

Paris, le 30 janvier 2017

---

**Décision du Défenseur des droits n° 2017-038**

---

**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 ;

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à son licenciement qu'il estime discriminatoire en raison de son handicap,

Décide, après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Y.

Jacques TOUBON

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

**SAISINE & ENQUÊTE :**

1. Le 4 janvier 2016, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X, avec l'aide d'une association, relative à son licenciement qu'il estime discriminatoire en raison de son handicap.
2. Au vu des éléments communiqués par le réclamant, le Défenseur des droits a décidé d'engager une instruction, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.
3. Il a ainsi sollicité de la société Z mise en cause, par courrier du 21 mars 2016, ses explications sur la discrimination alléguée ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces.
4. La société Z y a répondu par courrier du 25 avril 2016.
5. Au regard des éléments ainsi rassemblés, le Défenseur des droits a adressé à la société mise en cause, le 14 juin 2016, une note récapitulant les éléments de fait et de droit qui permettraient de retenir l'existence d'une discrimination à l'encontre de Monsieur X.
6. Par courrier en date du 12 juillet 2016, la société informait le Défenseur des droits qu'elle entendait se rapprocher de Monsieur X en vue de répondre à sa demande de réintégration.
7. Depuis lors, des propositions ont été faites, mais aucun accord relatif à la réintégration de Monsieur X n'a été trouvé entre les parties.
8. C'est dans ce contexte que le Défenseur des droits entend soumettre son analyse à la formation de jugement qui sera amenée à statuer prochainement sur la demande de nullité du licenciement de Monsieur X, sauf à ce qu'un accord soit trouvé entre les parties dans l'intervalle.

**RAPPEL DES FAITS :**

9. Monsieur X est engagé par contrat à durée indéterminée au sein d'une centrale de la société Z, à compter du 30 septembre 2013, en qualité de technicien essais. Son contrat prévoit une période de stage et que sa titularisation « *sera prononcée à l'issue de la procédure prévue par le statut National du personnel des IEG en date du 30 décembre 2014* ».
10. Au cours du stage, ses qualités professionnelles ne sont pas contestées, mais dès le 2 mars 2014, son supérieur se dit défavorable à sa titularisation en raison de difficultés relationnelles.
11. Le 10 avril 2014, le secrétaire du syndicat FO de la centrale adresse un courriel « *très urgent* » à Monsieur A, directeur, ainsi qu'à la directrice des ressources humaines, au médecin du travail et au médecin conseil, afin de les informer de ses « *inquiétudes importantes sur l'état de santé de Monsieur X (...)*il m'a avoué, et c'était la première fois dans l'entreprise, qu'il avait un handicap depuis plusieurs années et qu'il ne l'avait jamais dit à personne. Il aurait un syndrome d'Asperger qui pourrait expliquer ses écarts de comportement ». Il ajoute plusieurs paragraphes décrivant ce qu'est le syndrome d'Asperger, précisant notamment que « *les principales perturbations des sujets atteints touchent la vie sociale, la compréhension et la communication* ».

12. Monsieur X est en arrêt de travail à compter du 11 avril 2014.
13. Le 25 juin 2014, la CGT exprime au Directeur son désaccord concernant la non titularisation de Monsieur X, et envoie le certificat du docteur B, psychologue, en date du 10 juin 2014, déclarant que le réclamant « *présente beaucoup de signes évoquant un Syndrome d'Asperger* ».
14. Par courrier du 26 juin 2014, Monsieur X est informé qu'il a été décidé d'interrompre son stage statutaire et de ne pas procéder à sa titularisation. La Commission secondaire du personnel extraordinaire se réunit à la demande de Monsieur X pour revoir cette décision le 24 juillet 2014. La décision de non titularisation est confirmée.
15. Le 25 juillet 2014, le réclamant confirme son handicap par oral et par courrier recommandé au directeur.
16. Par courrier daté du 24 juillet 2014 mais envoyé le 28 ou le 29 juillet 2014, la société Z notifie au réclamant sa décision d'interrompre son stage statutaire et de ne pas procéder à sa titularisation.
17. Le 10 septembre 2014, le réclamant est reconnu travailleur handicapé à compter du 1<sup>er</sup> août 2014.
18. En réponse aux demandes du réclamant visant l'annulation de la rupture de son stage statutaire, la société Z soutient que la décision de rupture a été prise « *en dehors de tout élément médical en lien avec un quelconque handicap, ce dernier n'étant alors ni avéré, ni établi* ».
19. Monsieur X a saisi le Conseil de prud'hommes de Y. L'audience en bureau de jugement est fixée au 17 février 2017.

