



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-113

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à un refus de promotion et à un défaut d'évolution de carrière en raison des activités syndicales du réclamant – Recommandations.

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

Thème : Emploi - Emploi privé - Carrière

Synthèse : Monsieur D est admis au cadre permanent en septembre 1980 au sein d'une grande société de transports. En dernier lieu, il est agent du service commercial spécialisé principal, qualification C, niveau 2, position 15, échelon d'ancienneté 9. Il exerce par ailleurs plusieurs mandats de représentant du personnel (secrétaire du CHSCT, secrétaire du syndicat A...). Le réclamant - passé à la qualification C en 1995 - sollicite en 2005 la possibilité de pouvoir être inscrit au tableau des notés qui permet d'être promu et de pouvoir passer en qualification D, soit agent de maîtrise. La société refuse. Monsieur D saisit alors le Conseil de Prud'hommes en sollicitant des dommages et intérêts pour discrimination syndicale.

La Cour d'appel de P reconnaît la discrimination syndicale et indique que la société ne justifie pas par des motifs objectifs du refus de promotion de Monsieur D. Suite à cet arrêt, Monsieur D sollicite à nouveau de sa hiérarchie de pouvoir passer à la qualification supérieure, en vain. Il postule en janvier 2009 sur un poste d'assistant commercial moniteur, qualification D. Sa candidature est rejetée au profit d'une autre salariée ayant moins d'ancienneté que lui. Au vu des éléments de son enquête, le Défenseur des droits considère que la société mise en cause ne démontre pas par des motifs objectifs étrangers à l'activité syndicale du réclamant sa décision de refus de promotion le concernant. Le Défenseur des droits décide donc de recommander à la société de réparer le préjudice du réclamant.



Paris, le 2 septembre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-113

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 Monsieur X d'une réclamation relative à une discrimination subie dans le cadre de son évolution professionnelle au sein de la Société Y,

Décide de recommander à la Société Y de réparer le préjudice subi par le réclamant.

Jacques TOUBON

Recommandations
dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Monsieur X a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à son déroulement de carrière au sein de la Société Y.

FAITS :

2. Le réclamant est admis au cadre permanent de la Société Y depuis le 15 septembre 1980.
3. En dernier lieu, Monsieur X est agent du service commercial spécialisé principal (ACSP) – qualification C, niveau 2, position 15, échelon d'ancienneté 9. Il relève de la filière commerciale. Il est affecté en gare de Z.
4. Par ailleurs depuis 1984, il exerce plusieurs mandats syndicaux puisqu'il est secrétaire du CHSCT, membre élu suppléant au comité d'entreprise et secrétaire du syndicat A Société Y de la Z.
5. Le réclamant qui est passé à la qualification C, le 1^{er} août 1995, a depuis 2005 émis le souhait de changer de grade et de pouvoir passer à la qualification D, soit agent de maîtrise.
6. C'est dans ce cadre qu'il a sollicité, en 2005, la possibilité d'être inscrit au tableau des notations permettant aux agents de qualification inférieure de pouvoir être promus au grade supérieur, soit de C à D. Cette demande a été refusée par la Société Y.
7. Monsieur X a donc saisi le Conseil de prud'hommes estimant être victime d'une discrimination syndicale, le refus de son employeur de l'inscrire sur le tableau des notations n'étant pas fondé sur des motifs objectifs mais sur son engagement syndical.
8. Le réclamant a ainsi communiqué un arrêt de la Cour d'appel de P en date du 9 mai 2007 qui a relevé une discrimination syndicale et a condamné la Société Y à lui payer 5.000 € en réparation de son préjudice.
9. Suite à cet arrêt, le réclamant constate qu'il n'est toujours pas retenu pour la notation pour passer de la qualification C à la qualification D.
10. Le 24 février 2008, le réclamant dénonce donc par écrit la situation à la Société Y en précisant : « être actuellement sur le grade d'ASCP depuis le mois d'août 1995 pour la qualification C et depuis avril 2004 pour la position de rémunération 15. (...) Sauf erreur de ma part, je n'ai pas été avisé des propositions de poste pour l'accès à la qualification D, ce qui laisse à penser une volonté à nommer les agents déjà en poste ou déjà choisis. (...) Comme vous le savez, j'ai été reconnu victime d'une discrimination syndicale lors de la notation de 2005. »
11. Le 1^{er} avril 2008, la Société Y lui répond que sa réclamation concernant sa notation a été examinée dans le cadre de la commission de notation du 31 mars 2008 et qu'il n'a pu lui être donné une suite favorable.
12. Le 21 janvier 2009, Monsieur X candidate sur un poste d'assistant commercial moniteur (ACM) – qualification D, poste ouvert aux agents de la qualification C.

