

Paris, le 8 janvier 2021

---

**Décision du Défenseur des droits n°2021-011**

---

**La Défenseure des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

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 ;

---

Saisie d'une réclamation de Monsieur X relative à l'usage d'un prénom différent du sien dans le cadre de son emploi, mesure qu'il estime discriminatoire car en lien avec son patronyme et/ou son origine ;

Constate l'existence d'un harcèlement discriminatoire lié au patronyme et/ou à l'origine de Monsieur X ;

Décide de présenter des observations devant le conseil de prud'hommes de Y.

Claire HÉDON

---

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

---

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à l'usage d'un prénom différent du sien dans le cadre de son emploi, mesure qu'il estime discriminatoire car en lien avec son patronyme et/ou son origine

**I. RAPPEL DES FAITS :**

2. Monsieur X est embauché par contrat à durée indéterminée daté du 19 novembre 1996, à effet le 2 janvier 1997, en qualité d'ingénieur d'affaires, statut cadre, par la société Z, qui appartient au groupe A. En 2002, il est promu au poste de responsable des ventes.
3. Auparavant, auprès de son ancien employeur, la société B, Monsieur X travaillait sous une identité conforme à son état civil, ainsi que le démontrent les cartes de visite établies par cette société.
4. Par courrier du 26 novembre 1996, Monsieur X adresse à la société Z son contrat de travail signé. Celui-ci est conclu avec Monsieur C, alors président directeur général, sous l'identité « X ». Les documents relatifs à son embauche, tels que la déclaration préalable à l'URSSAF, mentionnent également le prénom « *Mohamed* ».
5. Il indique qu'en fin d'année 1996, son recruteur au sein de la société Z, Monsieur D, directeur de division, lui aurait oralement demandé d'utiliser le prénom « *Antoine* » au lieu de « *Mohamed* » dans le cadre de ses fonctions, situation qui aurait ensuite perduré pendant plus de vingt ans. Selon Monsieur X, cette décision aurait eu pour objectif de donner une image de neutralité dans ses rapports avec la clientèle.
6. Son premier bulletin de paie de janvier 1997 est quant à lui adressé à Monsieur « *Mohamed-Antoine* » X.
7. Chaque année, entre 1997 et 1999, des avenants au contrat de travail sont conclus sous le prénom « *Antoine* ». De 2001 à 2006, ils indiquent « *Mohamed Antoine* ». De 2008 à 2016, le prénom utilisé est « *Mohamed* ».
8. Monsieur X reçoit à huit reprises des récompenses professionnelles attribuées sous le prénom « *Antoine* », parfois « *Antonio* », ou encore « *Antoine (Mohamed)* ».
9. Le prénom « *Antoine* » est le seul à apparaître sur ses cartes de visite et dans son adresse électronique professionnelle.
10. Le 5 mai 2010, le groupe A adopte un code de conduite et d'éthique qui, dans ses articles 2.2 et 2.3 promeut la diversité et une « *tolérance zéro* » en matière de discrimination. Un dispositif de signalement des faits de discrimination est également prévu.
11. Le 17 mars 2017, après plus de vingt ans de collaboration, le réclamant et la société signent une rupture conventionnelle, qui prend effet le 14 avril 2017. Le formulaire de rupture est au nom de « *Mohamed* » X. En revanche, son dernier bulletin de paie, ainsi que ses documents de fin de contrat, indiquent « *Mohamed Antoine* ».

12. Par courriers des 25 et 30 juillet 2018, la LICRA informe la société Z du droit applicable en matière de discrimination concernant l'usage du prénom. La LICRA fait également valoir que le réclamant aurait perçu une rémunération insuffisante au cours de son emploi et que son évolution professionnelle aurait été particulièrement lente.
13. La société répond par courrier du 10 août 2018 adressé à la LICRA, en soulignant que le signataire du contrat de travail, Monsieur C, est décédé depuis et ne peut donc fournir d'explication. La société met en doute le fait que l'usage du prénom « Antoine » ait été imposé au réclamant, ce dernier ne s'en étant jamais plaint. Elle considère que les faits de discrimination dateraient de l'embauche de Monsieur X en 1996 et seraient donc prescrits. S'agissant du salaire et de l'évolution professionnelle, la société démontre que Monsieur X a été promu en 2002 et qu'il fait partie des cinq salariés les mieux rémunérés de l'entreprise.
14. Le 11 décembre 2019, le réclamant saisit le conseil de prud'hommes de Y et formule des demandes fondées sur la discrimination et le harcèlement moral. L'audience de jugement est prévue le 19 janvier 2021. La LICRA et SOS Racisme sont intervenantes volontaires à l'instance.
15. Entre juillet et septembre 2018, quatre anciens collègues de Monsieur X attestent de la réalité de l'usage du prénom « Antoine » pour le désigner dans l'entreprise. La société Z produit quant à elle des attestations d'autres salariés, ayant des prénoms à consonance étrangère, et certifiant n'avoir jamais reçu de demande de changement de prénom de la part de la direction.

## **II. ENQUÊTE DU DÉFENSEUR DES DROITS :**

16. Les 28 mai et 5 août 2020, un courrier d'instruction et un courrier de relance sont adressés par les services du Défenseur des droits à la société Z, qui indique n'avoir reçu que le courrier de relance du 5 août 2020.
17. Par courriel du 2 septembre 2020, la société Z répond au Défenseur des droits.
18. Au vu des éléments transmis par le réclamant et la société mise en cause, le Défenseur des droits adresse à la société Z, le 3 novembre 2020, une note récapitulative reprenant son analyse en fait et en droit de la situation de Monsieur X.
19. Par courrier daté du 20 novembre 2020, la société Z répond à la note récapitulative en adressant ses observations et pièces complémentaires au Défenseur des droits.

## **III. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :**

### **Cadre juridique**

#### **➤ Rappels relatifs à la discrimination en lien avec le patronyme et/ou l'origine**

20. À titre préliminaire, il convient de rappeler que le droit au nom constitue un élément de la vie privée et que son respect est ainsi protégé par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). En effet, la Cour européenne des droits de l'homme a une approche extensive de la vie privée englobant « *le droit de nouer et de développer des relations avec ses semblables* »<sup>1</sup>. Ainsi, le nom d'une personne, en

---

<sup>1</sup> CEDH, 16 décembre 1992, *Niemietz c. Allemagne*, req. n° 13710/88, §29.

tant que moyen d'identification personnelle et de relation avec autrui est protégé contre les ingérences des Etats. La Cour européenne a, plus largement, consacré un droit à l'identité. Le droit à la vie privée sociale inclut ainsi un droit au développement personnel, lequel s'entend notamment « *du droit d'aller vers les autres paré de tous les détails de son identité* »<sup>2</sup>.

21. Conformément à son article 14, la jouissance des droits et libertés reconnus dans la CEDH doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.
22. Selon une jurisprudence constante, la Cour européenne des droits de l'Homme reconnaît l'applicabilité de l'article 8 – tant sous l'angle de la vie privée que sous celui de la vie familiale – aux contestations relatives aux noms et prénoms des personnes physiques<sup>3</sup>.
23. En droit interne, 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 définit la discrimination, dans son article 1, comme « *la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine (...), de son patronyme (...) de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».
24. Le code du travail, à l'article L. 1132-1, prévoit qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison notamment de son origine et de son nom de famille.
25. Dans un arrêt du 10 novembre 2009<sup>4</sup>, la Cour de cassation a fait application des textes susmentionnés et jugé que « *le fait de demander au salarié de changer son prénom de Mohamed pour celui de Laurent est de nature à constituer une discrimination à raison de son origine* ».
26. Dans un arrêt du 23 janvier 2020, la Cour d'appel de VERSAILLES juge que « *l'employeur ne saurait, ni se faire le relais des pratiques discriminatoires qu'il impute à sa clientèle ni porter atteinte, de son propre chef, à l'identité de ses salariés* ». La Cour constate l'existence d'« *une volonté de nier le particularisme du prénom et plus généralement de l'identité de la salariée* » et considère que l'employeur a ainsi porté « *atteinte à la dignité* » de la salariée, justifiant la condamnation de l'employeur pour harcèlement moral<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> V. F. Sudre et alii, *Les grands arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme*, PUF, 2<sup>ème</sup> éd., 2004, p. 379.

