

Discrimination syndicale : la preuve par des éléments matériels

Le 04 septembre 2020

Durant l'exécution de leur contrat de travail et l'exercice de leur mandat, certains salariés peuvent faire l'objet de discriminations syndicales. Ils sont en droit d'en demander réparation devant le Conseil des Prud'Hommes. Mais, qu'est-ce que la discrimination syndicale et comment peut-elle être prouvée ?

Discrimination syndicale : principe

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, en raison de (...) ses activités syndicales.

(Code du Travail, art. L. 1132-1)

Ce principe général de non-discrimination est repris plus spécifiquement en matière de discrimination syndicale.

Au-delà du principe général de non-discrimination, le Code du Travail interdit, de manière spécifique, à tout 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, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'employeur doit donc traiter les salariés titulaire d'un mandat de représentation d'un syndicat ou du personnel de la même manière que l'ensemble de ses salariés et ce même si ce salarié exerce des activités syndicales.

Discrimination syndicale : charge de la preuve

Si le salarié mandaté s'estime victime de discrimination, il lui suffit de réunir des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Il n'est pas nécessaire de prouver l'intention discriminatoire de la part de l'employeur, les faits seuls suffisent.

L'employeur devra alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge prud'homal apprécie l'existence d'une telle discrimination. Il forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le raisonnement juridique se construit donc en deux temps :

- 1^{er} temps, le salarié doit rapporter la preuve d'une discrimination,
- 2^{ème} temps, si cette preuve est retenue par le juge, l'employeur doit justifier que sa décision ne présente pas un caractère discriminatoire.

La Cour de Cassation vient d'en donner un nouvel exemple à propos des rémunérations. En effet, l'employeur même s'il reste libre d'individualiser le salaire de ses collaborateurs, doit être capable, en cas de litige, de justifier des différences de rémunération. Il lui appartient de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Dans un arrêt du 1^{er} juillet 2020, la Cour de Cassation a estimé que l'employeur qui ne contredisait pas utilement l'affirmation d'une salariée selon laquelle elle n'avait bénéficié d'aucune augmentation individuelle durant les années 2000 à 2010, laissait supposer l'existence d'une discrimination syndicale. Elle a jugé qu'il appartenait à l'employeur de démontrer que cette absence d'augmentation individuelle de la salariée pendant 10 ans n'était pas en lien avec un motif discriminatoire.

(Cass. soc., 1^{er} juillet 2020, n° 19-11.458)

A noter :

Si la discrimination est qualifiée, le salarié victime de cette situation peut prétendre à des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Référence :

Cour de Cassation, chambre sociale, 1^{er} juillet 2020, pourvoi n° 19-11.458.

“ Lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ”.