicales en affirmant qu'il serait impossible de l'évaluer objectivement. En outre, les termes employés semblent indiquer que Monsieur H a déjà été interrogé sur une éventuelle détérioration de la qualité du travail de la réclamante en 2000, date de sa prise de mandats.
64. Dans un courrier adressé au Défenseur des droits le 30 juillet 2012, la société mise en cause précise, par ailleurs, que l'arrêt maladie de la réclamante intervenu entre fin septembre 2002 et juin 2005 aurait eu un impact sur ses augmentations salariales, comme sur ses primes.
65. Cependant, dans la mesure où elle ne transmet aucun élément sur les modalités de versement de ces primes durant cette période, cette explication semble insuffisante.
66. Concernant l'année 2008, la société mise en cause transmet un accord de participation des salariés aux résultats. Cependant, s'il éclaire sur la façon dont est calculée la réserve spéciale de participation, ce document prévoit une répartition uniforme de cette réserve entre les salariés et ne saurait donc en aucun cas permettre de justifier une différence de traitement de l'ampleur de celle constatée entre la réclamante et ses collègues.
67. La société n'apporte pas plus d'éléments concernant la prime versée en 2011.
68. Enfin, concernant l'année 2012, la société mise en cause produit un échange de courriels concernant le montant affecté aux primes, ainsi qu'un guide précisant les modalités d'attribution de celles-ci.

⁹ Il convient de noter que les compléments de rémunération sont versés au titre de l'année N-1. Le complément perçu en 2001 l'a donc été au titre de l'année N-1, année de la prise de mandats de la réclamante.

69. Ce dernier document émane directement du siège du groupe Z à HONG-KONG.
70. Il précise que le montant attribué à chaque salarié dépend du nombre de jours de travail effectif¹⁰ (« days of active service »), de l'accomplissement de ses objectifs, de ses compétences, et de sa performance globale sur la période¹¹.
71. Il est expressément prévu dans ce document que le montant exact de la prime attribuée à un salarié est à la totale discrétion de la société :

« 2.7 Discretionary Plan

The Z Management Bonus Plan is completely discretionary. Z and its subsidiaries and group companies retain their right to withhold all or portions of the Bonus Pool or any bonus payment of any individual employee without assigning any reason.»

72. En plus de ce document, la société mise en cause transmet des documents tendant à démontrer que Madame X a été nettement moins performante que ses collègues durant les années 2011 et 2012¹² en ce qui concerne le nombre de réservations enregistrées.
73. Ces éléments ne semblent cependant pas suffisants dans la mesure où la société ne démontre pas que la réclamante, comme ses collègues, se sont vues fixer des objectifs. Ainsi, cette évaluation de la performance des salariées ne semble pas fondée sur des critères objectifs et connus de ceux-ci. Il est rappelé, à ce propos, que le Comité d'entreprise aurait dû, en vertu de l'article L.2323-27 du code du travail, être informé et consulté sur les modalités d'attribution de ces compléments de rémunération. En l'espèce, aucun accord d'entreprise de droit français, ni même aucun document établi unilatéralement par l'employeur ne vient tempérer les termes du document établi au siège de l'entreprise et précisant le caractère discrétionnaire des primes.
74. La détermination des compléments de rémunération versés aux salariés doit donc être considérée comme discrétionnaire et déconnectée de quelconques objectifs assignés aux salariés.
75. Or, la Cour de cassation considère que : « si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; »¹³.
76. La réclamante produit, pour sa part, un échange de courriels, daté du 17 mai 2002, intervenu entre elle et Monsieur J, Directeur général.
77. Madame X y demande à Monsieur J pour quel motif sa prime de participation aux bénéfices est, une fois encore, inférieure à celle de ses collègues effectuant le même travail. Madame X précise qu'elle estime que cette réduction de prime constitue une mesure discriminatoire à raison de ses activités syndicales.

¹⁰ Point 2.6.2.

¹¹ Point 6.2.1.

¹² Prises en compte pour les compléments de rémunération pour 2012 et 2013.

¹³ Cass. Soc., 25 oct. 2007, n° 05-45710. Voir également Cass. Soc., 30 avril 2009 n°07-40527.

78. Celui-ci se borne à répondre : « *Elle se fout de ma tronche ??* ».

79. Cette réponse sans retenue traduit l'hostilité du mis en cause à l'égard de la réclamante et doit être considérée, au vu de l'objet du courriel de la réclamante, comme un élément de fait supplémentaire laissant supposer l'existence d'une discrimination à son encontre.

80. La société ne produit quant à elle pas d'élément objectif étranger à toute discrimination justifiant la différence de traitement dont a fait l'objet la réclamante en matière de versement de complément de rémunération.

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

- Considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération, au sens des articles L.1132-1 et 2141-5 du code du travail ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.