

Paris, le 1^{er} février 2016

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-021

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 la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Monsieur X, relative à des faits de discrimination en raison de ses activités syndicales,

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

Jacques TOUBON

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

1. Le 5 mars 2015, le Défenseur des droits a été saisi, d'une réclamation de Monsieur X relative à un harcèlement qu'il estime discriminatoire en raison de ses activités syndicales au sein de la société Y.

I. RAPPEL DES FAITS :

2. À compter du 8 septembre 2008, Monsieur X est recruté par la société Y, dans le cadre de contrats à durée déterminée de remplacement puis d'un contrat à durée indéterminée, en qualité d'agent de service. Il est affecté à diverses missions de nettoyage et d'entretien en fonction des marchés conclus par la société. Par avenant à son contrat de travail du 15 février 2012, il passe à temps complet.
3. Le 21 mai 2012, il est désigné représentant de section syndicale par le syndicat A qui vient de solliciter l'organisation d'élections professionnelles dans l'entreprise. Le 26 juin 2012, la société Y informe ses salariés de sa décision de reporter les élections de la délégation unique du personnel¹.
4. Le 12 octobre 2012, Monsieur X reçoit un avertissement sur la qualité de son travail. Par courrier du 3 décembre 2012, il conteste cette sanction qu'il considère comme injustifiée et discriminatoire.
5. Par courrier du 6 décembre 2012, son employeur le convoque à un 1^{er} entretien préalable à sanction prévu le 12 décembre 2012 aboutissant à un 2^{ème} avertissement relatif à son insubordination à l'égard de Madame W, sa responsable hiérarchique.
6. Le 10 décembre 2012, il est finalement élu délégué du personnel titulaire. Toutefois, le syndicat A saisi le Tribunal d'instance de Z d'une contestation des élections, compte-tenu de l'absence de bureau de vote constitué et de président désigné.
7. Le 11 janvier 2013, il est désigné délégué syndical par le syndicat A.
8. Le 14 janvier 2013, le client pour lequel Monsieur X travaille demande son départ de l'équipe d'entretien. Il invoque à ce titre « *une situation conflictuelle* » et son « *niveau d'absentéisme* ».
9. Le 15 janvier 2013, le réclamant est informé de sa mise à pied conservatoire et de sa convocation à un entretien préalable à licenciement prévu le 21 janvier suivant en présence de Monsieur B, conseiller du salarié. Dans son compte rendu d'entretien, ce dernier rapporte que Monsieur X a été contraint d'accepter une mutation disciplinaire sur le site de P à compter du 22 janvier 2013 afin que son employeur lui rémunère sa formation syndicale du 5 au 9 novembre 2012 et sa mise à pied conservatoire.
10. Du 29 janvier au 10 février 2013, le réclamant est placé en arrêt maladie.
11. Par courrier du 22 mars 2013, il est de nouveau convoqué à un entretien préalable à sanction se tenant le 5 avril 2013 en présence de Monsieur C, conseiller du salarié, sans donner lieu à sanction. Le réclamant y dénonce la discrimination syndicale qu'il estime subir.
12. Par courrier du 19 avril 2013, il est convoqué à un 4^{ème} entretien préalable à sanction auquel il ne pourra se rendre étant placé en arrêt maladie du 30 avril au 12 mai 2013.
13. À sa reprise, l'accès au site auquel il est affecté lui est refusé, aucune prestation n'ayant été commandée auprès de la société Y pour le mois de mai 2013².

¹ Négociation du protocole électoral en septembre 2012 puis scrutins les 30 octobre et 10 décembre 2012

² Courriel du 13 mai 2013 échangé entre Monsieur D, gérant de la société mise en cause, et le client

14. Le 28 mai 2013, la société mise en cause le convoque à un 5^{ème} entretien préalable à sanction prévu le lendemain. Le réclamant n'ayant pu se faire assister d'un conseiller, il sollicite la présence de la secrétaire de Monsieur D, gérant de la société, en vain. De ce fait, il refuse d'assister à l'entretien et un avertissement lui est notifié le jour même, son employeur lui reprochant de ne pas s'être présenté sur son lieu de travail alors que son supérieur lui avait donné l'ordre d'y retourner le 14 mai 2013.
15. Saisie par Monsieur X, les services de l'Inspection du travail rappellent les dispositions relatives au paiement des heures de délégation à l'employeur par courrier du 28 juin 2013.
16. Par courrier du 16 septembre 2013 aux services de l'Inspection du travail, la société Y sollicite l'autorisation de transférer le contrat de travail du réclamant vers la société T à compter du 1^{er} octobre 2013. Elle indique à ce titre n'avoir pas été autorisée à soumettre son dossier de candidature dans le cadre de l'appel d'offre organisé.
17. Par décision du 12 novembre 2013, Monsieur F, inspecteur du travail, refuse le transfert du contrat de travail qu'il estime lié aux activités syndicales de Monsieur X.
18. Par lettre recommandée du 13 novembre 2013, l'employeur propose au réclamant des postes de reclassement non-équivalents à son emploi antérieur à la mutation disciplinaire. Par courrier du 27 novembre 2013, ce dernier se résout à accepter deux des affectations proposées, sous réserve du maintien de son salaire, ce que l'employeur refuse.
19. Le 28 novembre 2013, lors d'une réunion extraordinaire du comité d'entreprise, Monsieur X procède à la lecture de la décision de Monsieur F conformément à l'ordre du jour de la réunion. Madame G, déléguée du personnel, l'interrompt en déclarant qu'il n'a pas droit à la parole. Par courrier du même jour, le réclamant fait part à son employeur du harcèlement discriminatoire dont il s'estime victime. Monsieur D le tient néanmoins pour responsable du trouble occasionné³.
20. Le 29 novembre 2013, le réclamant est placé en arrêt maladie jusqu'au 15 décembre 2013. Par courrier du 30 novembre 2013, il conteste l'avertissement du 29 mai 2013.
21. À sa reprise, il est affecté sur un poste à temps complet pour deux semaines, puis se retrouve sans affectation. Par courriel et courriers des 8, 10, 14 et 17 janvier 2014, la société mise en cause reproche au réclamant de ne pas se présenter au siège de la société pour se tenir à disposition en cas d'affectations temporaires et de ne pas justifier de son absence.
22. Le 22 janvier 2014, Monsieur D le convoque à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement prévu le 3 février 2014. Toutefois, placé en arrêt maladie, le réclamant ne se présente pas à cet entretien.
23. Par courrier du 6 mars 2014 adressé à son employeur, il dénonce à nouveau le harcèlement discriminatoire dont il s'estime victime et saisit le Conseil de prud'hommes de Z.
24. À ce jour, Monsieur X est toujours en arrêt maladie.
25. L'audience devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes est fixée, après renvoi, au 11 février 2016.
26. S'estimant en présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination fondée sur les activités syndicales de Monsieur X, le Défenseur des droits a interrogé la société Y par courrier du 15 juin 2015. Cette dernière y a répondu par courrier du 31 août 2015.
27. Par lettre recommandée du 5 novembre 2015, le Défenseur des droits lui a adressé une note récapitulative afin de lui faire part de son analyse juridique et solliciter ses explications sur l'ensemble des éléments recueillis. L'employeur y a répondu par courrier du 8 décembre 2015.

