

Paris, le 8 février 2019

---

**Décision du Défenseur des droits n°2019-008**

---

**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 directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;

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 ;

Vu les jugements du conseil de prud'hommes de Z en date du 10 novembre 2017 ;

Saisi par l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) de réclamations de cinq agents d'entretien de la société Y, dont Monsieur N qui s'estime victime de mesures de rétorsion suite à la dénonciation de faits de harcèlement sexuel,

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de Z.

Jacques TOUBON

**Observations devant la Cour d'appel de Z  
dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

**I. Saisine et enquête du Défenseur des droits :**

1. Le Défenseur des droits a été saisi, le 23 juillet 2013, par Monsieur N d'une réclamation relative à des mesures de rétorsion qu'il aurait subies suite à la dénonciation de faits de harcèlement sexuel au sein de la société Y.
2. Au vu des éléments communiqués par les réclamants et en vertu des articles 18, 20 et 22 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a décidé de diligenter une enquête approfondie.
3. Il a ainsi sollicité, par courriers des 2 juillet et 2 août 2013, la société mise en cause afin de recueillir ses explications sur les faits allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces. La société Y y a répondu par courriers des 31 juillet, 27 août et 9 septembre 2013.
4. Parallèlement, il a été saisi par Mesdames T, S, X et V pour harcèlement sexuel et des mesures de rétorsions subies après la dénonciation des faits et a décidé de les auditionner ainsi que Monsieur N afin d'approfondir l'examen des réclamations portées à sa connaissance.
5. Après analyse des éléments recueillis, le Défenseur des droits a, par décision MLD n°2014-55 du 21 mars 2014, prise en vertu de l'article 22 de la loi organique n°2011-333, décidé de procéder à des vérifications sur place dans les locaux de la société, afin de prendre connaissance du contexte et des conditions de travail des salariés et d'entendre toute personne susceptible de fournir des informations utiles.
6. Des agents assermentés du Défenseur des droits se sont ainsi rendus, les 24 et 25 avril 2014, dans les locaux administratifs de la société situés à A puis sur le site de B où se seraient déroulés les faits dénoncés.
7. Ont été également entendus lors de ces vérifications sur place :
  - Monsieur C, directeur de l'établissement Y ;
  - Madame D, référente conseil juridique RH au sein de la direction régionale W Propreté ;
  - Monsieur E, chef de chantier sur le site de B ;
  - Monsieur F, chef d'équipe sur le site de B au moment des faits ;
  - Monsieur G, chef d'équipe sur le site de B.
8. Par courrier du 6 juin 2014, le Défenseur des droits a sollicité des pièces complémentaires qui lui ont été communiquées par la société, le 10 juillet 2014.
9. Afin d'éclairer le contexte des réclamations et compléter l'instruction menée par ses services, le Défenseur des droits a également sollicité l'expertise de Madame Nathalie BENELLI, docteure ès sciences sociales spécialisée dans les domaines de justice sociale, de division du travail, d'intersectionnalité des rapports sociaux et des métiers du nettoyage<sup>1</sup>. Le 16 septembre 2014, cette dernière a remis au Défenseur des droits sa note d'expertise sur le dossier.

---

<sup>1</sup> Auteure de la thèse « Nettoyeuse. Comment tenir le coup dans un sale boulot », Zurich : Editions Seismo, 2011

