

Paris, le 25 juillet 2017

---

**Décision du Défenseur des droits 2017-224**

---

**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 Madame X. qui estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur ses activités syndicales,

Recommande à la société mise en cause de se rapprocher de Madame X. afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations en cas de saisine du Conseil de prud'hommes compétent.

Jacques TOUBON

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 – Observations dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Madame X. d'une réclamation relative à des faits de discrimination à raison de ses activités syndicales.

**I. RAPPEL DES FAITS ET PROCÉDURE :**

2. Le 15 décembre 2005, Madame X. est recrutée, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, par la société Y. située dans la ville Z, spécialisée dans le secteur d'activité de la tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques, en qualité d'assistante commerciale. La société fait partie du Groupe A comprenant les sociétés B, Y et C, toutes présidées à l'époque par Monsieur D.
3. Le 20 mai 2010, la réclamante est élue déléguée du personnel au sein du collège employés de la société Y. L'entreprise comprenant moins de 200 salariés, les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il s'agit ainsi d'une délégation unique du personnel. Le 27 mai 2010, elle est élue secrétaire du CE.
4. Le 5 octobre 2011, Madame X. est désignée déléguée syndical par le syndicat E.
5. La réclamante est convoquée à un premier entretien préalable à sanction disciplinaire qui se déroule le 12 décembre 2012. Il lui est reproché d'avoir utilisé sans autorisation la messagerie de l'entreprise pour envoyer des informations relatives à la délégation unique du personnel. Aucune sanction ne sera finalement prononcée à son encontre.
6. Le 21 février 2013 a lieu un second entretien préalable à sanction disciplinaire. Il lui est alors reproché d'avoir posé une question relevant du « management de l'entreprise » lors d'une réunion des délégués du personnel du 30 janvier 2013. Aucune sanction ne sera prononcée.
7. Par courrier du 26 mars 2013, l'inspection du travail relève que les faits reprochés à Madame X. ont été accomplis dans l'exercice de ses mandats, rappelle les textes applicables à Monsieur D. et lui demande de cesser les procédures disciplinaires à l'encontre de la salariée en soulignant : « *La multiplication de telles procédures, mêmes non suivies de sanctions, serait en effet de nature à caractériser le délit de discrimination syndicale prohibé dans le code du travail* ».
8. Madame X. est de nouveau convoquée à un entretien disciplinaire, le 1<sup>er</sup> avril 2014, à la suite duquel elle se voit notifier une mise à pied disciplinaire de 2 jours. L'employeur lui reproche de ne pas avoir traité 13 appels urgents de clients sur une courte période et d'avoir dénigré le logiciel paie utilisé par l'entreprise auprès de ses collègues concernant le décompte de ses absences.
9. Par courrier du 14 avril 2014, la réclamante conteste les faits et la sanction prononcée.
10. Par courrier du 16 avril 2014 adressé à l'employeur, l'inspection du travail considère que cette sanction constitue une pression à l'encontre de Madame X. constitutive d'une entrave à l'exercice du droit syndical, à l'approche des élections professionnelles du 22 avril 2014.
11. Le 26 mai 2014, la réclamante est de nouveau désignée déléguée syndicale du syndicat E au sein de la société.

