



LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES EN FRANCE



*Etude réalisée par Émergences, France
Septembre 2004*



Les discriminations syndicales en France

Introduction

1 - Panorama du syndicalisme en France

- 11 - Historique
 - a) La naissance du droit syndical
 - b) Le principe de la liberté syndicale
- 12 - Le syndicalisme aujourd'hui
 - a) La syndicalisation
 - b) La représentation du personnel
 - c) Les grandes centrales syndicales en France

2 - Les discriminations syndicales

- 21 - La discrimination comme outil de management
- 22 - La discrimination revêt différents aspects
 - a) La discrimination collective
 - b) La discrimination à l'embauche
 - c) La discrimination au cours de la relation de travail
 - d) La discrimination au cours du licenciement
- 23 - La criminalisation de l'action syndicale

3 - Le cadre légal

- 31 - Au niveau international
- 32 - Au niveau européen
- 33 - Au niveau national
- 34 - La loi du 16 novembre 2001
- 35 - Les salariés protégés

4 - La lutte contre les discriminations

- 41 - Une culture
- 42 - L'affaire Peugeot : un cas qui fait école
- 43 - La méthode

Conclusion : un changement de mentalités ?

Références



Les discriminations syndicales en France

Introduction

La discrimination syndicale, comme toutes les formes de discriminations, est punie par la loi. Pourtant, ces discriminations sont des pratiques courantes dans les entreprises. Des salariés, des syndiqués et des militants de toutes organisations syndicales sont discriminés comme le prouvent les enquêtes, les témoignages et les procès en cours.

Ces discriminations constituent la méthode utilisée par le patronat pour contester le fait syndical dans l'entreprise et reflètent plus globalement les limites de la démocratie dans l'entreprise. Avec cette pratique, il entend faire cesser toute contestation de ses méthodes de gestion.

Lutter et faire respecter les libertés syndicales, c'est s'engager pour la démocratie, s'engager sur le terrain revendicatif pour faire respecter les droits existants mais aussi en conquérir de nouveaux.

L'action syndicale n'a rien de criminelle. C'est la juste expression d'une liberté fondamentale : la liberté syndicale.

Pendant trop longtemps, des idées fausses ont circulé. La discrimination serait la juste réponse du patronat face à l'action syndicale. Cela a conduit à des silences ou même parfois à une culpabilisation voire à une plus ou moins grande acceptation du fait par les discriminés.

Nous allons donc dans cette étude retracer l'histoire du droit syndical, et analyser la situation actuelle en France. Il s'agira ensuite de montrer les aspects propres aux discriminations syndicales dans l'entreprise. La troisième partie s'attachera à décrire le cadre légal, national et international, base de la lutte contre les discriminations syndicales. Enfin, à travers des exemples précis, nous étudierons les moyens d'action et de lutte contre ces discriminations.

1 - Panorama du syndicalisme en France

11 - Historique

Les droits syndicaux sont liés à l'histoire du mouvement social. Ces droits ont été conquis dans l'action. Rappelons quelques étapes.

a) La naissance du droit syndical

C'est le 21 mars 1884, sous la Troisième République, qu'est adoptée la loi qui reconnaît le droit syndical. Elle permet la reconnaissance officielle des Chambres syndicales qui existaient déjà dans l'ombre. Elle contribue à la formation et à la création, en 1895, de la première confédération, la CGT.

En mars 1929, un statut de délégués mineurs est officiellement reconnu par les Compagnies Minières. Ils seront les précurseurs des actuels délégués du personnel et des futurs comités d'hygiène et de sécurité.



Après la victoire du Front populaire et les grandes grèves de 1936, les travailleurs se voient reconnaître un ensemble de droits. Notons notamment **la loi sur les délégués du personnel**.

Dès la fin du Front populaire, et mettant à profit ce qui sera « la drôle de guerre », le gouvernement promulgue une série de décrets-lois qui entravent la liberté syndicale. Plus graves encore seront les mesures du gouvernement de Vichy, supprimant les confédérations et plaçant les travailleurs sous le joug de la « charte du travail », du STO et de la chasse aux résistants.

La participation du mouvement ouvrier à la Résistance, la reconstitution de l'unité de la CGT dans la clandestinité vont créer à la libération, un nouveau rapport de forces qui trouvera sa traduction dans une série de mesures. On peut citer notamment :

- en février 1946, création par ordonnance des comités d'entreprise,
- en avril 1946, la promulgation d'une loi qui rétablit les délégués du personnel et étend leurs prérogatives,
- En octobre 1946, la promulgation du statut des fonctionnaires qui leur reconnaît le droit syndical et le droit de grève.

Il faut attendre 1968 pour que le syndicat entre officiellement dans l'entreprise. Le 27 décembre 1968 est promulguée la loi reconnaissant la section syndicale d'entreprise. Elle institue le délégué syndical et reconnaît le droit d'information syndicale (mais en dehors du temps de travail !).

En 1982, la gauche renforce les prérogatives des comités d'entreprise, des élus du personnel et des syndicats. En août 1982, est créé un droit d'expression directe et collective. En fait, l'ensemble des ces lois dites « lois Auroux » se sont rapidement confrontées à l'obstruction patronale.