<sup>3</sup> CEDH, *Mentzen alias Mencena c. Lettonie*, 7 décembre 2004, n° 71074/01 ; *Bijleveld c. Pays-Bas* (déc.), n° 42973/98, 27 avril 2000 ; *Taieb dite Halimi c. France* (déc.), n° 50614/99, 20 mars 2001 ; *G.M.B. et K.M. c. Suisse* (déc.), n° 36797/97, 27 septembre 2001 ; *Šiškina et Šiškins c. Lettonie* (déc.), n° 59727/00, 8 novembre 2001, *Petersen c. Allemagne* (déc.), n° 31178/96, 6 décembre 2001.

<sup>4</sup> Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 08-42.286.

<sup>5</sup> Cour d'appel de Versailles, 23 janvier 2020, n° 17/00785.

27. En revanche, la discrimination n'est pas constituée si le salarié s'est lui-même présenté avec un nom francisé, y compris lors de ses emplois antérieurs, par convenance personnelle<sup>6</sup>.

28. Dans sa décision n° 2015-315<sup>7</sup>, le Défenseur des droits a considéré que le patronyme étant un élément d'individualisation des personnes, transmis par les ascendants, il renseigne sur les origines de celui qui le porte, de sorte qu'une différence de traitement fondée sur le patronyme peut constituer une discrimination fondée sur l'origine.

### ➤ Régime probatoire

29. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de lutte contre les discriminations, l'article L. 1134-1 du même code définit un principe d'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* ».

30. Ainsi, si le salarié présente un faisceau d'indices laissant supposer une discrimination, il appartient à la partie mise en cause d'apporter la preuve des faits qui contredisent cette apparence de discrimination ou de démontrer que la situation dénoncée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Si la partie mise en cause ne parvient pas à rapporter une telle preuve, la discrimination est établie.

### ➤ Notion de harcèlement discriminatoire

31. La loi n° 2008-496 précitée a pour objet de transposer en droit interne un certain nombre de directives communautaires relatives à la non-discrimination, et notamment les directives 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

32. En vertu de l'article 2 alinéa 3 de la directive 2000/43/CE et de la directive 2000/78 :  
« *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

33. L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 interdit les discriminations fondées sur le patronyme et l'origine, et précise que : « *La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

<sup>6</sup> Cour d'appel de Paris, 31 mars 2011, n° 09-4801.

<sup>7</sup> Décision MLD-2015-315 du 8 janvier 2016 relative à un refus d'embauche en raison du patronyme et de l'origine, §22.

34. Il en résulte que tout agissement subi par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et lié à l'un des critères prévus par l'article L.1132-1 du code du travail, tel que l'origine et le patronyme constitue une discrimination. Le Défenseur des droits rappelle ainsi régulièrement qu'un harcèlement peut être constitutif d'une discrimination. Dans plusieurs affaires, les juridictions ont retenu l'analyse du Défenseur des droits et qualifié les faits dénoncés de « *harcèlement discriminatoire* » au visa de l'article L.1132-1 et de la loi du 27 mai 2008<sup>8</sup>.
35. Le harcèlement discriminatoire peut être caractérisé par un acte unique d'une particulière gravité, portant atteinte à la dignité de la personne visée<sup>9</sup>. La Cour d'appel de RENNES a ainsi considéré que « *lorsque le harcèlement moral prend la forme d'une discrimination, il peut être constitué même lorsque ce fait indésirable est unique* ». En tout état de cause, l'atteinte à la dignité humaine est une composante cruciale du harcèlement discriminatoire<sup>10</sup>.
36. L'article L.1132-4 du Code du travail dispose que toute décision ou acte pris en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul.