### **CADRE JURIDIQUE :**

20. Le handicap est à l'origine de 21,1 % des réclamations adressées en 2015 au Défenseur des droits. Malgré un cadre juridique qui se veut très protecteur en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, celles-ci sont aujourd'hui deux fois plus concernées par le chômage que l'ensemble de la population<sup>1</sup>. Dans le même temps, l'emploi constitue le premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap. Fort de ces constats, le Défenseur des droits œuvre pour une meilleure appropriation, par l'ensemble des acteurs concernés, des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'emploi à l'égard des personnes handicapées.
21. 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 son handicap.
22. 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.

---

<sup>1</sup> « Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire- Aménager les postes et accompagner les personnes », Rapport au Premier Ministre présenté par Madame Annie LE HOUÉROU, Députée des Côtes d'Armor, septembre 2014, <http://annielehouerou.bzh/wp-content/uploads/2014/11/ALH-RAPPORT-DEFINITIF-3.11.14.pdf>

23. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable.
24. Le principe de l'aménagement raisonnable en matière d'emploi en faveur des salariés handicapés est défini à l'article L. 5213-6 du code du travail qui dispose : « *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés au 1° [travailleurs reconnus handicapés] (...) de l'article L. 5212-13 (...) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en place ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination ».*
25. En vertu de cette disposition, pèse sur l'employeur une obligation de prendre les mesures appropriées afin de favoriser l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés dans son entreprise. Ces mesures n'ont pas pour but de favoriser un individu par rapport à un autre mais de compenser l'inégalité induite par le handicap en vue de garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. Il s'agit donc de mesures individualisées, adaptées à une personne en particulier, en fonction de la nature de son handicap, son degré d'autonomie et le poste de travail occupé.
26. La Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que les dispositions relatives au principe de non-discrimination étaient applicables à la période d'essai (Cass. soc., 16 février 2005, n°02-43402).
27. A ce titre, il convient de rappeler que l'article L. 1221-10 du code du travail dispose : « *La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* ».
28. Le principe est donc celui de la liberté de la rupture du contrat de travail. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire ne doit pas dégénérer en abus de la part de l'employeur (Cass. soc., 20 janvier 2010, n°08-44465), l'abus étant notamment caractérisé quand la rupture intervient pour un motif inhérent à la personne du salarié et étranger à ses capacités professionnelles.
29. Dans une décision du 8 janvier 2015, le Défenseur des droits a ainsi considéré comme étant discriminatoire une rupture de contrat de travail au cours de la période d'essai d'un salarié handicapé alors que l'employeur n'avait pas mis en œuvre les aménagements raisonnables qui auraient permis son maintien dans l'emploi<sup>2</sup>.
30. L'article L. 1134-1 dudit code définit, quant à lui, 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 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* ».
31. En application de ce principe et de l'article L.5213-6 du code du travail, si un salarié présente des éléments de fait laissant supposer qu'il a fait l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son handicap, il incombera à la société mise en cause d'apporter la preuve qu'elle a pris les mesures appropriées visant, par exemple, le maintien dans l'emploi du travailleur

---

<sup>2</sup> Décision du Défenseur des droits n°MLD-2014-223 du 8 janvier 2015

handicapé, ou qu'elle n'a pas pu prendre ces mesures car leur mise en œuvre aurait constitué une charge disproportionnée. Cette charge sera appréciée *in concreto*, en tenant compte notamment des moyens de l'entreprise et des aides qu'elle aurait pu percevoir.

### **ANALYSE JURIDIQUE :**

➤ *Sur l'absence de prise en compte du handicap de Monsieur X lors de la rupture de son contrat de travail :*