En un siècle, des droits, obtenus généralement par la lutte, ont contribué à former peu à peu un socle sur lequel l'activité syndicale a pu s'exercer. Cette construction est loin d'être achevée, car les formes du travail et la situation des salariés ont évolué.

b) Le principe de la liberté syndicale

La liberté syndicale permet aux salariés de faire entendre leur voix et d'exprimer ce à quoi ils aspirent, de renforcer leur position au sein de la négociation collective et de participer à la mise en œuvre de la politique sociale et économique. En outre, elle est une condition indispensable pour que les salariés, employeurs et gouvernements puissent négocier sur un pied d'« égalité ».

Ces droits font l'objet, depuis plus d'un siècle, d'une lutte constante pour les préserver ou pour les conquérir. Beaucoup de salariés se voient encore aujourd'hui privés de ce droit fondamental et sont exposés au harcèlement, au licenciement ou même à l'emprisonnement risquant parfois leur vie.



12 - Le syndicalisme aujourd'hui

a) La syndicalisation

Le taux de syndicalisation en France est assez bas en comparaison avec d'autres pays européens. Selon les chiffres de l'INSEE, en 2002, 11% des hommes¹ et 6% des femmes, adhéraient à un syndicat ou à un groupement professionnel.

Cependant ce constat est à analyser en tenant compte des particularités législatives et institutionnelles du système français. Il faut souligner notamment le degré élevé de centralisation des négociations collectives, l'importance du taux de couverture et l'interdiction faite aux conventions collectives de discriminer entre syndiqués et non-syndiqués. Le taux de syndicalisation n'apparaît donc pas toujours comme la variable la plus pertinente.

Nous ne disposons pas de chiffres récents. Cependant une étude de l'INSEE de 1992² établit **le pourcentage de salariés couverts par une délégation syndicale** selon le secteur d'activité. **Cette couverture est relativement importante.**

Couverture par une délégation syndicale des salariés* en 1992

Temps complet			Temps partiel
Industrie	Commerce	Services	Ensemble
84,75%	76,79%	67,41%	64,09%

*salariés des établissements de + de 50 salariés du secteur privé

Le faible taux de syndicalisation des femmes, comparativement à celui des hommes, se retrouve partout en Europe (sauf en Europe du Nord). Lors d'une enquête de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) en 2002³, les 31 confédérations interrogées citent les obstacles suivants (l'ordre correspond aux raisons les plus citées) :

- "la présence importante des femmes dans les emplois atypiques",
- "la méconnaissance des femmes vis-à-vis des avantages de la syndicalisation",
- "la crainte de réactions négatives de l'employeur",
- "le manque de temps en raison des responsabilités familiales".

La répartition inégale des femmes selon le secteur d'activité conduit à des pourcentages moins importants de salariées couvertes par une délégation syndicale. En effet, les femmes sont sous-représentées dans l'industrie, secteur qui bénéficie d'une meilleure couverture syndicale et sur-représentées dans les emplois à temps partiel.

¹ Chiffres rapportés à la population concernée, c'est-à-dire aux personnes exerçant ou ayant exercé une activité, et les chômeurs.

² Enquête "Coût de la main d'œuvre et structures des salaires", 1992, INSEE

³ Enquête "Les femmes dans les syndicats", 2002, CES



Quel regard ont les salariés sur la représentation syndicale ?⁴

La moitié seulement des salariés signalent être représentés par un délégué syndical dans les établissements employant au moins 20 salariés et où se trouve un délégué syndical.

Les moins nombreux à identifier la présence syndicale sont les salariés à temps partiel, les salariés âgés, les femmes et les employés administratifs.

b) La représentation du personnel

• Le délégué syndical

La nomination d'un délégué syndical est facultative. Elle peut intervenir lorsque **l'effectif d'au moins 50 salariés** a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le mandat d'un délégué syndical a une durée illimitée. Il est interrompu lorsque le délégué démissionne ou par décision du syndicat qui l'a désigné. Bénévole, le délégué syndical est protégé dans l'exercice de ses fonctions. Il peut cumuler plusieurs mandats (délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail). La présence d'un délégué syndical constitue une preuve légale de la présence d'une section syndicale et donc d'une activité syndicale au sein de l'entreprise.

Nombre de délégués syndicaux susceptibles d'être désignés par un syndicat selon l'effectif de l'établissement

<i>Effectif de l'établissement</i>	<i>Nombre de délégués syndicaux</i>
50 à 999 salariés	1 délégué
1000 à 1999 salariés	2 délégués
2000 à 3999 salariés	3 délégués
4000 à 9999 salariés	4 délégués
10000 salariés et plus	5 délégués

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué syndical peut être désigné parmi les délégués du personnel.

Le délégué syndical constitue un intermédiaire entre, d'une part, l'employeur et les salariés et, d'autre part, entre le syndicat et les salariés.

Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. **Il est le seul interlocuteur possible de l'employeur pour négocier et conclure des conventions ou des accords collectifs.** Sa principale responsabilité consiste à veiller au respect de l'application des dispositions des textes légaux et conventionnels par l'employeur. A ce titre, le délégué syndical est susceptible de porter à la connaissance de son syndicat toute forme de discrimination constatée dans son entreprise (y compris la discrimination syndicale). Le syndicat est en mesure d'attaquer l'entreprise pour discrimination devant les tribunaux.

• Le délégué du personnel

Le délégué du personnel a été le premier représentant du personnel. Cette fonction a été créée en 1936. **La loi impose leur présence pour toute entreprise de plus**

⁴ Enquête "Le regard des salariés sur la représentation syndicale", 2002, DARES



de 11 salariés. Ils sont élus par les salariés. Ils peuvent porter des réclamations auprès des employeurs, mais ces réclamations ne peuvent concerner que l'application de décision. Des heures sont prévues afin que le(s) délégué(s) du personnel exposent les revendications du personnel à l'employeur (au moins une réunion par mois).

