



Fiche 2

Protection syndicale et discrimination

La liberté syndicale est protégée en tant que droit individuel pour les salariés. Cette protection implique plusieurs principes sur lesquels l'employeur ne peut déroger. Ces principes sont difficilement dissociables les uns des autres afin de garantir une réelle représentation des salariés. On retrouve dans la protection syndicale, l'interdiction de toute discrimination et la liberté d'adhésion des salariés à une organisation syndicale.

Interdiction des discriminations syndicales

Le fait pour un salarié d'adhérer à un syndicat ne doit pas avoir de conséquences sur le déroulement de sa carrière et son emploi.

D'ailleurs, il est interdit à l'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.2141-5 du Code du travail).

L'article L.1132-1 du Code du travail rappelle également qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou mutualistes.

Preuve de la discrimination :

Conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail, la charge de la preuve est successivement portée par le salarié puis dans un second temps par l'employeur.

Le salarié doit dans un premier temps démontrer l'existence supposée d'une discrimination syndicale – **ex** : différence de traitement, sanctions, comparaison salariale, évolution de carrière...

Dans un second temps, l'employeur va de son côté chercher à démontrer objectivement qu'il n'y a pas eu de différence de traitement et que l'adhésion et l'activité syndicale n'ont rien à voir avec les mesures qui ont été prises. Il est donc important que les camarades conservent les preuves même insignifiantes de l'existence de discriminations syndicales. Mise bout à bout elles constituent le dossier de défense.

Le contentieux de la discrimination syndicale :

Le salarié qui se considère victime de discrimination peut saisir le Conseil de Prud'hommes afin de demander l'annulation de la mesure qui a été prise et l'octroi de dommages et intérêts.

Le délai de prescription est de 5 ans à compter du moment où ce dernier a eu connaissance des faits de nature discriminatoire.

Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée – **(L.1134-5 du Code du travail)**.

Bon à savoir : Le licenciement prononcé suite à une dénonciation de discrimination par un salarié est nul. Lorsque c'est le cas le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi – **(L.1134-4 du Code du travail)**.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois et l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les sanctions :

L'employeur qui se rendrait coupable de discrimination syndicale est puni d'une amende de 3 750 euros. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros – **(L.2146-2 du Code du travail)**.

La discrimination syndicale est également condamnée pénalement.

Ainsi, est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait d'entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque, de refuser d'embaucher, de sanctionner ou de licencier une personne en raison d'une appartenance syndicale – (**art.225-1 et 225-2 du Code pénal**).



Retrouvez toutes nos fiches sur notre site

www.cgt-vrp.fr

Dans votre espace de téléchargement

<https://www.cgt-vrp.fr/espace-de-telechargement/>

Dans la fiche 3 de la série « Représentation Syndicale », nous aborderons le thème :

Protection de la carrière syndicale