32. Dans son courrier au Défenseur des droits, la société Z mise en cause indique qu'elle n'avait pas connaissance, lors « *du lancement de la procédure de rupture de stage statutaire* », du handicap de Monsieur X, lancement qui daterait du 3 avril 2014.
33. Néanmoins, il ne peut être contesté, au regard des éléments rassemblés par le Défenseur des droits dans le cadre de son enquête, que la société Z a été informée du handicap de Monsieur X entre le lancement de la procédure de rupture de son contrat de travail et le jour où cette rupture lui a été notifiée.
34. En effet, il n'est pas contesté que la rupture du stage statutaire a été décidée le 26 juin 2014 après passage en commission secondaire du personnel, qu'elle a été confirmée par un deuxième examen de cette commission le 24 juillet 2014, et que cette confirmation a été notifiée au réclamant par courrier qui a été transmis à LA POSTE par le service courrier de la société Z le 28 ou le 29 juillet 2014.
35. Or, la société reconnaît avoir reçu, dès le 10 avril 2014, une alerte du syndicat FO faisant état de la situation préoccupante de Monsieur X et du fait qu'il serait atteint du syndrome d'Asperger. La société concède également avoir reçu, le 25 juin 2014, soit la veille du premier examen en commission statutaire, un certificat du docteur B, psychologue, qui « *émet de fortes présomptions du syndrome Asperger* ».
36. Il apparaît, en effet, que le 25 juin 2014, le syndicat territorial multiprofessionnel CGT a exprimé par courriel au Directeur d'unité son désaccord et son alerte concernant la non titularisation de Monsieur X, en envoyant « pour rappel » une copie de l'attestation médicale du Docteur B du 10 juin précédent.
37. Dans cette attestation, le docteur B précise que Monsieur X « *présente beaucoup de signes évoquant un Syndrome d'Asperger. (...) Le décalage de la perception sociale a toujours entraîné et entraîne encore des difficultés sociales avec les pairs. Les difficultés de l'école se retrouvent dans le monde du travail. Monsieur X est en situation de fragilisation eu égard au Syndrome d'Asperger. Celui-ci provoque de l'incompréhension de la part du milieu social* ».
38. Il paraît donc surprenant que la société mise en cause puisse prétendre qu'à ce stade, les interpellations reçues quant à la situation de Monsieur X « *n'ont pas été perçues par la direction comme des explications étant de nature à justifier les difficultés professionnelles observées* », alors même, d'une part, que les documents communiqués faisaient état des troubles d'ordre relationnel et comportemental engendrés par le syndrome d'Asperger, et d'autre part, que les seuls griefs retenus à l'encontre du réclamant étaient justement, de ce type.
39. Par la suite, la société ne conteste pas que Monsieur X a rencontré le directeur du CNPE, Monsieur A, le 25 juillet 2014, accompagné de la CGT, et qu'il lui a remis en main propre le certificat médical du docteur C, psychiatre, en date du 23 juillet 2014, confirmant que « *les évaluations diagnostiques sur les troubles autistiques ont été pratiquées et permettent de conclure à l'existence d'un trouble autistique sans déficit intellectuel* ».

40. Il n'est également pas contesté que Monsieur X a confirmé à Monsieur A son handicap par courrier recommandé du même jour, précisant que « *le diagnostic indique bien que le trouble autistique dont je suis atteint n'a pas de conséquence cognitive et intellectuelle comme le prouve mon expérience professionnelle en dehors et interne à la société Z* ».
41. De même, il ressort des éléments communiqués que la CGT a clairement exprimé son désaccord quant à l'éventualité du licenciement de Monsieur X lors de la Commission secondaire du personnel extraordinaire du 24 juillet 2014, désaccord qu'elle a rappelé dans un courriel du 25 juillet 2015 à Monsieur A, dans lequel elle souligne que Monsieur X a informé son employeur de son handicap.
42. Ainsi, il apparaît que la société Z avait connaissance du handicap de Monsieur X au moment où il a été décidé de mettre fin à la relation de travail, ou, au plus tard, au lendemain du 2<sup>ème</sup> examen en commission secondaire du personnel, soit, en tout état de cause, avant que la décision de rompre son contrat ne lui soit notifiée.
43. Par conséquent, il appartenait à l'employeur de prendre, en application de l'article L. 5213-6 du code du travail, les mesures appropriées pour permettre le maintien dans l'emploi de Monsieur X et de saisir, à cette fin, le médecin du travail afin qu'il préconise les aménagements de poste de nature à permettre à Monsieur X d'exercer son emploi eu égard à son handicap.
- *Sur la mise en œuvre de mesures appropriées visant le maintien de Monsieur X dans son emploi :*
44. Comme dit précédemment, il incombe à la société mise en cause d'apporter la preuve qu'elle a pris les mesures appropriées et notamment qu'elle a recherché quels aménagements raisonnables auraient pu être mis en place afin de garantir le maintien dans l'emploi de Monsieur X.
45. A ce titre, le Défenseur constate que la société fait état des difficultés relationnelles de Monsieur X, mais qu'après avoir été alertée, le 10 avril 2014, par le syndicat FO, sur le handicap dont serait atteint le réclamant et des répercussions possibles sur son comportement social, elle n'a entrepris aucune démarche visant à rétablir un dialogue serein entre le réclamant et ses collègues, ni aucune autre démarche d'information et de sensibilisation auprès de son équipe de travail.
46. Or, il ne peut être affirmé, sans avoir préalablement recherché des solutions, qu'il eût été impossible de remédier aux difficultés relationnelles rencontrées, plutôt que de décider de rompre le contrat de travail de Monsieur X.
47. De plus, le Défenseur des droits constate que le grief constamment mis en avant par la société mise en cause, rendant impossible le maintien de Monsieur X dans son emploi, tient aux difficultés qu'il rencontrait pour travailler en équipe, notamment en binôme, ce qui serait selon la société déterminant pour tenir un poste de technicien Essai au sein d'un CNPE. Or, il ne ressort pas des documents descriptifs du poste de technicien Essai, communiqués par la société Z, que les fonctions afférentes à ce poste s'exercent nécessairement en binôme.
48. Pour autant, il apparaît que la société Z n'a entrepris aucune démarche afin d'apprécier si un aménagement du poste de travail de Monsieur X – avec une réorganisation de ses tâches afin d'éviter le travail en binôme par exemple - aurait pu être réalisé afin de permettre à Monsieur X de conserver son emploi en dépit de son handicap et des difficultés relationnelles qui en découlent.