10. Il est ressorti des éléments recueillis au cours de cette enquête, qu'il existait au sein de la société de nettoyage Y un climat de travail dégradé constitué par des propos à connotation sexuelle et des gestes déplacés dans un contexte de hiérarchisation des fonctions, de division sexuée du travail au profit des hommes pouvant être constitutifs de harcèlement sexuel, au sens des dispositions applicables.
11. L'enquête a également mis en lumière que les réclamants se sont vus notifier plusieurs sanctions, alors qu'ils avaient tous un dossier disciplinaire quasiment vierge et ce, à compter de la dénonciation des faits. Le contexte de dénonciation a conduit à s'interroger sur l'objectivité des sanctions prononcées. Il est ressorti des éléments recueillis que certaines sanctions étaient disproportionnées au regard des faits reprochés et démontraient une volonté de la société Y de faire partir les réclamants suite à leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel.
12. Le Défenseur des droits a alors rendu, à la suite de son enquête, la décision n°2015-247 en date du 12 octobre 2015, en concluant qu'il existait au sein de la société Y un contexte de travail s'apparentant à du harcèlement sexuel et que les sanctions multiples et disproportionnées notifiées aux réclamants caractérisaient des mesures de rétorsion. Dans le cadre de l'enquête, la société ne justifiait pas, conformément à l'aménagement de la charge de la preuve applicable en la matière, l'absence de tout harcèlement sexuel, et n'établissait pas non plus avoir pris toutes les mesures nécessaires afin d'éviter la survenance de tels agissements. Le Défenseur des droits a décidé de présenter ses observations à l'audience devant le conseil de prud'hommes de Z.
13. Par cinq jugements en date du 10 novembre 2017, la section départage du conseil de prud'hommes de Z a reconnu le harcèlement sexuel et l'ambiance délétère au sein de la société de nettoyage Y, propice à la survenance de tels agissements (conflits communautaires et syndicaux, dépendance économique, sexisme, précarité, vulnérabilité).
14. Il a condamné la société Y à verser des dommages et intérêts à l'ensemble des plaignants au titre du harcèlement sexuel et moral, de la discrimination et a annulé les sanctions prises à leur encontre. Le conseil de prud'hommes a notamment considéré que le licenciement intervenu à l'encontre de Monsieur N était nul et lui a octroyé des dommages et intérêts à ce titre, sans toutefois prononcer sa réintégration.
15. Le conseil de prud'hommes, dans son analyse et sa motivation, s'est notamment fondé sur la décision n°2015-247 du Défenseur des droits, en appréhendant la survenance des agissements de harcèlement sexuel, à la lumière de la situation de ces femmes plongées dans une profonde vulnérabilité économique, mais également au regard du secteur d'activité des métiers du nettoyage. Il s'est également appuyé sur l'enquête réalisée par le Défenseur des droits et particulièrement sur les auditions des réclamants et des différentes personnes mises en cause.
16. Les décisions du conseil de prud'hommes étant assorties de l'exécution provisoire, la société Y indique avoir procédé à l'ensemble des règlements issus des diverses condamnations en décembre 2017.
17. La société Y a interjeté appel de ces décisions. Les procédures d'appel sont actuellement pendantes, sans date d'audience, devant la 7<sup>ème</sup> chambre du pôle 6 de la Cour d'appel de Z.
18. En parallèle de la décision n°2015-247 visant à présenter ses observations, le Défenseur des droits a adopté la décision n°2015-248 du 12 octobre 2015 portant plusieurs recommandations à l'attention de la société Y et notamment :

- Organiser un audit anonyme et confidentiel par un organisme extérieur sur les risques psycho-sociaux en général et sur le sentiment de harcèlement sexuel au travail en particulier sur le site de B ;
- Mettre en place une médiation externe au sein du site afin d'améliorer les relations professionnelles et les conditions de travail ;
- Veiller à formaliser un dispositif d'alerte professionnelle en matière de harcèlement sexuel (ligne téléphonique, permanence d'un psychologue du travail...) selon les préconisations de la décision MLD 2015-151 concernant les dispositifs d'alerte ;
- Mettre en place des formations dispensées par des structures extérieures à la société et au groupe à destination de l'ensemble des agents du site et de la ligne managériale sur les thématiques d'égalité entre les femmes et les hommes notamment en matière de harcèlement sexuel, de discrimination, de prises de conscience des actes et paroles, de stéréotypes et de préjugés ;
- Garantir la mixité femmes-hommes dans les postes d'encadrement de proximité (contremaître, chef d'équipe...) et veiller à une juste répartition des tâches entre les femmes et les hommes afin d'éviter une sexualisation des missions de chacun (nettoyage des toilettes réservé aux femmes, aspirateur pour les hommes...) en y associant les représentants du personnel.