13. Le 11 février 2009, il apprend par son dirigeant qu'il n'est pas retenu pour le poste. Il conteste ce refus en sollicitant des explications le 28 février 2009.
14. Par courrier du 26 mars 2009, la Société Y lui répond que sa contestation n'a pas reçu de suite favorable, sans plus de précisions.
15. Saisi par le réclamant, le Défenseur des droits a diligenté une enquête auprès de la Société Y qui a répondu en lui communiquant un certain nombre d'éléments et notamment ceux relatifs au dossier personnel du réclamant, à la notation et l'ensemble des correspondances échangées entre les parties concernant la discrimination alléguée.
16. Monsieur X, aujourd'hui à la retraite, a saisi le Conseil de prud'hommes pour demander réparation de la discrimination syndicale qu'il estime avoir subie depuis l'arrêt rendu par la Cour d'appel de P et notamment le refus persistant de la Société Y de l'inscrire au tableau de notation qui lui aurait permis de pouvoir passer à la qualification D.

ANALYSE JURIDIQUE :

- **Sur le droit applicable :**

17. Les mesures discriminatoires prises à l'égard des salariés au motif de leurs activités syndicales sont sanctionnées par deux types de dispositions : les textes généraux d'interdiction des discriminations et les textes spécifiques visant les seules discriminations syndicales.
18. S'agissant des dispositions générales d'interdiction des discriminations, il ressort de l'article L.1132-1 du code du travail qu' « *aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de (...) ses activités syndicales* ».
19. S'agissant des dispositions spécifiques, il ressort de l'article L.2141-5 du code du travail qu' « *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 ou de répartition du travail, (...) d'avancement, de rémunération...* »
20. L'article L.2141-8 du même code ajoute que « *les dispositions des articles L.2141-5 à L.2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.* »
21. L'article L.1134-1 du code du travail indique : « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (...). 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 le changement de grade à la Société Y issu du statut (RH0001):**

22. Il ressort des éléments de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits et notamment du référentiel RH 0001 - régissant le statut des relations collectives entre la Société Y et son personnel - que le déroulement de carrière des agents du cadre permanent intervient par des processus distincts :

- par changement de grade avec changement de qualification (ex : de C à D) ;
- par changement de grade avec changement de niveau de rémunération dans la qualification ;
- par classement à la position supérieure ;
- par l'attribution à l'échelon supérieur.

23. L'avancement en grade est la nomination à un grade placé sur la qualification supérieure ou sur le niveau supérieur dans la même qualification. Il se fait conformément aux tableaux des filières après inscription à un tableau d'aptitude dit tableau de notation.

24. Il est ainsi procédé chaque année à la notation d'un certain nombre d'agents de façon à réaliser des promotions correspondant au contingent fixé pour la période s'étendant du 1^{er} avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

25. Chaque année, il est dressé un listing de préparation aux notations pour le grade supérieur d'un groupe d'agents - par exemple : pour l'ensemble des agents de la filière commerciale de la qualification D, il existe un listing - et sur la base de ce listing, seul un certain nombre d'agents sont retenus pour être « notés » et « promus » sur des postes vacants de la qualification supérieure.

26. Lors des évaluations annuelles des agents, les notateurs (les supérieurs hiérarchiques) sont donc chargés de remplir une case intitulée « *proposition de notation* » qui permettra à l'agent de faire ensuite partie de la liste des « notés et promus ».