49. Enfin, le Défenseur des droits constate que la société Z ne démontre pas que la mise en œuvre de telles mesures aurait constitué une charge disproportionnée pour elle.

➤ Sur l'appréciation des compétences de Monsieur X dans son travail :

50. Récemment, la Cour d'appel de LYON a déclaré discriminatoire donc nulle la rupture du contrat de travail d'un salarié au motif que l'employeur n'avait pas « *rapporté la preuve, qui lui incombait, de ce que sa décision de rompre le contrat de travail de M.Y. en période d'essai était justifiée exclusivement par des éléments objectifs tirés de l'appréciation de la compétence du salarié dans son travail, conformément à la finalité que l'article L.1221-20 du code du travail a donnée à la période d'essai, et par conséquent, étrangers à toute discrimination* »<sup>3</sup>.

51. En l'espèce, la société Z affirme, dans son courrier au Défenseur des droits, que seules des considérations professionnelles ont présidé à la décision de rompre la relation de travail de Monsieur X.

52. Or, il ressort clairement des éléments du dossier que les seuls griefs retenus à l'encontre du réclamant ont trait, comme indiqué précédemment, à des difficultés relationnelles ou comportementales en lien avec son handicap.

53. En effet, la société Z souligne que les rapports d'entretien trimestriels de Monsieur X font apparaître, dès le 25 novembre 2013, qu' « *une évolution est attendue en ce qui concerne le travail en équipe et l'intégration au sein du collectif* ». Le 17 février 2014, il est noté que « *le caractère introverti de Monsieur X ne facilite pas son intégration au sein du collectif (section de plus de 35 personnes). Quelques prises de contact difficiles avec certains collègues ont été constatées. Un effort est encore à réaliser avant que son intégration soit acquise* ».

54. Le rapport d'évaluation du réclamant en date du 3 avril 2014 décrit un incident survenu au mois de mars 2014 : il aurait montré la photo d'une de ses collègues à l'un de ses amis, ce qu'elle aurait mal pris.

55. Dans ce rapport, il est également indiqué que sept agents de la section auraient fait état, lors de leurs entretiens individuels, de difficultés pour travailler avec Monsieur X, et que deux agents auraient eu des accrochages verbaux avec lui. Monsieur D, supérieur hiérarchique du réclamant, conclut que « *l'intégration de Monsieur X au sein de la section essais est jugée impossible. Son comportement est incompatible avec la réalisation d'astreinte et le travail en équipe inhérent au métier d'essayeur. Le CDS (chargé de stage ?) n'est pas favorable à la titularisation de Monsieur X* ».

56. C'est ainsi que le 24 avril, Monsieur D rendait un rapport en vue de l'interruption du stage de Monsieur X, dans lequel il souligne que « *le constat général est que Monsieur X a eu à plusieurs reprises des agissements qui vont au-delà de l'acceptable au sens des conventions sociales ce qui a conduit à une altération irréversible des relations avec la majorité des techniciens de la section Essai (...)* ».