- **Le comité d'entreprise**

Ce comité est **formé de l'employeur, d'une délégation élue du personnel et de représentants syndicaux.** Il a le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles. Il doit être informé, voire consulté, en cas de modifications de la durée du travail, du règlement intérieur, de l'introduction de nouvelles technologies...

Le délégué syndical dans les entreprises d'au moins 300 salariés est de droit représentant syndical du Comité d'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque syndicat peut désigner un représentant au Comité d'entreprise.

- **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Il est obligatoire dans tous les établissements et toutes les entreprises de droit privé ainsi que les établissements sanitaires et sociaux occupant au moins 50 salariés. Il est composé du chef d'entreprise, d'une délégation désignée de membres du Comité d'entreprise, de délégués du personnel ainsi que du ou des médecins chargés de la surveillance médicale du personnel et du chef du service (ou responsable) de la sécurité. Il a un rôle préventif de protection. Il intervient sur les questions de protection de la santé, de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

- **Les groupes d'expression**

Mis en place par les lois Auroux en 1982, **ils sont présents dans les petites entreprises exclues du dispositif de représentation du personnel.** Il ne comporte pas de représentants du personnel. Les employés peuvent s'exprimer sur l'organisation et les conditions de travail.

Selon la CGT, **en 1999, plus de la moitié des établissements d'au moins 10 salariés ne sont couverts par aucune institution représentative.** Cependant, au-delà de 50 salariés, moins de 7% des établissements en sont dépourvus. L'implantation des représentants croît avec la taille de l'établissement. D'autre part, il existe une corrélation entre l'implantation de délégués syndicaux et celle d'autres formes de représentation.

Quel regard ont les employeurs sur les représentants des salariés ?⁵

La majorité des dirigeants interrogés estiment qu'ils ont "besoin d'interlocuteurs qui représentent les salariés". Cependant, c'est rarement aux syndicats qu'ils attribuent ce rôle. Ceux-ci sont jugés peu représentatifs et enclins à faire "passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés". Néanmoins un contact régulier avec les syndicats joue en la faveur de ces derniers. Les employeurs les perçoivent d'autant plus positivement qu'ils sont présents dans leur établissement et que les négociations sont nombreuses et fructueuses. En fin de compte, **la majorité des dirigeants interrogés accordent une préférence à la représentation élue du personnel car ils la considèrent**

⁵ Enquête "la représentation des salariés : le point de vue des employeurs", DARES, 2000



comme moins menaçante et moins revendicative que les représentants syndicaux.

c) Les grandes centrales syndicales en France

5 confédérations syndicales de salariés représentaient plus de 80% des élus aux prud'hommes en 2002 :

- **La CGT** (Confédération Générale du Travail) a été créée en 1895.
- **La CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) est née en 1964 de la scission de la CFTC.
- **La CGT-FO** (Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière) est née en 1947 de la scission de la CGT.
- **La CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) a été créée en 1919.
- **La CFE - CGC** (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres) est née en 1944 sous le sigle CGC et devient la CFE - CGC en 1981.

Chaque confédération déclare le nombre de ses adhérents, ce qui ne permet pas toujours d'avoir des chiffres fiables. Pour rendre compte de leur audience respective, il est préférable de comparer les résultats des élections prud'homales et des élections dans les comités d'entreprise.

Audience des confédérations syndicales en France

	CGT	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC	Total
Elections prud'homales 2002	32,1%	25,23%	18,28%	9,65%	7,01%	82,62%
Elections comité d'entreprise 2001	22,5%	22,80%	13,10%	3,10%	6,10%	67,60%

source : "la situation des confédérations syndicales de salariés", juin 2004, Institut supérieur du travail

2 - La discrimination syndicale

21 - La discrimination comme outil de management

Malgré leur interdiction, les pratiques discriminatoires sont courantes. Le patronat contraint à accepter l'activité syndicale dans l'entreprise **utilise les pratiques discriminatoires avec deux objectifs essentiels :**

- **fragiliser les discriminés ;**
- **apeurer les autres salariés qui seraient tentés par l'action syndicale.**

Ces pratiques ont été poussées à leur comble en 1967 dans l'entreprise Sud-Aviation (devenue Aérospatiale en 1970 après la fusion avec Nord-aviation). Maurice Papon est à l'époque nommé, lors du conseil des ministres, PDG de Sud-Aviation. Il désigne un nouveau directeur à l'usine de Marignane, Fernand Carayon. Sitôt arrivé, l'homme met en place une nouvelle organisation. Très vite, Marignane devient un



laboratoire : les cadres des autres sites de production y sont envoyés en stage. Petit à petit, cette nouvelle organisation se met en place dans l'ensemble des sites. Le premier bouleversement consiste à remplacer les agents de maîtrise. 80% des agents de maîtrise sont remplacés en deux ans. Il s'agit de confier à des travailleurs dociles et soumis ces responsabilités. La maîtrise se voit confier le rôle de surveillance et de contrôle de leurs collègues au niveau des relations des opérateurs entre eux, des déplacements dans l'atelier, des absences à leur poste. Ces pratiques vont bouleverser les codes et les modes relationnels entre les individus. Le but est d'obtenir une liaison directe entre les salariés et la direction sans passer par les syndicats, jusqu'alors incontournables.