En cas de dénonciation de faits de harcèlement sexuel :

- Faire cesser les faits dénoncés en prenant toute mesure conservatoire et expliquer l'objectif de ces mesures aux intéressés (protection de la santé et de la sécurité des salariés) ;
- Faire remonter systématiquement toute situation pouvant être analysée comme constitutive de harcèlement sexuel à l'ensemble de la chaîne hiérarchique et notamment à un interlocuteur RH dédié au sein de l'agence appartenant à la société et non au groupe ;
- Sanctionner systématiquement tout auteur de faits de harcèlement sexuel lorsque la matérialité des faits est établie.

19. Par courrier du 12 avril 2018, le Défenseur des droits a sollicité de la société Y des explications sur le suivi de ses recommandations et plus largement sur l'évolution de la situation et du contexte de travail au sein du site de B.

20. Par courrier du 15 mai 2018, la société y a répondu en indiquant avoir mis en place un certain nombre d'actions et de mesures concrètes suite aux décisions du Défenseur des droits. Il convient de souligner que seuls des éléments portant sur le diagnostic qualité de vie au travail (QVT) et le plan d'action ont été communiqués au soutien de sa réponse. Aucun élément permettant de justifier des situations actuelles des personnes mises en cause par les réclamants, Messieurs F et G et de Messieurs C et E, ainsi que du suivi des sept autres recommandations du Défenseur des droits issue de la décision n°2015-248 n'a été communiqué.

21. La présente décision a pour objet de présenter les observations du Défenseur des droits devant la Cour d'appel de Z.

## II. Rappel des faits :

22. Les réclamants, dont Monsieur N, sont tous embauchés, en qualité d'agents d'entretien, par la société Y dont le siège social est à J, filiale du groupe W et société prestataire de la société H. La société Y est spécialisée dans le nettoyage des trains. Les fonctions des réclamants consistent à nettoyer l'intérieur des trains, à quai, entre deux utilisations.
23. Ils sont rattachés à l'établissement Y nettoyage ferroviaire - également dénommé agence de I - créé le 1<sup>er</sup> février 2006 et situé à A. L'agence de I comprend trois sites : K (à M), L (à A) et B (à Z). Au moment des faits, les réclamants travaillaient tous sur le site de B.
24. Sur le site de B, travaillent un chef de chantier, Monsieur E, des contremaîtres, des chefs d'équipe et environ 85 agents d'entretien. Les équipes, composées de 6 à 8 salariés, nettoient les trains arrivant en gare dans un délai très limité de 10 à 15 minutes.
25. Il ressort des éléments du dossier que les rapports de travail entre les salariés semblent empreints d'un fort communautarisme. Il est ainsi fait état de « clans » qui s'opposent sur le site de B et de différentes communautés en présence sur le site provenant d'Algérie, du Maroc, d'Afrique noire et de France<sup>2</sup>.
26. Il existerait également des tensions d'ordre syndical entre les salariés puisque les différentes personnes entendues dans le cadre du dossier évoquent une forte rivalité entre syndicats. Les délégués syndicaux en place joueraient un rôle important dans les conflits existants.
27. Les réclamants, dont Monsieur N, indiquent avoir commencé à rencontrer des difficultés avec la société Y suite à la dénonciation par Monsieur N de faits délictueux de racket à l'emploi mettant en cause des salariés de l'entreprise.
28. En janvier 2012, Monsieur N, alors membre titulaire élu XA du comité d'établissement, aurait en effet alerté le directeur de l'établissement de l'époque, Monsieur O, de faits de racket à l'embauche<sup>3</sup> mettant en cause Monsieur P, délégué syndical ZB.
29. Suite à une plainte déposée par Monsieur N contre Monsieur P en mars 2012 pour menace de mort, Monsieur N indique avoir subi des menaces et des pressions de la part de salariés proches de Monsieur P, et notamment : Monsieur E, Monsieur Q, contremaître, Monsieur R, contremaître et Monsieur F, chef d'équipe.
30. Dans ce contexte, il aurait ainsi été demandé par le chef d'équipe, Monsieur E, aux salariés du site B, dont faisaient partie les réclamantes, de signer des pétitions et des attestations contre Monsieur N dans le but de le contraindre à quitter la société.
31. Les réclamantes, Mesdames T, S, X et V auraient alors refusé et indiquent avoir connu par la suite une dégradation de leurs conditions de travail. La dégradation ainsi évoquée se serait traduite par des agissements, gestes et propos déplacés répétés de la part de Monsieur F et de Monsieur G, tous deux chefs d'équipe sur le site B.
32. Le 25 octobre 2012, Mesdames S, X et T, accompagnées de Monsieur U, responsable syndical CGT, dénoncent de manière informelle auprès de Monsieur O, alors directeur d'agence, les agissements qu'elles estiment avoir subis.