### **Analyse juridique :**

#### **➤ S'agissant des éléments de présomption à l'appui de la position de Monsieur X**

37. Pour le Défenseur des droits, Monsieur X produit des éléments laissant supposer qu'il a été victime d'une discrimination en lien avec son patronyme et/ou son origine.
38. En effet, Monsieur X communique de nombreux documents, certains ayant valeur contractuelle, émanant de la société Z, et faisant usage du prénom « *Antoine* ». Ce prénom est le seul à apparaître sur les supports destinés à la clientèle de l'entreprise, tels que les cartes de visite et l'adresse de messagerie professionnelle.
39. Les documents de fin de contrat du réclamant, destinés aux administrations publiques, mentionnent également « *Mohamed Antoine* ». Dans un arrêt du 23 septembre 2020, la Cour d'appel de PARIS a pris en compte le caractère public de l'usage d'un prénom différent par l'employeur, dans une affaire où le prénom d'un salarié avait été francisé sur des photos diffusées en ligne par l'entreprise, pour conclure à une discrimination<sup>11</sup>.
40. Il ressort des documents transmis au Défenseur des droits par les deux parties que le réclamant ne s'est pas lui-même présenté sous le prénom « *Antoine* » au moment de son embauche. En effet, son courrier du 26 novembre 1996 est signé « *X* » et il démontre qu'il travaillait sous sa réelle identité auprès de son ancien employeur, la société B, dont il communique les cartes de visite.
41. Quatre anciens collègues attestent de la réalité de l'usage du prénom « *Antoine* » dans le cadre des fonctions de Monsieur X. Selon Monsieur E, ancien juriste : « *en quatre*

<sup>8</sup> Décision du Défenseur des droits n° MLD-2013-263 du 30 décembre 2013 et jugement CPH Montpellier, 26 juin 2015, n° 13/00529 ; Décision du Défenseur des droits n° MLD-2014-105 du 31 juillet 2014 et CA Rennes, 10 décembre 2014, n° 14/00134 ; Décision du Défenseur des droits n° MLD-2016-327 du 19 décembre 2016 et arrêt CA Douai, 27 octobre 2017, n° 2324/17 ; Décision du Défenseur des droits n° MLD-2016-176 du 13 juillet 2016 et CA Montpellier, 13 mars 2019, n° 15/05129.

<sup>9</sup> Décision MLD-2014-105 et arrêt CA Rennes, 10 décembre 2014 ; Décision n° 2019-041 et arrêt CA PARIS, 5 décembre 2019, n° 17/10760.

<sup>10</sup> CA DOUAI précité, 27 octobre 2017, n° 15/03684 après décision n° MLD-2016-327, 19 décembre 2016.

<sup>11</sup> Cour d'appel de PARIS, 23 septembre 2020, 18/07245.

*ans et cinq mois passés dans l'entreprise, j'ai toujours entendu ou lu Monsieur F, dirigeant de l'entreprise, s'adresser à lui par le prénom d'usage « Antoine » ».*

42. Les attestations rendent également compte d'une préférence de Monsieur X pour l'usage de sa véritable identité. Selon Monsieur G : « *Mohamed m'a aussi avoué être très affecté de ne pouvoir utiliser son vrai prénom* ». S'agissant du lien entre le prénom et l'origine, Monsieur G atteste que le réclamant « *avait dû accepter ce nouveau prénom en rejoignant Z, ce prénom faisant plus couleur locale* ».