57. Pour conforter la matérialité des griefs reprochés à Monsieur X, la société Z fournit également une attestation de Monsieur E, chef de la section Essais, qui confirme que sept agents ont indiqué, en entretien, avoir rencontré des difficultés pour travailler avec Monsieur X, et que deux agents auraient eu des accrochages verbaux avec lui.

58. Le Défenseur des droits constate que les termes de cette attestation sont exactement identiques à ceux du rapport d'évaluation du réclamant en date du 3 avril 2014.

---

<sup>3</sup> Cour d'appel de LYON, Chambre sociale B, 18 juin 2015, n°14/03159

59. Cependant, le Défenseur des droits constate qu'aucune précision – dates, faits précis, noms des agents - n'est donnée s'agissant des difficultés et altercations rapportées par ces agents. A ce titre, le Défenseur des droits constate qu'aucune enquête n'a été entreprise par la société, alors même que le réclamant a rédigé un long commentaire à la fin du rapport du 3 avril 2014, dont il ressort qu'il reconnaît avoir des difficultés d'intégration mais ne semble pas les comprendre et conteste la version des faits rapportés.
60. Ainsi, le Défenseur des droits estime que la société mise en cause n'apporte pas suffisamment d'éléments permettant de vérifier la matérialité des griefs retenus à l'encontre de Monsieur X.
61. En tout état de cause, le Défenseur des droits constate que l'ensemble de ces griefs sont d'ordre comportemental et susceptibles d'être en lien avec son handicap, ses compétences techniques et son professionnalisme n'étant, quant à eux, jamais remis en cause, bien au contraire.
62. Ainsi, dès sa deuxième évaluation en date du 17 février 2014, il est indiqué que « *Monsieur X fait preuve d'intérêt de bonne volonté pour apprendre et progresser. Il travaille les dossiers avant de partir sur le terrain et a le souci du travail bien fait (...). Les deux points à perfectionner suite à l'évaluation ont été retravaillés par Monsieur X de façon réactive et satisfaisante. Monsieur X fait preuve de ponctualité et d'assiduité aux réunions (...). Réalise les activités auxquelles il est affecté conformément à l'attendu. Profite des temps morts pour réviser et monter en compétence dans le métier* ».
63. Dans son courrier au Défenseur des droits, la société Z concède d'ailleurs que le travail de Monsieur X « *donnait satisfaction sur l'exécution de tâches spécifiques* ».
64. Dans une délibération du 28 septembre 2009, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité – HALDE – ayant constaté qu'au moment de prendre la décision de licencier, les effets possibles liés à la maladie du réclamant avaient été portés à la connaissance de l'employeur, mais que celui-ci n'avait pas jugé utile de saisir le médecin du travail afin d'apprécier objectivement si le comportement reproché au réclamant pouvait être une conséquence de la pathologie dont il était atteint, a considéré que le licenciement était discriminatoire au sens de l'article L.1132-1 du code du travail .
65. Le Défenseur des droits soulève que l'ensemble de son analyse n'a fait l'objet d'aucune objection par la société Z dans son courrier du 12 juillet 2016.
66. Ainsi, le Défenseur des droits conclut que la société mise en cause n'apporte pas la preuve, qui lui incombe en vertu de l'article L.1134-1 du code du travail, que la décision de rompre le contrat de travail de Monsieur X est justifiée par des éléments objectifs tirés de l'appréciation de sa compétence dans son travail, conformément à la finalité que l'article L.1221-20 du code du travail a donnée à la période d'essai, et qu'elle constitue une discrimination fondée sur son handicap.
67. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits, après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité :
- Considère que la société Z n'a pas pris en compte le handicap de Monsieur X lors de la rupture de son contrat de travail, malgré la connaissance qu'elle avait de ce handicap, et qu'elle n'a pas pris les mesures appropriées pour permettre le maintien dans l'emploi de Monsieur X, contrevenant ainsi aux dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail ;

- Considère que la société Z n'apporte pas la preuve, qui lui incombe en vertu de l'article L.1134-1 du code du travail, que la décision de rompre le contrat de travail de Monsieur X est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en lien avec son handicap ;
- Considère que la rupture du contrat de travail de Monsieur X constitue donc une discrimination en lien avec son handicap au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de la loi du 27 mai 2008 dans leurs rédactions en vigueur au moment des faits, et qu'elle encourt donc la nullité par application de l'article L.1132-4 du code du travail.

68. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de prud'hommes de Y et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON