

: : : : *lu, vu, entendu* : : : :

28/11/2013 - **Droits du salarié protégé**

Discrimination syndicale : le préjudice moral pas assez reconnu

Où en sont les juges concernant la répression de la discrimination syndicale ? Le compte n'y est pas car les peines prévues sont trop faibles, répond la magistrate Agnès Zissmann. Non, la jurisprudence a évolué dans le bon sens, dit la juge administrative Anne Baux. Nous obtenons des condamnations, renchérit l'avocate Savine Bernard. Echos du colloque de Copernic, hier à Paris.



(actuEL-CE.fr)

A lire également

"Les délégués du personnel peuvent prouver une discrimination"

L'élection du secrétaire peut révéler une discrimination

Favoriser des élus ne permet pas de discriminer les autres

Discrimination syndicale : un minimum de preuves est exigé

La discrimination syndicale n'est pas une discrimination comme les autres, a plaidé hier Michel Miné. Le professeur de droit du travail au Cnam a souligné que la discrimination syndicale constitue une atteinte à une liberté publique essentielle, celle de s'associer, pour justement combattre les autres discriminations que peuvent connaître les salariés dans l'entreprise, qu'elles concernent le sexe, l'âge, l'origine. "C'est le droit syndical qui agit en effet pour faire disparaître ces discriminations", a-t-il résumé lors du colloque organisé au conseil régional d'Ile-de-France, à Paris, par la fondation **Copernic**, un groupe de réflexion de gauche qui est à l'initiative d'un observatoire de la discrimination et de la répression syndicales (**notre article**).

"Les peines restent trop peu importantes"

Mais peut-on considérer aujourd'hui que le juge réprime assez efficacement l'atteinte à la liberté syndicale ? Pour la magistrate Agnès Zissmann, qui a 10 ans d'expérience comme juge départiteur aux prud'hommes et autant comme juge pénal, le compte n'y est pas. La faute, selon elle, à des textes "mal fichus". Les sanctions et amendes prévues par le code du travail (**art L2146-2**, soit une amende de 3 750€ et en cas de récidive seulement une peine de prison d'un an) et le code pénal (**art. 225-2**, soit 3 ans de prison et 45 000€ d'amende) ne sont pas, selon Agnès Zissmann, à la hauteur du délit. "Même en cas de condamnation pénale, les peines restent peu importantes", juge-t-elle.

"Il existe aujourd'hui une présomption de discrimination"

La juge Anne Baux, conseiller à la cour d'appel administrative de Marseille, s'est inscrite en faux contre cette analyse. A ses yeux, la justice administrative a fait évoluer de façon spectaculaire sa jurisprudence ces dernières années pour tenir compte de la gravité que représentent les cas de discrimination syndicale. La charge de la preuve a été ainsi considérablement aménagée au profit de la victime présumée. Au point qu'on parle aujourd'hui de "présomption de discrimination", une présomption que l'employeur doit combattre éléments à l'appui pour éviter sa condamnation.

De plus, a-t-elle souligné, le juge administratif (rappelons qu'il est le juge compétent pour les salariés protégés) peut faire réaliser "des mesures d'instruction", c'est à dire demander des éléments supplémentaires, permettant par exemple de comparer les évolutions de carrière et de salaires du salarié victime d'une discrimination à celle d'un groupe de salariés comparables, selon la méthode efficacement utilisée par le syndicaliste CGT François Clerc pour mettre en évidence cette discrimination (**notre article**).

46% des affaires concernent des salariés encore en poste

Savine Bernard, avocate qui ne plaide que pour des salariés, considère elle-aussi que le recours au juge civil, à condition d'utiliser une méthodologie rigoureuse, permet d'obtenir de bons résultats. Mais pas au niveau prud'homal, concède-t-elle : "Les prud'hommes ne sont pas un outil efficace en matière de lutte contre la discrimination, du fait de leur composition paritaire et du refus des employeurs de s'engager sur une condamnation. Mais en départage parfois, et, surtout, en appel, nous obtenons une très bonne application par le juge des textes sanctionnant la discrimination syndicale", constate-t-elle.

Ces actions permettent d'obtenir "à l'euro près la réparation demandée" ainsi que "le repositionnement du salarié en matière salariale". Car, a-t-elle souligné, sur 379 affaires jugées en appel pour des faits de discrimination syndicale, 46% concernent des salariés qui sont encore en poste.

"Le préjudice moral n'est pas encore assez pris en compte"

Seul bémol à ses yeux, mais de taille : "La réparation du préjudice moral n'est pas encore à la hauteur". L'avocate l'explique par la réticence des juges à accorder sur le fondement de ce principe des montants élevés. Pourtant, dit-elle, le préjudice d'anxiété que constitue le fait d'avoir été, pour un salarié syndicaliste, menacé pendant 10 ans d'être licencié doit donner lieu à une réparation importante. "Si nous avions des juges qui n'hésitaient pas à prononcer une peine d'un million d'euros, on peut penser qu'il y aurait beaucoup moins d'affaires de discrimination et que ce serait aussi pour la justice un moyen de dégorger ses tribunaux!" a-t-elle lancé, provoquant rires et applaudissements de l'assistance.

Pour tenter de contourner la réticence des juges, Savine Bernard préconise de justifier rigoureusement les montants demandés. Mais elle confie aussi "multiplier les demandes de préjudice moral", au titre du préjudice de la carrière, de la souffrance causée par l'isolement, etc.

L'action syndicale peut appuyer les demandes judiciaires

L'action judiciaire compte, bien sûr, mais elle peut être appuyée par l'action syndicale : c'est en substance le message délivré hier par Laurent Degoussé, de la fédération commerce de Sud. Cet ancien de Virgin a raconté que le licenciement d'une conseillère du salarié Solidaires, salariée chez Virgin, avait été annulé en appel, un an après. "Nous avons manifesté 52 vendredis de suite pour demander sa réintégration". L'action syndicale est aussi essentielle dans la restauration rapide où, a-t-il observé, "les taux de turn over sont tellement forts qu'ils ne permettent pas de s'appuyer sur des comparaisons de type Clerc : un salarié est menacé dès qu'il s'engage sur le plan syndical". Le syndicaliste a aussi pointé une autre tactique de certaines entreprises pour déstabiliser des délégués syndicaux : leur reprocher de harceler les directions : "Un délégué du personnel CGT de Virgin avait été licencié pour ce motif. Il a fallu 5 ans pour que le tribunal administratif lui redonne justice"

Par Bernard Domergue