12. L'employeur conteste cette désignation devant le Tribunal d'instance de Z lequel, par jugement du 25 juillet 2014, fait droit à sa demande et annule la désignation au motif que le syndicat ne rapporte pas la preuve de la constitution d'une section syndicale au sein de l'entreprise.
13. Le même jour, Madame X. est désignée déléguée syndicale du syndicat E et, par courrier du 31 juillet 2014, l'employeur conteste de nouveau cette désignation auprès du tribunal compétent lequel, par jugement du 21 novembre 2014, le déboute cette fois de ses demandes.
14. La société Y. forme un pourvoi en cassation contre le jugement. Par arrêt du 18 novembre 2015, la Chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi.
15. Par lettre recommandée du 10 juin 2014, Madame X. est une nouvelle fois convoquée à un entretien préalable qui se déroule le 23 juin 2014. Le compte-rendu de l'entretien signé par la réclamante et l'employeur laisse apparaître qu'il lui est reproché d'avoir évoqué des malversations au sein de la société lors de son témoignage en faveur de l'un de ses collègues également représentant du personnel dans le cadre du litige prud'homal de ce dernier contre l'employeur.
16. Après consultation du CE sur le projet de licenciement pour faute grave de Madame X. et un avis favorable de ce dernier – 2 membres présents, 4 absents –, l'employeur sollicite l'autorisation de procéder au licenciement de la réclamante auprès de l'inspection du travail.
17. Par décision du 26 septembre 2014, l'inspection refuse cette demande, en relevant l'existence d'un lien avec les mandats détenus par la salariée.
18. Cette décision fait l'objet d'un recours hiérarchique de l'employeur auprès du Ministre du travail lequel, par décision du 30 avril 2015, confirme la décision de l'inspection du travail.
19. L'employeur forme alors un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal administratif de Z aux fins de voir annuler les décisions de l'inspection et du Ministre du travail.
20. Par jugement du 17 février 2016, le tribunal administratif compétent rejette la requête de la société et la condamne à verser la somme de 1 500 euros à Madame X. au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative.
21. L'employeur interjette appel du jugement près la Cour administrative d'appel de Z. La procédure est actuellement en cours.
22. Au vu des éléments présentés par Madame X. au soutien de sa réclamation, le Défenseur des droits a, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 le régissant, sollicité par courrier la société Y. afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces. Monsieur F, directeur administratif et financier de la société, y a répondu.
23. Après analyse des éléments de réponse communiqués, le Défenseur des droits a décidé d'adresser à la société Y. une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination dans ce dossier et l'a invitée à présenter ses observations et tout élément complémentaire, ce qu'elle a fait par l'intermédiaire de son conseil, Maître G.

24. À titre liminaire et en réponse au dernier courrier de la société, le Défenseur des droits précise qu'en vertu des dispositions de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 codifiées dans le Livre III du code des relations entre le public et l'administration<sup>1</sup>, ainsi qu'en vertu de l'article 38 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011<sup>2</sup>, ce n'est qu'une fois l'enquête de ses services achevée que les documents nécessaires à l'établissement de la décision du Défenseur des droits sont communiqués aux parties concernées.
25. La réclamation portée à la connaissance du Défenseur des droits est généralement exclue de cette communication car elle constitue, en vertu des dispositions de l'article L.311-6 du code des relations entre le public et l'administration, un document susceptible de porter une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable, et qu'elle fait apparaître le comportement d'une ou plusieurs personne(s) dont la divulgation pourrait leur porter préjudice.
26. Concernant le respect du principe du contradictoire, la jurisprudence est venue préciser que les dispositions de l'article 6-1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne sont pas applicables à la procédure d'instruction interne au Défenseur des droits, à l'instar de celle de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité dont il a repris les missions<sup>3</sup>.
27. Néanmoins, le Défenseur des droits respecte ledit principe en interrogeant à plusieurs reprises les personnes mises en cause au cours de son enquête et en leur laissant un délai de réponse raisonnable qui peut être prorogé à leur demande. À l'issue de son enquête, la décision finale du Défenseur des droits est notifiée à chacune des parties, accompagnée de l'ensemble des pièces sur lesquelles le Défenseur des droits a fondé cette décision, comme rappelé plus haut. Chacune des parties est donc en mesure de répondre à cette décision afin de ne pas rompre l'égalité des armes.

## II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

28. Il ressort d'une enquête de la DARES<sup>4</sup>, publiée en novembre 2014, intitulée « *représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ?* », que dans 38% des établissements, les représentants du personnel estiment insuffisant le nombre de candidats aux fonctions de représentants du personnel, en premier lieu par manque d'intérêt des salariés, mais aussi par crainte que cela ne nuise à leur carrière.
29. Près d'un tiers des représentants du personnel déclarent en effet que leurs fonctions représentatives ont été soit un frein à leur carrière professionnelle soit un facteur de dégradation de leurs conditions de travail.
30. Au regard de ces éléments, il apparaissait nécessaire que la loi encadre strictement la protection des représentants du personnel, naturellement plus exposés que les salariés dépourvus de mandat.

---

<sup>1</sup> Articles L.311-1 et suivants

<sup>2</sup> « *Le Défenseur des droits, ses adjoints, les autres membres des collèges, les délégués et l'ensemble des agents placés sous son autorité sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes ou renseignements dont ils ont connaissance en raison de leurs fonctions, sous réserve des éléments nécessaires à l'établissement des avis, recommandations, injonctions et rapports prévus par la présente loi organique (...)* ».

<sup>3</sup> CA Paris, 22<sup>ème</sup> Ch. A, 26 mars 2008, n°05/00312 ; CA, Paris, Pôle 6 - Chambre 7, 11 septembre 2014, S 12/02280 et Cass. soc., 28 septembre 2016, n°14-26387

<sup>4</sup> DARES, Analyses, Novembre 2014, n°084, <http://travail-emploi.gouv>

31. Ainsi, les mesures discriminatoires prises à l'égard des salariés au motif de leurs activités syndicales sont sanctionnées par deux types de dispositions : les textes d'ordre général interdisant les discriminations et les textes spécifiques visant les seules discriminations syndicales.
32. S'agissant des dispositions générales, 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 telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de 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 en raison de ses activités syndicales.
33. L'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précise que tout agissement subi par une personne sur le fondement de ses activités syndicales 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.
34. S'agissant des dispositions spécifiques relatives à la discrimination syndicale, 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, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture de contrat de travail (...) »*.
35. 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 »*.
36. Les dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail sanctionnent par la nullité tout acte contraire au principe général de non-discrimination.
37. S'agissant du régime probatoire, 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 directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de 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. 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles »*.
38. La Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait présentés par le salarié doivent être appréciés de manière globale (Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-14067) et qu'au nombre de ces éléments pouvait figurer un rapport établi par un inspecteur du travail (Cass. soc., 15 janvier 2014, n°12-27261).

➤ **Sur les éléments de fait présentés par Madame X. :**

39. Au soutien de sa réclamation auprès du Défenseur des droits, Madame X. présente un certain nombre d'éléments de fait qui, appréciés de manière globale, laissent supposer l'existence d'une discrimination à raison de ses activités syndicales.

40. La réclamante produit plusieurs éléments qui permettent tout d'abord de constater l'existence de relations conflictuelles entre l'employeur – plus précisément le Président de la société en fonction au moment des faits, Monsieur D. – et les institutions représentatives du personnel – plus particulièrement avec le syndicat E représenté par Madame X. qui est le premier syndicat à s'être implanté au sein de la société.
41. Ainsi, par deux courriers en date des 11 juillet et 5 octobre 2012, l'inspection du travail relève des difficultés concernant le fonctionnement de la délégation unique du personnel au sein de la société Y. et demande à Monsieur D. d'y remédier.
42. Concernant plus particulièrement la réclamante et conformément aux éléments rappelés plus haut, alors qu'elle n'a jamais fait l'objet de sanction avant l'exercice de ses mandats, quatre procédures disciplinaires sont engagées à son encontre par l'employeur en décembre 2012, février 2013, avril et juin 2014, dont deux donneront lieu à une mise à pied disciplinaire de la salariée de 2 jours et à une demande d'autorisation de licenciement.
43. La lettre faisant suite à l'entretien du 21 février 2013 et remise en main propre le 4 mars 2013 permet de constater le lien entre les faits reprochés et les mandats de la réclamante : « *En résumé, vous vous êtes saisie d'un problème qui ne vous concerne pas, vous l'avez étalé en réunion DP et même affiché (...). Vous continuez à vous servir de votre mandat de délégué du personnel pour désorganiser l'entreprise, en vous immisçant sur des sujets qui ne vous concernent pas et ne doivent en aucun cas être débattus en réunion DP, dans le cadre d'un procès à charge* ». Monsieur D. lui demande d'« *arrêter définitivement ce type de comportement* », sous peine de sanction.
44. En réponse et par courrier du 2 avril 2013, le syndicat E dénonce « *Son acharnement à vouloir intimider et déstabiliser les représentants du personnel élus sous une étiquette syndicale* ». Il fait référence à la situation de Madame X. et à celle de son collègue de travail également représentant du personnel sous l'étiquette du syndicat E, pour lequel elle témoignera dans le cadre du litige prud'homal l'opposant à l'employeur.
45. Afin d'éclairer le contexte entourant la réclamation de Madame X., il convient de préciser que le Défenseur des droits a également été saisi par ce salarié et qu'après avoir diligenté une enquête auprès de la société, le Défenseur des droits a, par décision MLD/2015-033 du 16 février 2015, conclu à l'existence d'une discrimination à raison des activités syndicales et décidé de présenter des observations à l'audience fixée devant le Conseil de prud'hommes compétent<sup>5</sup>. Par jugement du 16 octobre 2015, le juge départiteur a fait droit à la demande de résiliation judiciaire du salarié en retenant l'existence d'un harcèlement moral, sans toutefois retenir l'existence d'une discrimination.
46. Sur ce point et pour répondre aux critiques formulées dans le courrier du 13 octobre 2016 de la société, le Défenseur des droits rappelle que chaque litige est individuel<sup>6</sup>. Le fait que l'existence d'une discrimination n'ait pas été retenue dans le dossier susvisé ne préjuge donc pas qu'il en soit de même concernant Madame X. En revanche, le fait que le Défenseur des droits ait été saisi de plusieurs réclamations portant sur des faits similaires au sein d'une même société peut être souligné afin d'en éclairer le contexte.