³ Courrier du 26 décembre 2013

II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

28. D'une part, 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, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales.
29. L'article L. 2141-5 du même code, spécifique à la discrimination syndicale, prévoit 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 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.
30. L'article L. 1132-1 susvisé renvoie également à la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui prévoit, dans son article 1^{er}, que tout agissement subi par une personne sur le fondement d'un critère prohibé et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue une discrimination.
31. Si la loi du 27 mai 2008 vise comme critères prohibés l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation ou identité sexuelle, le sexe ou le lieu de résidence, l'article L. 1132-1 qui la consacre vise bien, quant à lui, le critère des activités syndicales.
32. D'autre part, tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
33. Par ailleurs, l'article L. 1134-1 dudit code définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *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* ».
34. La Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait présentés par le salarié doivent être appréciés de manière globale⁴ et que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés⁵.
35. Récemment, la Cour a admis que le salarié puisse présenter, au titre des éléments de fait, le rapport établi par les services de l'inspection du travail⁶.
36. Dans une affaire similaire dans laquelle la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) – dont le Défenseur des droits a repris les missions conformément à la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 – avait présenté des observations, la Cour d'appel de METZ⁷, confirmant le jugement du Conseil de prud'hommes de METZ, a alloué 30.000 euros de dommages et intérêts à une salariée victime de discrimination en raison de ses activités syndicales.
37. En l'espèce, il convient d'étudier les faits constitutifs d'un harcèlement discriminatoire dont Monsieur X aurait fait l'objet en raison de ses activités syndicales.

▪ **S'agissant des sanctions :**

⁴ Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-14067

⁵ Cass. soc., 10 novembre 2009, n°07-42849

⁶ Cass. soc., 15 janvier 2014, n°12-27261

⁷ CA METZ, 23 avril 2012, n°12/00217 ; délibérations HALDE n°2008-68 du 14 avril 2008 et n°2010-131 du 31 mai 2010

38. À compter du mois d'octobre 2012, Monsieur X a fait l'objet de trois avertissements et d'une mutation disciplinaire. Il a ainsi comptabilisé six convocations à entretien préalable à sanction, dont deux pouvant aller jusqu'au licenciement.
39. Interrogée par les services du Défenseur des droits à ce sujet, l'employeur soutient que le réclamant « *a changé de comportement [...] après sa désignation en qualité de délégué syndical* ». Il verse à cet effet cinq attestations de quatre salariés en poste dans la société Y au moment de leur rédaction.
40. Toutefois, ces attestations relatent des propos hostiles à la société tenus par Monsieur X à compter du 27 mai 2013, soit huit mois après les premières sanctions. De plus, compte tenu du lien de subordination hiérarchique et d'intérêt économique de leurs auteurs avec l'employeur, il est permis de douter de leur objectivité.
41. La société mise en cause soutient en outre que les sanctions prononcées à l'encontre de Monsieur X sont justifiées par « *la mauvaise qualité [de son] travail* ». Pour prouver ses allégations, elle communique des photographies du site d'affectation du réclamant recouvert de déchets et indique que ces clichés ont été pris le 5 décembre 2012.
42. Toutefois, le Défenseur des droits relève l'absence de force probante de ces photographies, étant donné, d'une part, qu'aucun moyen ne permet de connaître ni la date, ni le lieu de leur prise et, d'autre part, qu'elles n'ont jamais été évoquées dans le courrier de notification de l'avertissement du 28 décembre 2012 visant uniquement l'insubordination du réclamant, ni lors des échanges écrits entre Monsieur D et ses subordonnés ou les services de l'Inspection du travail.
43. En pièce jointe de son courrier du 8 décembre 2015, l'employeur verse une attestation de Madame W affirmant avoir pris ces clichés le 5 décembre 2012. Toutefois, il est de nouveau permis de douter de l'objectivité d'une telle attestation pour les raisons susmentionnées.
44. S'agissant du bien-fondé de la mutation disciplinaire du 22 janvier 2013, la société Y communique un courriel de son client daté du 14 janvier 2013. Or, il ressort de cette pièce que si le client ne souhaitait plus travailler avec le réclamant c'est en raison de « *la situation [...] conflictuelle entre les membres de l'équipe* » et de « *son niveau d'absentéisme sur l'établissement [...] trop important* ».
45. La lettre de Madame W, à l'attention de la direction de la société, du 17 décembre 2012, vient corroborer les propos du client puisqu'elle affirme « *qu'une mésentente s'est installée entre [elle] et Monsieur X* ». Elle exprime également sa défiance vis-à-vis de ses activités syndicales en précisant qu'« *il se réfugie derrière son statut de soi-disant "délégué syndical"* ».
46. En outre, il convient de relever que les absences reprochées au réclamant s'expliquent par ses heures de délégation et de formation syndicale dont l'employeur doit assurer le remplacement auprès de son client, le réclamant ne pouvant en être tenu pour responsable.
47. Ces éléments permettent de constater que les attentes du client et la sanction prise s'inscrivent dans le contexte de harcèlement discriminatoire présumé.
48. Par ailleurs, le compte rendu de l'entretien préalable à licenciement du 21 janvier 2013 rédigé par Monsieur B, conseiller du salarié, révèle que ce dernier a été contraint d'accepter sa mutation disciplinaire afin que sa mise à pied conservatoire et sa formation syndicale lui soit rémunérées.
49. Concernant les faits ayant motivé l'entretien préalable à sanction du 5 avril 2013, la société mise en cause n'apporte aucun élément précis pouvant entraîner une sanction mais évoque un « *comportement anormal et irresponsable* » et un « *travail mal fait* ».
50. Dans sa réponse au Défenseur des droits du 8 décembre 2015, l'employeur verse un courriel du 7 février 2013 à son attention, en provenance d'une adresse de messagerie électronique des hôpitaux de P, déplorant un nettoyage incomplet des locaux, sans viser nominativement des