---

<sup>2</sup> Rapport de la cellule psychologique – janvier 2013

<sup>3</sup> Promesse de l'obtention d'un CDI en contrepartie du versement d'une somme d'argent

33. Suite à cette dénonciation, une enquête interne est déclenchée au sein de la société Y. Les réclamantes, les mis en cause ainsi que d'autres salariés sont entendus par la direction.
34. Le 12 décembre 2012, Mesdames S, X et T déposent plainte pour harcèlement et agression sexuelle contre Monsieur F.
35. Le 20 décembre 2012, l'AVFT dénonce également le harcèlement sexuel subi par les réclamantes, ainsi que le contexte de sa dénonciation.
36. Le CHSCT est également saisi et rend un rapport faisant suite à l'enquête interne, indiquant que le rôle de l'entreprise n'est pas d'émettre un jugement sur la réalité ou non des accusations portées mais de protéger les salariés et préconise en ce sens de séparer les différents protagonistes. Une cellule psychologique ainsi qu'un numéro vert sont mis en place à destination des salariés.
37. Le 25 avril 2013, Madame V dépose plainte contre Monsieur F pour agression sexuelle et contre Monsieur P pour escroquerie.
38. Le 26 juin 2013, le syndicat ZB dépose plainte des chefs d'escroquerie, extorsion et agressions sexuelles pour les faits dénoncés au sein de l'entreprise.
39. En application de l'article 23 de la loi organique 2011-333 du 29 mars 2011 précitée, une autorisation d'instruire dans ce dossier a été sollicitée auprès du procureur de la république de Z qui l'a délivrée le 26 avril 2013.
40. Le dossier a ensuite été transmis au parquet de ZA, le 14 mai 2013. Par courriels des 2 décembre 2013 et 23 janvier 2014, le Défenseur des droits a sollicité une nouvelle autorisation d'instruire le dossier qui a été délivrée par le parquet de ZA, le 19 février 2014.

### **III. Cadre juridique et analyse :**

41. L'article L.1132-3 du code du travail applicable en matière de discrimination dispose : « 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 ».
42. L'article L.1153-2 dudit code, tel qu'issu de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 et spécifique au harcèlement sexuel prévoit qu'« Aucun salarié (...) ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».
43. De même, l'article L.1153-3 précise : « Aucun salarié (...) ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».
44. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'applique en ces matières, conformément aux articles L.1134-1 et L.1154-1 du code du travail.