Afin de limiter encore plus l'impact des organisations syndicales existantes, un syndicat « maison » est créé. Un véritable système de pression est mis en place pour pousser les salariés à adhérer au syndicat « maison » : discrimination, persécution, culpabilisation, menace sur l'emploi et le salaire et chantage sur des points sensibles de la vie privée. Le témoignage de l'ancien DRH est démonstratif : « la formation idéologique est importante. Dans les séminaires, nous apprenions essentiellement à être anti-syndicalistes. ».

Conclusion : pas de grève, pas de revendications pendant 14 ans.

La CGT de Saint-Nazaire a publié en 1991 un livre blanc rassemblant rapports médicaux, faits discriminatoires et atteintes aux libertés pour faire connaître les méthodes employées par l'Aérospatiale.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont particulièrement exposés aux différentes formes de discrimination dans le travail. A titre d'exemple, les délégués du personnel constituent 13,6% des personnes qui se sont rendues à la consultation "souffrance et travail" de la Fnath (Association des accidentés de la vie), ouverte en 2001. Ils "sont particulièrement touchés par la maltraitance", selon le Dr Pascual, responsable de la consultation⁶.

22 - La discrimination revêt différents aspects

a) La discrimination collective

Il s'agit d'une **discrimination à l'encontre de l'ensemble de l'organisation syndicale**. C'est le cas notamment dans les négociations quand le patronat ne convoque pas toutes les organisations syndicales à la table de négociation ou, de manière plus insidieuse, quand des accords sont conclus préalablement en dehors de la table de négociation.

b) La discrimination à l'embauche

La discrimination à l'embauche est très difficile à prouver car l'employeur dissimule toujours son véritable motif sous d'autres raisons soi-disant objectives. Cependant certains employeurs ont déjà été condamnés pour discrimination syndicale à l'embauche.

Au cours du recrutement, l'employeur inclut parfois dans le questionnaire d'embauche la question : "Avez-vous une activité syndicale ?" ou pose directement la question au cours de l'entretien. Le candidat confronté à cette situation ne peut être sanctionné pour avoir refusé de fournir des renseignements qu'il n'avait pas à

⁶ Article de Pascale Pisani "Quand le travail fait mal.", Viva Regions, Mai 2004.



fournir. Toutefois, on mesure la difficulté pour le candidat de prouver, lorsqu'il a refusé de répondre, qu'il n'a pas été embauché à cause de son appartenance syndicale (réelle ou supposée). De toute façon, il a le droit de mentir. S'il est embauché et que l'employeur découvre par la suite son activité syndicale, l'employeur ne pourra pas invoquer un motif de nullité de contrat.

On relève également la pratique courante d'une demande de référents. Le futur employeur contacte les précédents employeurs du candidat et se renseigne sur son éventuelle activité syndicale.

c) La discrimination au cours de la relation de travail

La forme la plus courante de discrimination syndicale a lieu dans l'évolution de carrière. Le salarié voit son évolution de carrière retardée ou bloquée par rapport à d'autres salariés dans la même situation professionnelle. La discrimination existe dès qu'un syndicaliste se retrouve, durant plusieurs années, privé de véritable fonction et cantonné dans des occupations subalternes avec des diminutions de salaires. Les employeurs invoquent souvent l'argument selon lequel le travail des salariés se livrant à des activités syndicales est plus difficilement évaluable en raison de leur manque de disponibilité. Cette attitude tombe bien sûr sous le coup de la loi. Cependant cette discrimination peut rester difficile à prouver. En effet, l'individualisation des salaires s'est développée et peut servir de prétexte à la discrimination. Là encore, il s'agit d'un faux prétexte et la jurisprudence considère que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci soient placés dans une situation identique.

Le salarié peut également subir un préjudice dans la conduite et la répartition de son travail, subir un traitement défavorable dans son quotidien de travail. Il y a discrimination par exemple lorsque l'employeur prend en considération pour la répartition du travail l'absentéisme causé par la prise des heures de délégation, lorsque l'employeur modifie les horaires, la durée ou le lieu principal de travail d'un délégué syndical.

Nous prendrons **un exemple pour illustrer ce type de discrimination.** Cet exemple est issu de la constitution d'un dossier dans le cadre d'une plainte pour discrimination syndicale⁷.

"Je suis entré aux Aciéries d'*** en 1972 à l'âge de 18 ans, muni d'un CAP de mécanique générale acquis dans un CET de Nevers.
Depuis l'année précédente, *** avait engagé un processus de renouvellement du personnel dans les métiers à chaud : Forgerons, Aciéristes, Lamineurs.
Une formation, sur une période d'une année, permettait d'apprendre le métier de manière théorique et ensuite pratique avec une intégration progressive sur les outils de production.
J'ai donc suivi cette formation de forgeron et, pendant celle-ci, 2 tests internes ont été réalisés pour lesquels j'ai eu les meilleures notes.
J'ai ensuite été intégré dans une équipe de production à partir du milieu de l'année 1973 sur la presse 1700 Tonnes de la Forge d'***.
J'ai continué l'apprentissage de mon métier dans ce cadre jusqu'en janvier 1974.
J'ai ensuite effectué mon service militaire pendant 1 an et j'ai repris le travail en février 1975.
En mars 1976, je suis passé au coefficient 190 de la grille.