43. Comme déjà précisé, la Cour de cassation a reconnu l'existence d'une discrimination fondée sur l'origine du salarié dans son arrêt de 2009, en jugeant que « *le fait de demander au salarié de changer son prénom de Mohamed pour celui de Laurent est de nature à constituer une discrimination à raison de son origine* ».

44. Dès lors, les éléments réunis au cours de l'instruction de la réclamation de Monsieur X, pris dans leur ensemble, constituent des indices pouvant laisser supposer qu'il a fait l'objet d'une discrimination en lien avec son patronyme, mais également avec son origine.

➤ **S'agissant des explications fournies par la société Z**

45. Dans ses observations adressées aux services du Défenseur des droits, la société Z fait valoir que l'action en discrimination de Monsieur X serait prescrite (i). Sur le fond, elle réfute toute discrimination, considérant notamment que le réclamant n'apporte pas la preuve que le changement de prénom lui ait été imposé (ii).

▪ **Sur la prescription**

46. En application de l'article L. 1134-5 du code du travail, issu de la loi du 17 juin 2008, « *l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination*. »

47. Selon la société Z, le point de départ du délai de cinq ans concernant Monsieur X serait le jour de la signature de son contrat de travail, le 26 novembre 1996. À cette date, la prescription était alors trentenaire, avant d'être réduite à cinq ans par la loi du 17 juin 2008. Le nouveau délai de prescription aurait donc expiré cinq ans après l'entrée en vigueur de cette loi, soit le 19 juin 2013. L'action de Monsieur X, initiée le 11 décembre 2019, serait donc irrecevable car prescrite.

48. Dans sa décision n° 2016-188, le Défenseur des droits a considéré que la discrimination peut être considérée comme continue lorsque qu'elle a créé un désavantage tout au long de la collaboration<sup>12</sup>.

49. Par ailleurs, en matière de harcèlement moral, le point de départ de la prescription régie par l'article 2224 du code civil retenu par la jurisprudence est la date du dernier fait constitutif de harcèlement<sup>13</sup>. Une solution similaire a déjà été retenue en matière de discrimination<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Décision MLD-2016-188 du 21 juillet 2016.

<sup>13</sup> Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725.

<sup>14</sup> Cour d'appel de Paris, 12 septembre 2016, n° 15/10146 ; Cour d'appel de Paris, 16 janvier 2019, n° 17/03073.

50. Monsieur X démontre que l'usage du prénom « *Antoine* » a perduré du début de son emploi jusqu'à la rupture du contrat de travail, de façon continue jusqu'en avril 2017, date à laquelle ses documents de fin de contrat sont établis avec les deux prénoms.
51. Le Défenseur des droits considère que la date de révélation de la discrimination, dans le cas où celle-ci est répétée, continue, ou constitutive d'un harcèlement discriminatoire, doit être la date du dernier fait discriminatoire.
52. En conséquence, le Défenseur des droits est d'avis que l'action intentée par Monsieur X, initiée dans les 5 ans suivant le dernier acte discriminatoire, n'est pas prescrite.
- **Sur les justifications par la société Z concernant l'usage du prénom « Antoine »**
53. Dans ses réponses au Défenseur des droits, la société Z conteste être à l'origine de l'usage du prénom « *Antoine* ». Elle explique qu'il n'y aucune preuve que l'usage du prénom « *Antoine* » a été imposé par la société à Monsieur X.
54. Ainsi, selon la société, l'usage d'un prénom différent pourrait relever d'un choix personnel du réclamant, raison pour laquelle il ne s'en serait pas plaint tout au long de la collaboration, malgré la mise en place d'une procédure de signalement des discriminations. Elle fait état de jurisprudences selon lesquelles il reviendrait au salarié de démontrer que le changement de prénom a été imposé par l'employeur.
55. Le Défenseur des droits rappelle qu'un tel argument est contraire au principe d'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination, selon lequel le salarié peut s'en tenir à présenter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination et il revient à l'employeur de prouver l'absence de discrimination ou d'apporter des éléments objectifs justifiant la situation.
56. En outre, il ressort de l'instruction que le réclamant a conclu son contrat de travail, en 1996, sous le prénom « Mohamed ». Sa préférence pour l'usage de ce prénom est également corroborée par les attestations de ses collègues.
57. À cet égard, la société Z produit un courriel du 21 août 2008, adressé par le réclamant à l'employeur, dans lequel il indique : « *J'ai reçu l'avenant 2008 de mon contrat de travail. Celui-ci porte la mention X alors que tous les avenants qui m'ont été soumis depuis mon entrée chez Z portent la mention Mohamed-Antoine X* ». *Pouvez-vous me donner la raison de ce changement ?* ». La société en déduit que Monsieur X ne s'opposait pas à l'usage du prénom « Antoine ».
58. Le Défenseur des droits relève toutefois que dans ce courriel, le réclamant ne fait que s'étonner de l'incohérence de ses avenants contractuels. Il ne demande pas la suppression du prénom Mohamed au profit d'Antoine.
59. Le seul fait que Monsieur X ne se soit pas plaint auprès de la direction pendant l'exécution de son contrat de travail semble insuffisant pour en déduire qu'il n'aurait pas subi de discrimination, compte tenu du lien de subordination qui demeure jusqu'à la rupture du contrat de travail.