27. En cas de contestation de cette notation (si par exemple le salarié ne figure pas sur la liste des notés et qu'il le conteste), une commission composée de la direction et de représentants du personnel rend un avis et émet des observations.

28. En l'espèce, Monsieur X était en dernier lieu qualification C, niveau 2, position (de rémunération) 15 et échelon (ancienneté) 9. Depuis août 1995, il était qualification C, et, depuis le 1^{er} avril 2004, à la position de rémunération 15. Il avait ainsi atteint le maximum de sa position de rémunération au sein de la qualification C et sa seule possibilité d'avancement était de passer à la qualification supérieure, soit la qualification D.

29. Avant son départ à la retraite, Monsieur X a sollicité régulièrement, depuis 2005, à être noté afin de pouvoir passer du statut du personnel d'exécution (A à C) à celui d'agent de maîtrise (D) et ce sur la base de ses bonnes évaluations professionnelles.

- **Sur le défaut d'avancement du réclamant en 2005 reconnu par un arrêt de la Cour d'appel de P :**

30. La Cour d'appel de P, par un arrêt du 9 mai 2007, a reconnu la discrimination syndicale concernant Monsieur X et a condamné la Société Y en ces termes :

« Lors de la préparation de la notation du groupe n° 231 – lequel recense l'ensemble des agents de la filière commerciale pour la qualification D intervenue en mars 2005, Monsieur X, qui était classé en 59^{ème} position sur le listing de préparation aux notations pour le grade d'agent du service commercial moniteur (ACM) de qualification D, établi le 7 janvier 2005, n'a pas été retenu parmi les notés et promus.

La promotion à laquelle Monsieur X aspirait correspondait au passage du cadre du personnel d'exécution à celui de la maîtrise. Il s'agit d'un avancement au choix décidé au vu d'un tableau d'aptitude établi après notation par le directeur de région des agents proposés par les chefs d'établissement concernés à partir de la liste de l'ensemble des agents de la qualification concernés, classés en fonction de leur ancienneté dans cette qualification et de leur âge.

En l'espèce, Monsieur X était candidat initialement à un poste d'agent du service commercial moniteur (ACM). Après notification de la position de son supérieur hiérarchique direct opposé à une proposition à la notation, il a également postulé pour un poste d'ACM.

(..) Or, la comparaison des fiches de notation de Monsieur X et de Madame B permet de constater que les appréciations concernant les compétences et les performances de l'un et de l'autre sont quasi identiques, Monsieur X étant même mieux noté pour la relation avec la commande du personnel.

Au vu des éléments, il apparaît bien que l'appréciation du supérieur hiérarchique direct a été déterminante dans la décision de refus de notation de Monsieur X, et que les motifs de cette appréciation se rapportent pour l'essentiel aux activités syndicales».

31. Il ressort des termes de cet arrêt que l'évaluation du supérieur hiérarchique direct est déterminante puisque le chef d'établissement se fonde en grande partie sur ses commentaires issu du « rendez-vous professionnel annuel » et de sa proposition de soumettre ou non l'agent à la notation.
32. Il convient de relever que dans les entretiens d'évaluation de Monsieur X, il est mentionné expressément son engagement syndical puisque dans sa notation 2005, son supérieur hiérarchique direct indique au titre des commentaires généraux : « être aussi disponible pour l'entreprise que pour le syndicat, ce serait parfait » ou au sein de la rubrique « dimension humaine » - « passe beaucoup de temps dans d'autres services ».
33. Or, la jurisprudence est constante sur le fait que la mention expresse de l'appartenance syndicale d'un salarié dans un entretien d'évaluation laisse présumer l'existence d'une discrimination syndicale (Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-16657, Cass. Soc ; 26 janvier 2012, n°10-18446).
34. De plus, l'arrêt de la Cour d'appel précise également que la Société Y ne démontre pas que le fait d'avoir écarté Monsieur X de la notation au profit d'autres salariés était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
35. La Cour d'appel de P relève donc l'existence d'une discrimination syndicale mais n'en tire pas les conséquences en matière de repositionnement et de rappel de salaires.
36. Or, la jurisprudence est constante sur le fait « que la réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu de sorte qu'il lui appartenait (au juge du fond) de rechercher à quelle classification serait parvenu le salarié s'il avait bénéficié d'un déroulement normal de carrière et d'ordonner le cas échéant, à titre de réparation, son repositionnement à cette classification. (Cass. Soc ; 20 mars 2013, n°11-27432) ».
37. Cet arrêt a été rendu dans un dossier dans lequel le collège de la Haute autorité de lutte contre les discriminations avait rendu une délibération n°2009-303, du 7