⁷ Source : CGT



C'est dans cette période que j'ai été sollicité pour être sur les listes CGT aux élections professionnelles.

J'ai accepté et j'ai donc été élu délégué du personnel suppléant en 1976.

Cette même année, mes supérieurs m'ont confié la responsabilité de marteleur dans une équipe de presse.

Le marteleur était le poste le plus important et pour lequel il fallait diriger une équipe de 5 personnes, donner des directives pour que le travail se fasse correctement.

J'ai donc été le plus jeune marteleur (à 22 ans) sur la presse 1700T.

De 1976 à 1979, j'ai donc endossé cette responsabilité. Certains anciens forgerons encore en activité et intégrés dans mon équipe, considéraient à cette époque que j'étais un des meilleurs forgerons. Je dis cela en toute modestie.

Avec le recul, on s'aperçoit que mon évolution dans cette période est tout à fait correcte : le coefficient 190 au bout de 3,5 ans d'usine (dont 1 an d'armée) auquel il faut ajouter 3 augmentations individuelles.

Pour mon activité syndicale, même si je n'étais que suppléant (je n'assistais qu'une fois par mois à la réunion de délégués du personnel), des pressions ont commencé à être exercées sur moi.

Mais les choses ont réellement changé à partir de 1978, année où j'ai été élu délégué du personnel titulaire.

Des intimidations et des menaces ont été proférées à mon égard par mon encadrement ainsi que par des personnes du service du personnel, les RH de l'époque, afin que je renonce à mon activité syndicale.

Souvent, je passais plusieurs heures dans le bureau de l'ingénieur face à ces personnes.

J'ai tenu le coup malgré toutes ces pressions psychologiques énormes pour un jeune comme moi, conscient de mon bon droit d'avoir accepté de me mettre en avant afin de contribuer à défendre les intérêts des salariés.

Au bout d'un certain temps, voyant qu'ils ne pouvaient pas me faire plier, les patrons d'*** ont décidé de m'enlever des équipes de presse et de pilons.

A partir de cette date (1978), non seulement mon évolution a été complètement bloquée, mais professionnellement, **j'ai été empêché d'exercer le métier de forgeron pour lequel j'avais été formé.**

Depuis lors, on ne m'a plus confié que des tâches secondaires, non qualifiantes. **On avait tiré un trait sur moi professionnellement** alors qu'au niveau syndical, mon syndicat et les salariés me confiaient des responsabilités de plus en plus importantes (j'ai été administrateur salarié élu de la société *** SA de 1984 à 1990).

Jusqu'en 1994, malgré mes demandes, j'ai été tenu à l'écart de toute évolution individuelle comme l'atteste la rareté des augmentations qui m'ont été accordées.

En 1994, on m'a néanmoins proposé de passer au coefficient 215 (soit 18 ans après le K190), ce que j'ai accepté (j'étais tellement bas dans mon coefficient qu'on a été obligé de le faire en 2 étapes).

Je pensais alors que la discrimination dont j'étais victime commençait à prendre fin.

Il n'en a rien été puisque depuis, je n'ai eu aucune augmentation individuelle. **La discrimination continue donc de plus belle.**

En 1997, nous avons négocié à **, un accord sur le droit syndical qui semblait contenir des avancées dans le cadre de l'évolution des militants, du moins le croyions-nous.



Un réajustement salarial a été effectué pour certains élus. Pour ma part, j'ai perçu **600F** de réajustement pour la seule période **95, 96, 97. C'est dire le retard accumulé.**

Cette somme correspond en réalité à une toute petite partie du préjudice que j'ai subi.

Depuis cette date, le DRH qui avait négocié et signé cet accord a été « remercié » et les patrons de ** ne sont même pas décidés à appliquer les termes d'un accord qui les engage pourtant en tant que signataires.

C'est ainsi qu'ils refusent d'appliquer les clauses de revalorisations salariales telles qu'elles sont spécifiées dans l'accord.

En réalité, cet accord est un outil supplémentaire de discrimination à la disposition de l'employeur (voir chapitre accord droit syndical). Pour ma part, j'ai tout fait pour parvenir à débloquent la situation.

J'ai rencontré plusieurs fois mon chef d'établissement. La question de la discrimination syndicale est à l'ordre du jour de la plupart des réunions de délégués du personnel. Elle est souvent évoquée lors des Comités Centraux et des réunions paritaires.

Je crois que j'ai épuisé toutes les solutions internes. Et comme je ne veux pas en rester-là, il ne reste plus que la justice pour trancher cette discrimination.

J'ai perdu de nombreux points de retraite à cause de cette situation. Mon retard salarial est en moyenne de 1339F par mois si je compare avec mes collègues de travail, ce qui correspond à 2 coefficients (voir graphique calcul du préjudice).

Si je fais confiance à la justice, c'est parce qu'il est nécessaire que cesse définitivement ce genre de pressions sur les salariés qui se mettent en avant pour défendre et faire avancer des revendications.

(...)

d) La discrimination au cours du licenciement

Le licenciement pour appartenance ou activité syndicale est interdit, même pendant la période d'essai. C'est pourquoi la loi a identifié un certain nombre de salariés dits "protégés" pour lesquels une autorisation préalable de l'inspecteur du travail est nécessaire en cas de licenciement.