---

<sup>5</sup> Ces observations ne lient pas la juridiction, conformément à l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits. Par jugement du 16 octobre 2015, le Conseil de prud'hommes de PARIS a retenu l'existence d'un harcèlement moral mais n'a pas suivi les observations du Défenseur des droits relatives au harcèlement discriminatoire.

<sup>6</sup> CA PARIS, Pôle 6 – Chambre 5, 7 février 2013, S 11/03537

47. Il convient également de relever que dans le cadre du litige prud'homal du salarié concerné, Madame X. a témoigné à deux reprises en sa faveur<sup>7</sup>. Le compte-rendu de l'entretien préalable du 1<sup>er</sup> avril 2014 en fait état, de même que le courrier de contestation de sa mise à pied disciplinaire du 14 avril 2014 et le compte-rendu de son entretien préalable du 23 juin 2014.
48. Le premier de ces documents est violemment contesté par Monsieur D. qui considère que Madame X. l'a établi de concert avec son collègue, qu'il s'agit d'une « *manigance voire d'un concours frauduleux ayant abouti à la rédaction d'un faux intellectuel* ».
49. Les deux dernières procédures disciplinaires dont a fait l'objet la réclamante pourraient en ce sens être qualifiées de mesures de rétorsion au sens des dispositions de l'article L.1132-3 du code du travail qui prévoient : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L.1132-1 et L.1132-2 ou pour les avoir relatés* ».
50. À ces éléments de fait, viennent s'ajouter les contestations, en mai et juillet 2014, de l'employeur concernant la désignation syndicale de Madame X.
51. Surtout, l'inspection du travail saisie du dossier a relevé le lien entre l'engagement des différentes procédures disciplinaires à l'encontre de la réclamante et l'exercice de ses activités syndicales. L'autorisation de licenciement sollicitée par l'employeur a d'ailleurs été rejetée sur ce motif et la décision de l'inspection a été confirmée par le Ministre du travail puis par le tribunal administratif qui tous deux ont relevé le lien avec les mandats de la salariée.
52. Enfin, depuis le 27 mars 2015, Madame X. est régulièrement placée en arrêt de travail pour syndrome anxieux en lien avec sa situation professionnelle.
53. Ces éléments de fait, pris dans leur ensemble, laissent supposer que Madame X. a fait l'objet d'une discrimination à raison de ses activités syndicales, au sens des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 auquel il renvoie et de l'article L.2141-5 dudit code.
54. Au vu de ces éléments, il appartient à la société Y. de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conformément aux dispositions de l'article L.1134-1 du code du travail.

➤ **Sur les éléments de réponse apportés par la société Y. :**

55. Dans ses courriers de réponse, la société nie l'existence de toute discrimination à l'encontre de Madame X. et indique que les différentes mesures dont elle a fait l'objet depuis 2012 résultent uniquement de son comportement inapproprié au sein de l'entreprise.
56. Dans son courrier du 8 octobre 2015, la société souligne que les deux premières procédures disciplinaires engagées n'ont été suivies d'aucune sanction : « *En ne sanctionnant pas Madame X., la société Y. a ainsi minimisé cet incident pour préserver le climat social jusqu'alors serein de sorte que le reproche d'une quelconque discrimination est vain et sans objet* ».
57. Toutefois, force est de constater que l'engagement des procédures disciplinaires à l'encontre de la réclamante a eu lieu après le début de ses mandats au sein de l'entreprise.