septembre 2009, qui avait retenu la discrimination syndicale dans l'évolution de carrière du réclamant, permanent syndical.

38. Le Défenseur des droits constate que Monsieur X ayant fait l'objet d'une discrimination syndicale aurait dû être repositionné pour lui permettre d'obtenir cet avancement.

• **Sur le défaut d'avancement en qualification D du réclamant en 2008/2009 :**

39. En 2008 et 2009, Monsieur X, en s'appuyant sur l'arrêt rendu par la Cour d'appel de P, a donc - de nouveau et à de nombreuses reprises - sollicité son passage à la qualification D, en vain. Il a donc saisi le Défenseur des droits estimant faire l'objet d'une discrimination persistante en raison de ses activités syndicales.

40. Le 21 janvier 2009, Monsieur X candidate sur un poste d'assistant commercial moniteur (ACM) – qualification D. La Société Y indique que « *les agents de qualification C étaient admis à présenter leur candidature* ».

41. Le 11 février 2009, Monsieur X apprend par son dirigeant qu'il n'est pas retenu pour le poste.

42. Le réclamant adresse un courrier à la Société Y, le 28 février 2009, précisant : « *J'avais postulé une nouvelle fois sur un poste d'agent de maîtrise qui se libérait sur notre secteur. (...) Mon dirigeant notateur avait émis un avis favorable à cette possibilité. Je viens de prendre connaissance des propositions faites par la direction et c'est avec surprise que je constate que je n'ai pas été retenu pour cette offre de poste. Déjà en 2005, j'avais été victime d'une discrimination syndicale reconnue par la Cour d'appel de P par arrêt du 9 mai 2007. Depuis ce temps, je suis systématiquement écarté de toute promotion et ce sans justification aucune. Je suis actuellement positionné à la 26^{ème} position et vous reprenez Madame C, positionnée à la 218^{ème} position. (...) Vous me faites payer mon engagement syndical.* »

43. Par courrier du 26 mars 2009, la Société Y lui répond : « *Vous avez présenté une réclamation concernant la notation citée en objet. Après un examen dans le cadre de la commission de notation du 25/03/2009, j'ai le regret de vous informer que votre réclamation n'a pu recevoir une suite favorable* ». Force est de constater que le refus qui lui est opposé n'est assorti d'aucune motivation.

44. De plus, le réclamant avait initialement obtenu le soutien de son dirigeant de proximité, Monsieur L, dans son suivi professionnel en date du 16 janvier 2009, qui avait mentionné dans la rubrique « avis du DPX » « *Favorable (au passage qualification D) à condition de respecter les exigences de l'entreprise* ».

45. Toutefois, entre temps, une autre salariée, Madame C, était pressentie pour un poste vacant qualification D. C'est la raison pour laquelle sur la fiche d'évaluation datée du 4 mars 2009, Monsieur L indique à la rubrique « Proposition de notation » - « *Pas pour cette année* ».

46. Enfin, il ressort du procès-verbal du 17 mars 2009 de la commission réunie pour émettre un avis sur la liste des notés issue du groupe de représentation 231, auquel appartient Monsieur X, « *la délégation A ne signe pas ce PV. Une nouvelle fois, Monsieur X est écarté. (...) Choix effectué sur une personne classée 218^{ème}. Aucune logique.* »

47. Dans sa réponse à la note récapitulative du 29 avril 2014 adressée par le Défenseur des droits, la Société Y indique que Monsieur X n'a pas été le seul salarié non retenu

sur ce poste puisque Monsieur R, Monsieur S et Madame T en ont également été écartés. La Société Y ajoute « *de ce simple fait, la discrimination dont se prétend victime Monsieur X n'apparaît pas démontrée* ».