45. Des éléments recueillis par le Défenseur des droits, il ressort qu'à compter de sa dénonciation des faits de harcèlement sexuel, par courrier du 10 décembre 2012, Monsieur N fait l'objet de plusieurs procédures et sanctions disciplinaires de la part de la société Y, alors qu'il n'avait jusqu'alors fait l'objet que d'une mesure disciplinaire en 2006.
46. Quatre sanctions lui sont ainsi notifiées et deux procédures de licenciement sont engagées à son encontre par la société Y, en moins de deux ans.
47. En effet, le 11 décembre 2012 – soit le lendemain de son courrier de dénonciation – une mise à pied de 5 jours lui est notifiée pour des faits remontant au 24 septembre 2012. La tardiveté de la sanction et la concomitance avec son courrier de dénonciation laissent présumer le caractère de rétorsion de la mesure. Dans son courrier du 20 mars 2015, la société indique qu'elle n'a réceptionné ledit courrier que le 17 décembre 2012 mais elle n'apporte aucun élément venant corroborer cette allégation.
48. Un rappel à l'ordre est ensuite adressé à Monsieur N, le 17 janvier 2013, pour ne pas avoir déféré à une convocation à audition dans le cadre de l'enquête interne sur les faits de harcèlement sexuel dénoncés. Or, Monsieur N avait tout de même été entendu le jour de sa convocation, le 15 janvier 2013 après-midi.
49. Le 20 mars 2013, il fait l'objet d'une nouvelle mise à pied de 5 jours, suite à la dénonciation de faits d'exhibitionnisme à son encontre par Mesdames YB et YA.
50. Une certaine disproportion peut également être relevée entre les mesures prises à l'encontre de Monsieur N, accusé d'exhibitionnisme, et celles prises à l'encontre de Monsieur F, accusé de faits de harcèlement par plusieurs salariées.
51. En effet, Monsieur F est convoqué à un entretien préalable, trois mois après la dénonciation de faits de harcèlement sexuel à son encontre par 5 salariés de l'entreprise, et se voit notifier une mutation conservatoire 10 mois plus tard, alors que Monsieur N est convoqué à un entretien préalable moins d'un mois après la dénonciation de faits d'exhibitionnisme à son encontre par 2 salariées de l'entreprise, et fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire, sanction la plus élevée avant le licenciement, dans les 2 mois.
52. Par la suite, le 18 avril 2013, la société sollicite auprès de l'inspection du travail l'autorisation de licencier Monsieur N pour « Insubordination, manque de respect et insultes envers son responsable hiérarchique, Monsieur Q », et « Trouble causé au sein de l'entreprise dans l'exercice de sa fonction représentative de membre élu du comité d'établissement ». Il convient de souligner que ce dernier motif est directement fondé sur des faits liés à l'exercice de son mandat, ce qui est prohibé par les dispositions des articles L.1132-1 et L.2141-5 du code du travail relatives au principe de non-discrimination.
53. Par décision du 18 juin 2013, l'inspection du travail refuse cette autorisation et souligne le climat particulièrement dégradé au sein de l'entreprise ainsi que la détérioration des conditions de travail du réclamant depuis sa dénonciation des faits de harcèlement sexuel :  

« Considérant que le chantier est marqué par l'existence de clivages syndicaux et ethno-professionnels contribuant à générer une atmosphère particulièrement délétère sur le chantier. À ce sujet, il est à noter que, depuis les révélations de faits susceptibles de caractériser le délit de harcèlement sexuel à l'encontre de deux salariés de chantier, les relations entre Monsieur N et plusieurs personnes du chantier dont Monsieur Q se sont détériorées de manière significative (...) Considérant enfin que, par le passé, Monsieur N n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires de même nature (...) ».