En 2000⁸, les demandes de licenciement de représentants du personnel présentées aux inspecteurs du travail diminuent légèrement par rapport à 1999 (-4%). Cependant leur nombre reste à un niveau élevé puisqu'il est supérieur à 14000 et représente une proportion croissante de l'ensemble des licenciements. **En 2000, la part des demandes de licenciement des représentants du personnel était de 2% des licenciements en France, contre 1% en 1989.**

Entre 1999 et 2000, les demandes concernant les représentants du personnel affiliés à des syndicats s'accroissent de 6%, s'inscrivant ainsi à contre-courant de la tendance globale en 2000. Comme les années précédentes, ce sont les salariés protégés affiliés à la CGT (qui sont aussi les plus nombreux) qui sont le plus souvent visés par une demande de licenciement avec 16% du total. Mais c'est la CFTC qui

⁸ Enquête de la DARES, Les licenciements de représentants du personnel en 2000, Novembre 2002



connaît sur un an l'augmentation la plus importante (+10%). En fin de compte, quatre demandes de licenciement sur dix concernent un représentant syndiqué.

Par contre, les inspecteurs du travail donnent moins d'autorisation proportionnellement au total des licenciements de représentants syndiqués : un peu plus de 80% pour les syndiqués contre 91% pour les non-syndiqués.

La Cour de cassation avait posé le principe selon lequel des salariés ayant participé à une même faute peuvent être sanctionnés différemment. Un employeur peut très bien chercher à atteindre le militant syndical à travers une sanction - ce qui est interdit -, en mettant à pied, suite à une grève, un délégué du personnel membre d'un syndicat représentatif sans que les autres salariés grévistes ne subissent de sanction.

23 - La criminalisation de l'action syndicale

Un arrêt général devient une entrave à la liberté du travail. Une occupation d'entreprise devient violation de domicile

De plus en plus, le droit syndical est associé au droit commun avec des relents de lois dits « anticasseurs », tandis que les juges s'arrogent le droit de fixer par eux-mêmes les bornes de l'action syndicale.

Citons trois exemples récents pour illustrer cette criminalisation de l'action syndicale⁹.

1^{er} cas :

Delta Diffusion est une filiale du groupe Comareg-Vivendi, rachetée récemment par La Poste. Elle emploie 8500 salariés sur le territoire national. Elle a été condamnée en 2003 par le Tribunal des Prud'hommes de Perpignan à verser aux 46 salariés ayant déposé plainte près d'un million d'euros. Ce jugement a été confirmé en appel à Montpellier. La direction régionale de l'entreprise a été condamnée par le Tribunal de Grande instance de Montpellier à 5000 euros d'amende, ses dirigeants à 3 mois de prison avec sursis pour travail dissimulé et la SA Delta Diffusion à 30000 euros.

A la fin de l'année, l'entreprise attaque en justice trois militants CGT pour dégradation de locaux et matériels divers, alors que l'action précédant la condamnation de Delta Diffusion avait été collective et solidaire parmi les salariés.

2^e cas :

A la veille du jugement du Tribunal de Grande instance de Marseille, qui donne ensuite raison aux chômeurs contre la nouvelle convention UNEDIC (avril 2004), la police judiciaire convoque un responsable des Comités CGT des privés d'emploi de Marseille afin de subir un "prélèvement biologique" en vue de son inscription au fichier national des empreintes génétiques mis en place par les lois Perben. Celui-ci avait été condamné à la suite des manifestations de chômeurs.

⁹ Source : CGT

3^e cas :

Le 5 juin 2000, suite à un mouvement social de trois semaines, un protocole actant la création de trois postes supplémentaires et la revalorisation du régime indemnitaire est signé entre les syndicats et le directeur de la DDE des Landes, qui, à titre personnel et ce malgré l'avis contraire des pouvoirs publics, traîne les quatre principaux responsables syndicaux devant le tribunal.

En octobre 2000, quatre secrétaires du syndicat CGT sont mis en examen pour : séquestration, entrave à la liberté du travail et menaces de mort.

Le 15 mai 2001, la procédure est annulée pour vice de forme. Mais le 11 octobre 2001, le juge d'instruction du Tribunal de Grande Instance de Mont de Marsan, après une nouvelle audition, relaxe deux des quatre syndicalistes et met en examen les deux autres pour séquestration et menaces de mort. En décembre 2003, la menace de mort est abandonnée.

Le dossier à charges a donc été réduit mais au 2 juillet 2004, deux syndicalistes restent exposés à des risques de condamnation, suite à une action collective.

3 - Le cadre légal

31 - Au niveau international

La reconnaissance par la communauté internationale de la liberté syndicale et du droit syndical en tant que droits fondamentaux de la personne humaine a abouti à l'adoption de **deux normes fondamentales** par **l'Organisation Internationale du Travail** :

- **La convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948** : « *les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.* »
- **La convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949** : « *les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes de discriminations tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.* »

De plus, **la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence Internationale du Travail en juin 1998** a encore renforcé l'engagement international en faveur du droit de négociation collective et de la protection du droit syndical en encourageant tous les pays membres à respecter les principes énoncés dans lesdites conventions.

Pour veiller au respect des principes et des garanties de la liberté syndicale, l'OIT a institué des procédures spéciales pour l'examen des plaintes en violation des droits syndicaux :

- **Le Comité de la liberté syndicale** : c'est un comité tripartite du Conseil d'administration de l'OIT créé en 1951. Il examine les plaintes émanant des gouvernements et des organisations de travailleurs et d'employeurs selon



lesquelles des états membres de l'OIT ne respectent pas les principes de base de la liberté syndicale. Il a examiné depuis sa création près de 2000 cas. Les plaintes peuvent être examinées même si le pays concerné n'a pas ratifié les conventions de l'OIT.

