

## GENERALITES

Une fois établie, toute discrimination syndicale peut être sanctionnée car l'appartenance à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur le droit à l'emploi et sur la carrière. Il est ainsi 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, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, etc. (art. L. 2141-5 du Code du Travail).

La discrimination syndicale est sanctionnée civilement et pénalement par saisine du conseil de prud'hommes par le salarié ou son organisation syndicale. Ils pourront ainsi demander réparation du préjudice résultant par exemple d'un déroulement retardé de sa carrière, par l'octroi de dommages et intérêts (art. L. 2141-5 du Code du Travail).

L'action en dommages et intérêts est prescrite au bout de 30 ans et peut ainsi être engagée lors du licenciement ou de la mise à la retraite et couvrir les 30 dernières années de la carrière du salarié discriminé. Un dépôt de plainte contre l'employeur peut être déposé par le salarié ou son organisation syndicale.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut constater par procès-verbal l'existence d'une discrimination syndicale. L'employeur reconnu coupable encourt une amende de 3.750 € et, en cas de récidive, un emprisonnement d'un an et/ou une amende de 7.500 € (art. L. 2146-2 du Code du Travail).

***En revanche, lorsqu'un salarié s'estime victime de discrimination syndicale, il doit la prouver.***

La Cour de cassation vient de rendre une décision importante à ce sujet : *la charge de la preuve, dans le domaine de la discrimination syndicale, incombe à la fois au salarié et à l'employeur.*

Il appartient en effet au salarié discriminé de « présenter au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et, il incombe également à l'employeur, s'il conteste la discrimination, d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat ».

## A QUI INCOMBE LA PREUVE DE LA DISCRIMINATION ?

Jusqu'à présent, le salarié devait prouver la discrimination dont il s'estimait victime car la liberté de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction constituait le postulat de départ. Disposant seul du pouvoir d'accorder avancement ou promotion, c'était au salarié d'établir la discrimination syndicale.

Par un arrêt récent, la Cour de cassation vient modifier les règles de preuve. Désormais, *la question de la discrimination syndicale se résout par l'application du principe de l'égalité de traitement: toute différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique doit être justifiée par des éléments objectifs.*

Le salarié doit donc apporter les éléments susceptibles d'établir une différence de traitement avec les autres salariés placés dans une situation identique et l'employeur doit ensuite établir que cette différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs sans rapport avec l'appartenance syndicale (par exemple, il peut ainsi arguer de la non réalisation d'objectifs individuels, d'erreurs commises dans l'exécution de la mission du salarié...). Dans le cas contraire la discrimination syndicale est retenue.

**ATTENTION :**

*Le mécanisme de preuve exposé ci-dessus ne concerne que le contentieux prud'homal et non le contentieux pénal.*

## Comment apporter la preuve d'une discrimination syndicale ?

Le salarié, le syndicat ou l'inspecteur du travail doit désormais seulement démontrer l'existence d'une différence de traitement entre le salarié disposant d'une étiquette syndicale et les autres salariés placés dans une situation identique. Il n'a plus à établir que cette différence de traitement est due à son appartenance ou à son activité syndicale.

Pour ce faire, des recherches sur la situation de chacun des salariés sont alors nécessaires, la différence de traitement ne pouvant être établie que par comparaison avec des salariés sans lien avec un syndicat, de qualification et d'ancienneté comparables. Les documents permettant d'y parvenir (feuilles de paie, entretien annuel d'évaluation, dossiers, etc.) sont, pour la

plupart, détenus par l'employeur. Le comité d'entreprise et les délégués du personnel ne disposent pas d'éléments précis en ce domaine.

Lorsqu'il est saisi par des salariés syndiqués s'estimant discriminés, l'inspecteur du travail peut réaliser une enquête et exiger qu'on lui remette différents documents dont la tenue est obligatoire, notamment le livre de paie (art. L. 8113-4 du Code du Travail).

En cas de litige, le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes peut ordonner toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles et peut ainsi ordonner la remise par l'employeur de tous documents autres que ceux qu'il est légalement tenu de remettre au salarié, notamment les fiches individuelles d'appréciation (art. R. 1454-15 du Code du Travail).

La différence de traitement en raison de ses activités syndicales peut notamment être démontrée par la reconstitution des carrières des salariés lésés que l'on compare alors avec les carrières d'un panel de salariés représentatifs.

## NOTES





# Les Fiches Techniques

## La Discrimination syndicale

18

Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S. N. C. C.)



### Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

### Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

### Répartition pharmaceutique

UNION

### Industries du textile

Syndicat National  
des Cadres des  
Industries  
chimiques et  
parties similaires  
(S. N. C. C.)

Escalier A  
2ème étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97  
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr  
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :  
Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Imprimé par nos soins