54. Suite à cette décision, Monsieur N se voit notifier, le 10 juillet 2013, une mutation disciplinaire au sein de l'établissement YC. Les deux motifs pourtant écartés par l'inspection du travail sont avancés, en méconnaissance du principe *non bis in idem*. Une manœuvre de dénonciation de faits de vol aggravé à l'encontre de Madame YB auprès de la direction centrale de la police aux frontières lui est également reprochée.
55. Monsieur N conteste et refuse cette mutation en soulignant qu'elle aurait pour conséquence de le priver de l'exercice de son mandat. L'employeur sollicite alors une nouvelle fois l'autorisation de le licencier auprès de l'inspection du travail.
56. Par décision du 30 octobre 2013, l'inspection délivre cette autorisation mais, par décision du 12 juin 2014, le ministre du travail annule cette décision et refuse d'autoriser le licenciement de Monsieur N pour irrégularité de la procédure de licenciement.
57. Suite à cette décision, le réclamant sollicite sa réintégration sur le site de B. En réponse, la société lui indique que son poste n'est plus vacant et lui propose une nouvelle fois de l'affecter à l'établissement de YC.
58. La notification, peu de temps après la dénonciation des faits de harcèlement sexuel par le réclamant, de quatre sanctions qui apparaissent disproportionnées par rapport au dossier disciplinaire du réclamant, l'engagement de deux procédures de licenciement à son encontre en l'espace de quelques mois, toutes deux refusées par l'autorité administrative, ainsi que la décision de l'affecter sur le site de YC malgré un premier refus de sa part, laissent présumer la volonté de la société de lui faire quitter l'entreprise.
59. Dans son courrier du 20 mars 2015, la société Y ne communique aucun élément nouveau de nature à justifier que les différentes sanctions dont a fait l'objet Monsieur N sont étrangères à sa dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise et à l'exercice de son activité syndicale.
60. Le Défenseur des droits relève que, depuis sa décision n°2015-247, Monsieur N a été placé en arrêt de travail jusqu'au 31 mars 2016, a finalement été réintégré sur le site de B, le 1<sup>er</sup> avril 2016, avant d'être convoqué à un entretien préalable à licenciement, être mis à pied à titre conservatoire et se voir notifier son licenciement pour faute grave, par lettre recommandée du 31 mai 2016, pour avoir agressé Monsieur C.
61. Dans son jugement du 10 novembre 2017, le conseil de prud'hommes de Z relève :

« En l'espèce, Monsieur N justifie avoir fait l'objet, alors qu'il était investi d'un mandat syndical et à compter du jour où il a dénoncé des faits de racket à l'embauche et de harcèlement sexuel subi pas un certain nombre de salariées, de plusieurs sanctions disciplinaires injustifiées, de 3 procédures de licenciement dont 2 ont été invalidées soit par l'inspection du travail, soit par le ministre du travail (...).

S'agissant des 3 procédures de licenciement, il y a lieu de relever que c'est moins de 10 jours après la décision de l'inspecteur du travail de ne pas autoriser le 1<sup>er</sup> licenciement, que la société Y a engagé une seconde procédure pour faute grave, et que c'est dans les 8 jours suivant la réintégration effective du salarié, suite à l'annulation de cette deuxième procédure, que la société Y a engagé une 3<sup>ème</sup> procédure pour une faute grave dont la preuve ne sera pas suffisamment rapportée.

Il est par ailleurs établi que l'état de santé physique et mental du salarié a été gravement altéré (...).

Ces éléments matériels, pris dans leur ensemble, dont les éléments médicaux, laissent incontestablement présumer l'existence d'un harcèlement moral et l'employeur ne démontre pas que ces éléments sont étrangers à tout harcèlement moral ou à toute discrimination (...).

Ces mêmes agissements s'étant produits suite à la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement sexuel, ils sont également constitutifs d'une discrimination (...) ».

62. Le conseil de prud'hommes a prononcé la nullité de l'ensemble des sanctions disciplinaires et du licenciement du 31 mai 2016 dont a fait l'objet Monsieur N, sans faire droit toutefois à sa demande de réintégration.
63. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que les mesures disciplinaires dont a fait l'objet Monsieur N suite à la dénonciation de faits de harcèlement sexuel subis par plusieurs salariées au sein de la société Y constituent des mesures de rétorsion au sens des articles L.1132-3 et L.1153-3 du code du travail et des mesures discriminatoires fondées sur l'activité syndicale du réclamant au sens des articles L.1132-1 et L.2141-5 du code du travail.
64. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel de Z et souhaite soumettre à son appréciation.

Jacques TOUBON