60. Dans sa décision du 10 novembre 2009, la Cour de cassation refuse l'argument selon lequel « *l'intéressé a accepté le changement de prénom lors de son embauche* », casse l'arrêt d'appel et conclut à l'existence d'une discrimination.
61. La société produit également le registre du personnel, montrant que d'autres collaborateurs ont des prénoms ou des noms à consonance étrangère. Plusieurs attestent ne jamais avoir été soumis à une demande de changement de prénom de la part de l'employeur, y compris certains salariés engagés antérieurement à Monsieur X.
62. Toutefois, Monsieur X a pu être concerné par une telle mesure en raison de ses fonctions commerciales lui imposant des contacts avec la clientèle. Surtout, la Cour de cassation a expressément jugé, dans son arrêt de 2009, que « *la circonstance que plusieurs salariés portaient le prénom de Mohamed n'était pas de nature à caractériser l'existence d'un élément objectif susceptible de (...) justifier* » la mesure discriminatoire.
63. La société Z met également en doute les difficultés personnelles dont Monsieur X se prévaut pour expliquer qu'il n'ait pas d'emblée refusé d'utiliser un autre prénom. Toutefois, outre l'arrêt précité de 2009, il ressort de la jurisprudence que le consentement préalable donné par un salarié ne permet pas à l'employeur de justifier une mesure discriminatoire<sup>15</sup>. Par conséquent, les circonstances dans lesquelles Monsieur X aurait accepté cette mesure n'entrent pas en considération dans l'examen du Défenseur des droits.
64. Enfin, la société considère qu'il n'y a aucun préjudice démontré par Monsieur X. À cet égard, le Défenseur des droits entend rappeler que l'article 17 de la directive 2000/78 précitée requiert que les sanctions en matière de discrimination, et notamment les indemnités allouées à la victime, soient « *effectives, proportionnées et dissuasives* », ce qu'il revient à la juridiction saisie de déterminer.
65. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que l'usage d'un prénom différent de celui de l'état civil de Monsieur X dans le cadre de son emploi constitue une discrimination en raison du patronyme et/ou de l'origine au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail.
66. Le Défenseur des droits relève que l'usage du prénom « Antoine » au lieu de « Mohamed » revient à renier l'identité et les origines du réclamant dans le cadre de son emploi. Cet acte d'une particulière gravité est également constitutif d'un harcèlement discriminatoire en lien avec le patronyme et/ou l'origine au sens de l'article 1er, 1°, de la loi du 27 mai 2008 précitée.
67. 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 juridiction de jugement.

Claire HÉDON

---

<sup>15</sup> Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 16-20.759.