salariés. Ce faisant, la société mise en cause considère qu'elle justifie la convocation à entretien préalable de Monsieur X en date du 22 mars 2013 en se fondant sur ces seuls éléments.

51. Or, sachant que ce dernier n'est pas l'unique salarié appartenant à la société Y chargé de l'entretien à P et compte-tenu du ton comminatoire employé par le client de la société dans le courriel précité : « *Je vous rappelle que vous êtes tenu par une obligation de résultat, sous peine de pénalité (que je n'hésiterai pas à mettre en place). Je vous remercie donc de faire le nécessaire d'ici demain 15h.* », il est permis de douter du lien entre sa convocation à entretien préalable intervenue tardivement le 22 mars 2013 et les faits dénoncés dans le courriel du 7 février 2013.
52. S'agissant des faits ayant motivé la convocation à entretien préalable adressée le 19 avril 2013 au réclamant, la société mise en cause communique un courriel daté du 2 mai 2013 du Chef d'escadron M, officier au lycée militaire de Z et client de la société mise en cause, expliquant les faits reprochés à Monsieur X : il se serait introduit sur ce site le 18 avril 2013 sans préciser le réel motif de sa venue, alors qu'il s'agit d'un « *établissement militaire soumis à des normes renforcées sur le plan Vigipirate* », afin de « *rencontrer les salariés de la société Y* ».
53. L'employeur ajoute que Monsieur X avait ouvert une société concurrente depuis le début du mois d'avril 2013, contrevenant ainsi à son obligation de loyauté. Toutefois, il ressort de l'enquête que cette société a été fermée au mois de janvier 2014 et que la société Y n'en a jamais fait état dans ses courriers au réclamant.
54. S'agissant des faits reprochés par l'employeur dans son avertissement du 29 mai 2013, la société mise en cause affirme que Monsieur X ne s'est pas présenté sur le site du client pour lequel il devait travailler le 14 mai 2013.
55. Or, le réclamant rappelle qu'il s'est présenté sur le site le 13 mai 2013 à son retour d'arrêt maladie ; qu'il s'est vu refusé l'accès au site étant donné qu'aucune prestation n'était prévue au mois de mai 2013 ; qu'il a contacté son employeur par téléphone pour expliquer la situation ; que ce dernier l'a prié de se présenter à nouveau le lendemain ; qu'il s'est effectivement présenté le 14 mai 2013 mais que l'accès du site lui a, de nouveau, été refusé pour le même motif.
56. Au soutien de ses dires, le réclamant communique un courriel du client à Monsieur D, daté du 13 mai 2013, confirmant l'absence de prestation au mois de mai 2013. Cette pièce a été remise au réclamant le 14 mai 2013⁸ sur le site du client, corroborant ainsi la version de Monsieur X.
57. Hormis l'incident du 18 avril 2013, aucune pièce du dossier ne permet d'établir la réalité des faits reprochés à Monsieur X au cours de ces multiples procédures disciplinaires.

