DISCRIMINATION SYNDICALE

Comment se caractérise une discrimination syndicale ?

L'article L. 412-2 du Code du travail vise plus particulièrement la discrimination syndicale :

« Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.
Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.
Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts. Ces dispositions sont d'ordre public »

Les délégués du personnel ont un droit d'alerte en matière de discrimination (art. L. 422.1.1).

Comment les discriminations syndicales sont-elles sanctionnées ?
Sur le plan pénal, l'auteur de la discrimination syndicale liée à l'appartenance ou l'activité syndicale est passible d'une amende de 3 750 euros et/ou, en cas de récidive, d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 7 500 euros (article L.481-3 du Code du travail).

La discrimination à l'encontre d'un délégué syndical constitue un délit d'entrave qui es réprimé par l'article L. 481.2.
Cet article prévoit une amende de 3 750 euros et/ou un an d'emprisonnement et, en cas de récidive, l'amende peut être de 7 500 euros et l'emprisonnement de 2 ans.

Les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal sont relatifs aux atteintes à la dignité de la personne et plus précisément aux discriminations.

Sur le plan civil, le nouvel article L.122-45 prévoit la nullité de tout acte ou toute disposition contraire à l'interdiction de la discrimination syndicale. Cet article prévoit également « qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir témoigné des agissements relatifs à la discrimination syndicale ou pour les avoir relatés ».

CFTC-55.COM

DISCRIMINATION SYNDICALE

Comment prouve-t-on la discrimination syndicale ?

L'article L. 122-45 (al. 4) institue un nouveau régime de preuve.

Le syndicaliste doit fournir des éléments de faits, des indices laissant présumer une différence de traitement. Ensuite, l'employeur doit démontrer que cette différence de traitement est sans lien avec le mandat syndical, mais qu'elle est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à l'appartenance syndicale.

Même une augmentation individuelle au mérite doit être justifiée sans que l'employeur puisse invoquer qu'elle relève de son pouvoir discrétionnaire (Cass. soc. 28/09/04).

Les conseillers prud'hommes, dans le cadre de mesures d'instruction, peuvent mener des investigations pour comparer la situation du demandeur avec celle des autres salariés.

Quels sont les moyens d'action devant les tribunaux ?
Le salarié syndicaliste peut demander l'application de sanctions civiles et pénales.

Devant les tribunaux civils, il peut agir sur la base de deux fondements :
S'il s'agit sur le fondement de l'article L.122-45 au Conseil de prud'hommes, il obtiendra la nullité de la mesure (sanction, licenciement…) discriminatoire.
Dans le cadre d'un licenciement, la conséquence de la nullité est la réintégration dans l'emploi. Et, s'il désire, en plus, être indemnisé de son préjudice, il devra formuler une demande subsidiaire en dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1382 du code civil.

En revanche, s'il s'agit sur le fondement de l'article L.412-2 al. 5, il obtiendra automatiquement, s'il obtient gain de cause, des dommages et intérêts et des rappels de salaire puisque la mesure discriminatoire est considérée comme abusive et non nulle.

Le syndicaliste qui agit en justice est protégé contre d'éventuelles mesures de rétorsion (art. L. 122.45.2) ainsi que les témoins (art. L. 122-45 al. 4).

Les organisations syndicales peuvent se substituer aux victimes de toutes les discriminations prohibées par l'article L. 122-45 (art. L. 122-45-1).

Enfin, si le syndicaliste conteste le montant de sa rémunération qui est inférieure à celle de ses collègues placés dans la même situation, il peut parfaitement aussi agir sur le fondement des articles L.133-5 al. 4 et L. 136-2 al. 8 du Code du travail qui énoncent les règles « à travail égal, salaire égal » pour obtenir des dommages et intérêts. Ainsi que l'art. L. 140-2 s'il s'agit d'une différence de salaire entre un homme et une femme.

CFTC-55.COM

DISCRIMINATION SYNDICALE

Le syndicaliste discriminé peut dans un premier temps prévenir l'inspecteur du travail (art. L. 611.1 et 9) qui pourra dresser une procès-verbal.

Ensuite, il faut déposer plainte avec constitution de partie civile par lettre adressée au doyen du juge d'instruction du tribunal correctionnel de lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction (avocat obligatoire + consignation d'une somme fixée par le juge).

Le juge devra apprécier les motifs des mesures discriminatoires pour savoir s'ils sont syndicaux ou professionnels. Le délit de discrimination est constitué même si la discrimination syndicale n'a pas été le motif exclusif de la mesure prise. Cependant, il faut que l'initiative de l'employeur ait été déterminée « au moins pour partie » par l'activité syndicale de l'intéressé.

Une autre voie peut être utilisée : la citation directe (lorsque les faits sont simples), ce qui implique constitution de partie civile.

Le plaignant doit obligatoirement s'adresser à un huissier qui, après avoir obtenu fixation de la chambre du tribunal et du jour de l'audience, envoie la citation au prévenu. Elle doit comporter un exposé détaillé des faits reprochés et viser le (ou les) texte(s) de loi les réprimant.

Le plaignant peut enfin porter plainte auprès du Procureur de la République ou auprès du commissariat ou de la gendarmerie.

CFTC-55.COM