48. Or, selon le principe de l'aménagement de la charge de la preuve défini à l'article L.1134-1 du code du travail, Monsieur X n'a pas à démontrer la discrimination dont il se dit victime mais doit présenter des éléments de fait laissant présumer une discrimination. C'est ensuite à l'employeur qu'il revient de prouver qu'il s'est fondé sur des motifs objectifs pour prendre la décision contestée.
49. Le fait que d'autres salariés n'aient pas été retenus sur ce poste de qualification D ne suffit pas à justifier la décision de ne pas retenir Monsieur X. De plus, la Société Y n'apporte aucun élément sur l'ancienneté des salariés précités, leurs qualifications ou leurs compétences professionnelles de nature à autoriser une comparaison pertinente avec la situation du réclamant.
50. Il appartient, en l'espèce, à la Société Y d'expliquer les éléments objectifs sur lesquels elle s'est fondée pour retenir Madame C - alors positionnée 218^{ème} sur le listing de préparation aux notations - sur ce poste de qualification D et non Monsieur X – positionné 26^{ème}.
51. Enfin, dans sa réponse au Défenseur des droits du 29 avril 2014, la Société Y indique que le 11 octobre 2010, elle a adressé un courrier à Monsieur X pour lui expliquer les raisons de son choix et notamment que la position dans le listing était uniquement basé sur des critères d'ancienneté dans la société et que « *la promotion en qualification relève non pas d'une promotion à l'ancienneté mais d'une notation au choix en fonction des compétences et aptitudes des agents.* »
52. La Société Y précise également qu'elle a informé le réclamant qu'il ne présentait pas toutes les compétences et aptitudes nécessaires au poste et que des progrès étaient attendus de sa part. C'est ainsi que ses objectifs fixés n'étaient que partiellement atteints, ses dialogues de vente auprès du client devaient être améliorés, le port du badge devait être accepté et que son comportement vis-à-vis de la hiérarchie devait évoluer.
53. Enfin, la Société Y indique que le fait d'avoir retenu Madame C s'explique par « *son expérience professionnelle, son autonomie, son savoir-être et son comportement vis-à-vis de ses collègues et clients* ».
54. La société mise en cause reconnaît cependant que Madame C a une ancienneté de trois ans inférieure à Monsieur X et que leurs parcours professionnels sont relativement proches.
55. S'agissant des explications données par la Société Y et notamment des progrès attendus du réclamant pour qu'il puisse accéder à la qualification, il convient de constater que ces dernières sont en contradiction avec les évaluations de Monsieur X et notamment celle du 16 janvier 2009.
56. En effet, cette évaluation remplie par le dirigeant de proximité du réclamant, Monsieur L, qui consistait à cocher des cases allant de « très insuffisant à très satisfaisant », n'a coché que des cases « satisfaisant » (22), 3 « très satisfaisant » et 1 « insuffisant » concernant la mise en qualité de l'espace de vente.
57. Monsieur X a notamment été jugé « satisfaisant » en ce qui concerne la « relation de service avec le client » (attitudes de service, qualité de l'accueil, qualité de l'écoute, qualité de la recherche du besoin, qualité de la prestation commerciale), la vente et l'après-vente.