- **La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale** : elle a été créée avec l'accord du Conseil économique et social des Nations Unies en 1950. Elle examine les plaintes en violation des droits syndicaux que le conseil d'administration du BIT lui renvoie à l'encontre de pays qui ont ou non ratifié les conventions, sous réserve que le pays n'ayant pas ratifié ces conventions y consente. Elle peut aussi examiner les plaintes à l'encontre d'états qui ne sont pas membres de l'OIT, lorsque ces plaintes sont transmises par l'ONU et que les pays mis en cause y consentent.

32- Au niveau européen

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne reconnaît dans son article 12 que : « *toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association à tous niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts.* »

Dans l'article 21, elle souligne que toute discrimination fondée sur des opinions, sans préciser syndicales, est interdite.

La directive du 27/11/2000 (directive 2000/43) porte sur la création d'un cadre général pour lutter contre la discrimination, directe ou indirecte, fondée sur la religion ou sur les convictions en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre dans les Etats Membres le principe d'égalité de traitement.

33- Au niveau national

La répression de la discrimination fait l'objet d'une double approche : elle est appréhendée à la fois par le Code du travail et le Code pénal.

Le Code du travail contient plusieurs articles prohibant les discriminations syndicales :

- **L'article L.122-45** : il précise qu'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, être licenciée ou faire l'objet d'une discrimination indirecte en raison de ses activités syndicales ou mutualistes.
- **L'article L. 412-1** précise que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.
- **L'article L.411-5** dispose que tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.
- **L'article L.412-2** interdit à l'employeur de prendre en compte l'appartenance syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale



pour arrêter ces décisions en matière d'embauche, de conduite ou de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de discipline, de licenciement.

Le principe de non discrimination dans le domaine de l'emploi est énoncé par **le Code pénal qui réprime les atteintes à la dignité de la personne parmi lesquelles figurent les discriminations (art. 225-1 à 225-3).**

L'article 225-1 définit la notion de discrimination : "*constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, leur handicap, de leurs mœurs, de leur opinion politique, de leurs activités syndicales, de leur appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de leur origine, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.*"

Ces discriminations sont punies de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende lorsqu'elles consistent notamment à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne. Ce texte concerne également les demandes de stage ou de formation.

Le non respect de ce principe de non-discrimination est réprimé pénalement par les articles 412-2 et 481-3 du Code du travail : "*toute mesure abusive de discrimination prise par l'employeur contre un représentant syndical (au CE) à raison de sa fonction porte atteinte au libre exercice de ladite fonction (et) constitue nécessairement une entrave au fonctionnement régulier du CE*".

Dans la pratique, les délits de discrimination, d'entrave à l'exercice du droit syndical et les infractions d'entrave à l'exercice ou aux fonctions de... sont difficiles à distinguer les uns des autres et se cumulent.

34- La loi du 16 novembre 2001

Le dispositif légal destiné à lutter contre les discriminations a été élargi par la loi. Ce nouveau texte constitue à la fois une avancée et en même temps un aveu d'impuissance.

A l'origine contenues dans le projet de loi de modernisation sociale, les nouvelles dispositions destinées à améliorer la lutte contre les discriminations en ont été retirées pour être reprises dans le cadre d'une proposition de loi spécifique.

Cette loi est une transposition dans le droit français de principes issus de normes européennes (directive relative à la charge de la preuve en matière de discriminations, directive portant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail).

Cette loi élargit les formes de discriminations punissables et améliore le dispositif permettant de les constater, de les poursuivre, de les sanctionner ou de les prévenir.

C'est le deuxième aspect de cette loi qui a donné des moyens nouveaux pour lutter contre les discriminations syndicales.

Pour permettre d'aller plus facilement du fait discriminatoire à sa sanction, le nouveau texte facilite les conditions de sa preuve et se préoccupe aussi d'améliorer les règles de procédure permettant d'aller de la constatation de l'infraction à sa répression, notamment par l'augmentation du nombre de titulaires de l'action en justice, permettant la mise en œuvre des poursuites. En effet, le texte autorise les



syndicats et certaines associations à mettre en œuvre les procédures judiciaires nécessaires pour aboutir à la sanction des faits de discriminations, celles-ci n'étant plus réservées à la victime.

Le texte comporte en outre :

- **L'aménagement de la charge de la preuve, c'est-à-dire le déplacement de la charge de la preuve.** Désormais, en cas de litige, il appartient au salarié qui s'estime victime de discrimination de présenter les éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. L'employeur doit alors apporter la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. S'il ne peut le prouver, la discrimination sera alors prononcée.
- **Des mesures en faveur du salarié témoin.** Il est prévu qu'aucun salarié ne peut être ni sanctionné ni licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de discriminations prohibées ou pour les avoir dénoncées.
- **L'aménagement des règles de procédure.** La nouvelle loi donne de nouvelles prérogatives aux inspecteurs du travail qui sont les mieux à même de constater les infractions de discrimination et aux syndicats qui pourront seconder et/ou suppléer la victime.
- **Des dispositifs préventifs.** De nouvelles obligations sont prévues en matière de règlement intérieur qui ne peut comporter de dispositions discriminatoires et l'obligation d'envisager la lutte contre les discriminations dans la négociation collective.