▪ **S'agissant du reclassement :**

58. Par décision du 12 novembre 2013, les services de l'Inspection du travail ont notamment considéré, après enquête :
 - que « *si l'entreprise Y était bien titulaire du marché de nettoyage sur le site dénommé "Assistance Publique des Hôpitaux de P – Hôpital Nord" et ce depuis le 1^{er} octobre 2009 et jusqu'au 30 septembre 2013, celle-ci ne pouvait ignorer la mise en place par le donneur d'ordre, au mois de novembre 2012, d'un accord cadre relatif aux prestations de services de mise en propreté et de bio nettoyage des locaux de l'Assistance Publique des Hôpitaux de P, procédure pour laquelle la date limite de réception des offres ou des demandes de participation était fixée au 14 décembre 2012 et dans laquelle elle ne s'est pas engagée* » ;
 - que la société mise en cause « *n'ignorait en rien l'inévitable perte du marché, le 30 septembre 2013, sur lequel elle mutait disciplinairement Monsieur X le 23 janvier 2013* » ;
 - « *qu'il résulte de ce qui précède l'existence d'un lien entre le mandat de délégué syndical et l'appartenance syndicale de Monsieur X et le projet de transfert de celui-ci ; la volonté de la*

⁸ Impression à 13h32

direction de l'entreprise Y étant manifestement de se séparer d'un représentant du personnel actif ; que l'existence d'un tel lien doit nécessairement entraîner le refus de la demande d'autorisation de procéder au transfert du contrat de travail [...] ».

59. La société Y n'a pas déposé de recours contre cette décision établissant le caractère discriminatoire du transfert du contrat de travail de Monsieur X et donc de sa mutation disciplinaire préalable. Dans son courrier du 31 août 2015 au Défenseur des droits, elle explique ce choix par les « *délais habituels en la matière* » et « *l'insécurité juridique que de tels recours entraînent* ».
60. Or, l'article L. 1132-4 du code du travail précité rend nulle toute mesure prise en méconnaissance du principe de non-discrimination.
61. Il ressort de l'étude des propositions de reclassement faites au réclamant après le refus du transfert de son contrat de travail qu'elles ne lui permettaient pas de retrouver son emploi antérieur ou un emploi équivalent⁹, emportant ainsi une baisse conséquente de sa rémunération.
62. Dans ce contexte, ce dernier a refusé les propositions entraînant ainsi son absence d'affectation. De ce fait, son employeur lui a donné l'ordre de se présenter quotidiennement au siège social de la société afin qu'il se tienne à sa disposition, sans pour autant prévoir le maintien de son salaire à temps plein. Si, dans son courrier du 8 décembre 2015, la société Y indique que le salaire du réclamant était pourtant maintenu et précise que seules ses absences injustifiées ont généré des pertes de salaire, elle n'apporte aucun élément justificatif probant¹⁰ à ce titre.
63. Cette situation aurait justifié, selon l'employeur, sa convocation, par courrier recommandé du 22 janvier 2014, à un entretien préalable à licenciement.
64. Or, le Défenseur des droits relève que la mutation disciplinaire de Monsieur X sur le site de P encourt la nullité et que ce dernier aurait dû retrouver son emploi antérieur au 22 janvier 2013 ou un emploi équivalent.
- **S'agissant du lien avec les activités syndicales :**
65. Tout d'abord, la chronologie des difficultés rencontrées par Monsieur X sur son lieu de travail révèle que :
- aucun incident n'est survenu pendant les quatre années au cours desquelles il n'avait pas encore de mandat syndical ;
 - un premier avertissement lui est notifié quatre mois après sa désignation en qualité de représentant de section syndicale par le syndicat A ;
 - les sanctions se sont ensuite multipliées.
66. Or, le réclamant n'a eu de cesse de dénoncer le harcèlement discriminatoire dont il s'estime victime depuis son premier avertissement. À cet égard, il déclarait lors de l'entretien préalable du 5 avril 2013 : « *depuis [...] que j'ai décidé [...] de présenter des élections du personnel, plus rien ne va dans mon travail [...] pendant 4 ans j'étais très bon et là d'un coup je ne suis plus bon à rien alors que je travaille toujours pareil* ».
67. De plus, il apparaît que le traitement infligé au réclamant a entraîné la dégradation de son état de santé à compter de la fin de l'année 2013. Ce dernier a ainsi été placé en arrêt maladie à plusieurs reprises jusqu'à ce jour. Il fait actuellement l'objet d'un suivi médical en raison d'un état anxieux lié à sa situation professionnelle¹¹.