58. De plus, son évaluation professionnelle mentionne qu'il est noté « satisfaisant » sur la partie autonomie, capacités à progresser et engagement personnel et « très satisfaisant » sur le sérieux et l'application.
59. Il est permis dès lors de s'interroger sur les motifs légitimes qui ont conduit à préférer Madame C (classée 218^{ème}) en arguant de son autonomie, de son savoir-être et de son comportement vis-à-vis de ses collègues et clients alors que l'évaluation professionnelle du réclamant fait état de toutes ses qualités professionnelles. Par ailleurs, la Société Y ne communique aucun élément venant corroborer les qualités professionnelles de Madame C, et notamment ses évaluations professionnelles.
60. De plus, dans la case « *évaluation globale de l'année écoulée* », Monsieur X a été considéré comme « *au-dessus de la moyenne de l'équipe* » et comme répondant complètement aux exigences du poste.
61. Enfin, la Société Y explique le choix de Madame C par « *sa capacité à franchir un pas pour devenir agent de maîtrise et donc sa volonté de relayer le discours de l'entreprise et d'assumer des décisions en accord avec sa hiérarchie, et ses positions dans le cadre de dossiers de réorganisation.* »
62. A contrario, elle donne à penser que Monsieur X serait réticent à relayer le discours de l'entreprise et à assumer les décisions de sa hiérarchie en matière notamment de réorganisation. Il semble que cet argument procède d'une confusion entre les prises de position éventuelles de Monsieur X en qualité de représentant du personnel et sa capacité à devenir agent de maîtrise, démontrée par ses évaluations professionnelles.
63. Il ressort donc des éléments de l'enquête que la Société Y ne justifie pas par des éléments objectifs étrangers à l'activité syndicale de Monsieur X sa décision de ne pas l'avoir retenu sur le poste qualification D et plus largement qu'il ait connu une stagnation professionnelle depuis 2005.
64. Dans la deuxième partie de sa réponse au Défenseur des droits du 29 avril 2014, la Société Y explique également le fait qu'il n'ait pas été promu par des écarts de qualité de service qui auraient été constatés le 7 juin 2010, le 3 septembre 2010 et le 14 décembre 2010.
65. Or, la Société Y ne peut pas se fonder sur des manquements professionnels de 2010 postérieurs à un refus de promotion de 2009. De plus, la Société Y pour justifier de ces manquements professionnels communique des documents intitulés « *Fiche de suivi individuel de X du 17/12/2009 au 17/12/2010* » qui sont des tableaux unilatéraux de l'employeur non contresignés du salarié et non portés à sa connaissance. Leur valeur probante est donc discutable. Enfin, la Société Y n'a pas mis en œuvre de procédure de « demande d'explications écrites » à l'égard de Monsieur X, qui est pourtant la procédure habituelle lorsqu'un manquement est constaté.
66. La Société Y fait ensuite état d'un avis négatif d'un client mystère suite à un contrôle de l'activité du réclamant en date du 10 décembre 2010 et qui mentionne que « *le vendeur a attendu que je lui dise bonjour en premier avant de m'adresser la parole. Je lui expose ma demande et il me répond sans trop de détails* ».
67. Le Défenseur des droits rappelle à la Société Y la jurisprudence constante sur ce type de procédé de contrôle des salariés qui précise que l'employeur pour « *surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail ne peut mettre en œuvre un tel dispositif de contrôle qui n'a pas été porté à la connaissance des salariés* ». (Cass. Soc ; 23 novembre 2005, n°03-41401)

68. Or, la Société Y n'établit pas que Monsieur X ait été tenu informé d'un tel dispositif de surveillance de recours au client mystère.
69. De plus, si un tel mécanisme est fréquent pour contrôler l'activité des salariés en contact avec la clientèle, il est pour le moins surprenant qu'en près de 30 ans de carrière un seul avis ait été émis par un client mystère à l'égard de Monsieur X. Enfin, cet avis date lui aussi de fin 2010, ce qui ne pourrait donc pas venir justifier objectivement d'un refus de promotion antérieur.
70. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que Monsieur X n'a pas obtenu l'avancement à la qualification D à laquelle il pouvait légitimement prétendre en 2009 et ce en raison de ses activités syndicales et que l'atteinte portée au déroulement de sa carrière consistant en refus successifs de le promouvoir en 2005 et en 2009 constitue une discrimination à son encontre.
71. Le Défenseur des droits recommande à la Société Y de réparer le préjudice subi par le réclamant résultant de la discrimination en raison de ses activités syndicales et d'en rendre compte dans un délai de trois mois.