---

<sup>7</sup> Attestations du 2 novembre 2012 et du 28 février 2014 produites aux audiences de jugement des 3 février et 6 mars 2014

58. En outre, les deux premières procédures sont fondées sur des faits directement en lien avec l'exercice de ses mandats, ce qui est prohibé par la loi, peu important qu'elles n'aient finalement pas donné lieu au prononcé d'une sanction. C'est d'ailleurs ce qu'a rappelé l'inspection du travail à l'employeur dans son courrier du 26 mars 2013.
59. La jurisprudence récente de la Cour de cassation le confirme : « *Mais attendu qu'une sanction disciplinaire ne pouvant être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles avec l'employeur, c'est à juste titre que la cour d'appel a annulé la sanction litigieuse infligée au salarié pour des faits concernant l'exercice de son mandat* » (Cass. soc., 12 janvier 2016, n°13-26318).
60. Concernant les deux autres procédures disciplinaires fondées sur des faits non directement en lien avec les mandats de la réclamante, la société s'appuie, dans son courrier du 13 octobre 2016, sur la gravité des faits reprochés à la réclamante.
61. Toutefois, les constats établis par l'inspection du travail, contrôlés par le Ministre puis par le tribunal administratif s'agissant de la demande d'autorisation de licenciement de la réclamante ne parviennent pas aux mêmes conclusions. Ces derniers n'ont pas jugé suffisamment graves les faits reprochés à Madame X. afin d'autoriser son licenciement par la société Y.
62. Au surplus, au-delà des faits reprochés, la concomitance entre les procédures engagées et l'exercice des activités syndicales de la salariée, dans un contexte difficile au sein de l'entreprise, doit être relevée en l'espèce.
63. En effet, le climat serein invoqué par l'employeur dans son courrier du 8 octobre 2015 semble contredit par le fait que d'autres délégués syndicaux ou représentant du personnel de la société attestent du comportement hostile de la direction et des pressions exercées sur eux. C'est également ce que souligne le tribunal administratif dans son jugement du 17 février 2016.
64. Dans ses courriers de réponse, la société Y. met également en cause l'impartialité de l'inspection du travail saisie du dossier : « *Madame X. a cru opportun d'informer l'inspection du travail qui a pris fait et cause pour la salariée (...). L'inspection du travail, comme à l'accoutumée, s'est livrée à une défense qui en toute objectivité est apparue à la société Y. comme tout à fait inappropriée. Ce comportement est devenu usuel, à telle enseigne que la société Y. en a pris son parti en cherchant d'autres issues susceptibles de rétablir un semblant de justice* ».
65. À cet égard, il convient de rappeler à la société le principe d'indépendance de l'inspection du travail rangée au nombre des principes fondamentaux du droit du travail, au sens de l'article 34 de la Constitution, par le Conseil constitutionnel (Cons. Const. 17 janvier 2008, décision n°2007-561, cons. 14). Dans l'arrêt précité du 15 janvier 2014<sup>8</sup>, la Cour de cassation souligne : « *Mais attendu qu'il appartient au salarié, qui invoque un retard de carrière discriminatoire, de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'au nombre de ces éléments peut figurer un rapport établi par un inspecteur ou un contrôleur du travail eu égard aux compétences reconnues aux corps de l'inspection du travail, notamment par les articles L.8112-1 et L.8112-2 du code du travail, aux prérogatives qui leur sont reconnues par l'article L.8113-5 du même code et aux garanties d'indépendance dont bénéficient leurs membres dans l'exercice de leurs fonctions, peu important que l'agent de contrôle soit intervenu à la demande de l'une des parties et n'ait pas relevé par un procès-verbal les infractions éventuellement constatées* ».

---

<sup>8</sup> Cass. soc., 15 janvier 2014, n°12-27261



66. En outre, deux inspecteurs du travail sont intervenus dans le dossier de Madame X. et ont établi le même constat au sein de la société Y.
67. Enfin, le lien entre les faits reprochés et les mandats de la réclamante a été contrôlé et relevé par le Ministre du travail puis par le Tribunal administratif de Z, dans le cadre des différents recours formés par la société Y. Ces derniers ont notamment souligné le caractère contradictoire de l'enquête menée par l'inspection du travail.
68. Dès lors, le Défenseur des droits considère que la société Y. ne justifie pas par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination les faits invoqués par Madame X.
69. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Considère que Madame X. a fait l'objet d'une discrimination à raison de ses activités syndicales au sens des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 auquel il renvoie et de l'article L.2141-5 du code du travail ;
  - Recommande à la société Y. de se rapprocher de Madame X. afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente, au titre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;
  - À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation ou en cas de saisine du Conseil de prud'hommes compétent, décide de présenter ses observations devant la formation de jugement, au titre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

Jacques TOUBON