⁹ Volume horaire, éloignement géographique

¹⁰ Seules des photographies de SMS (service de messagerie sur téléphone mobile) ainsi que leurs retranscriptions sont versées, ces dernières n'ayant pas fait l'objet d'un constat d'huissier

¹¹ Certificat médical du Docteur en psychiatrie S daté du 6 novembre 2014

68. Dans son courrier du 8 décembre 2015, la société Y indique que Monsieur D a également souffert de cette situation, toutefois, elle ne communique aucun élément justifiant cette affirmation – les feuilles d'arrêts maladie versées ne mentionnent pas de lien entre l'état de santé du gérant et sa situation professionnelle.
69. Par ailleurs, s'agissant de l'exercice du droit syndical, il convient de relever que les heures de formation syndicale accomplies en novembre 2012 par Monsieur X n'ont été rémunérées qu'au mois de novembre 2013¹² malgré la fourniture des justificatifs à son employeur.
70. Les services de l'Inspection du travail sont également intervenus pour rappeler les dispositions législatives relatives aux heures de délégation par courrier du 28 juin 2013 à l'attention de l'employeur.
71. Enfin, l'incident intervenu lors de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 28 novembre 2013 révèle la défiance de l'employeur à l'égard du mandat syndical du réclamant. En effet, Madame G, déléguée du personnel, a interrompu la lecture de la décision de Monsieur F datée du 12 novembre 2013 par Monsieur X – alors qu'elle était à l'ordre du jour – en déclarant qu'il n'avait « *pas le droit à la parole* ».
72. Dans son courrier du 31 août 2015 au Défenseur des droits, la société mise en cause approuve cette attitude : « *Madame G estimait en effet, comme les autres élus d'ailleurs, et à juste titre me semble-t-il, que les réunions CE n'avaient pas vocation à traiter les affaires personnelles de M. X* ».
73. Le Défenseur des droits considère que la société n'apporte pas d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination afin de justifier les décisions prises à l'égard du réclamant.
74. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- constate que Monsieur X a subi un harcèlement discriminatoire à raison de ses activités syndicales au sein de la société Y, au sens des articles L. 1132-1 du code du travail et 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;
 - constate que la mutation disciplinaire de Monsieur X s'inscrit dans le cadre du harcèlement discriminatoire qu'il a subi et encourt la nullité par application de l'article L. 1132-4 du code précité.
75. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de prud'hommes de Z et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON

¹² Bulletin de salaire du mois d'octobre 2013