35- Les salariés protégés

Il s'agit des délégués du personnel, membres des comités d'entreprises, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès des CE, représentants des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises soumises à la loi de démocratisation du secteur public ainsi que des représentants des salariés des entreprises en liquidation judiciaire et conseillers prud'homains. Depuis 1991, les conseillers du salarié s'y ajoutent ainsi que depuis 1994 les délégués à la délégation unique du personnel et enfin depuis 1998, les salariés mandatés.

De quelle protection s'agit-il ?

L'obligation est faite aux employeurs souhaitant licencier ou transférer dans un autre établissement un représentant du personnel d'en demander l'autorisation préalable à l'inspecteur du travail. Celui-ci peut l'autoriser ou la refuser. Le cas échéant, l'employeur ou le représentant du personnel en cause peut contester la décision de l'inspecteur du travail en formant un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail.



4 - L'action contre les discriminations syndicales

41 - Une culture

Comment ne pas insister non plus sur la culture syndicale en matière de lutte et de liberté syndicale ? Si des actions se sont toujours déroulées, néanmoins leur efficacité a été pendant longtemps limitée. Elles se menaient essentiellement dans les cas de licenciement.

Les pratiques discriminatoires portant atteintes à la carrière étaient plus ou moins acceptées. Ainsi, dans un débat sur ce sujet, un militant CGT explique que « les discriminations envers les militants ont fait tellement partie du quotidien que l'idée s'est instaurée que c'était de bonne guerre, que le militant avait fait un choix et qu'il ne pouvait être surpris des tuiles qui lui tombaient sur le dos... De là, une sorte de consensus, quelque chose qui ressemble à de la culpabilisation... comme si le syndicalisme réclamait des martyrs ».

La discrimination syndicale a pour seul objectif de déconsidérer les militants, de faire d'eux des perdants avec les plus bas salaires et des carrières bloquées. Cette image était renvoyée à l'ensemble des salariés : chacun devait comprendre le sort qui l'attendait s'il choisissait la voie de l'engagement syndical.

La lutte contre la discrimination syndicale est récente et reflète un véritable changement des mentalités. Ce statut de "martyr" du syndicaliste, qui protège les autres salariés, lui servait à prouver son intégrité et sa probité. De l'autre côté, les employeurs se sont toujours battus contre les employés dits protégés en leur reprochant cette protection. C'est ce cercle vicieux qu'il a fallu rompre.

Les contradictions entre les demandes d'actions fortes sur ce sujet et la réalité de la mobilisation sont apparues notamment en janvier 2000 lors du rassemblement organisé par la CGT à Paris. Ce rassemblement avait pour but de faire respecter les libertés syndicales et d'obtenir une loi d'amnistie comme première mesure engageant un processus pour des droits nouveaux en faveur des salariés, de leurs organisations syndicales sur le lieu de travail. L'appréciation confédérale a été : "il faut convenir que l'ampleur de notre rassemblement ne représente qu'une pression relative pour se faire entendre du ministère de la Justice et du ministère du travail et obtenir gain de cause sur ce que nous réclamons."

L'action engagée dans l'entreprise Peugeot par six salariés en 1995 marque un tournant dans la lutte contre les discriminations syndicales.

42 - L'affaire Peugeot : un cas qui fait école

Cette affaire revêt un caractère particulier puisque, aujourd'hui, en découle une pratique applicable avec succès dans de nombreuses entreprises. **La démarche est nouvelle car il s'agit de la première action collective.** L'ambivalence réside dans le fait que la discrimination revêt un caractère individuel (c'est le salarié X ou Y qui est discriminé et qui doit apporter des preuves de cette discrimination) mais que l'action en justice devient collective. L'addition de cas individuels permet la démarche collective devant une juridiction.



En 1995, six salariés Peugeot tentent de faire reconnaître par la Justice la discrimination syndicale dont ils sont victimes sur la base de l'article L 412-2 du Code du travail qui interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération. **Les six salariés démontrent que depuis qu'ils ont des mandats syndicaux, ils n'ont aucune évolution de carrière.**

Ils en apportent la preuve en fournissant des tableaux comparatifs de l'évolution de carrière de leurs collègues ayant la même ancienneté, engagés au même niveau de qualification et appartenant au même atelier. C'est la méthode du panel comparatif.

Un inspecteur du travail atteste qu'il s'agit bien de cas de discrimination syndicale. Mais **la condamnation a pu être possible grâce aux récentes avancées du droit, notamment le renversement de la charge de la preuve.** En effet, la méthode du panel comparatif avait été utilisée dans des cas similaires avant ces changements légaux. Les plaignants avaient été déboutés. Il était nettement plus difficile de démontrer pour le salarié qu'il y avait eu discrimination. Aujourd'hui, il lui suffit d'apporter les éléments qui laissent supposer une discrimination et c'est à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination.

Au cours de l'affaire Peugeot, la justice constate l'absence de raisons particulières de stagnation et prend soin de relever que la justification avancée par l'employeur ne repose sur aucun élément objectif ou qu'il n'apporte aucune explication satisfaisante ou convaincante. La justice en conclut que seule l'appartenance syndicale des intéressés expliquait le comportement de l'employeur et que la discrimination s'en trouvait ainsi démontrée. Ce jugement en première condamnation prud'homale est confirmé par la cour d'appel. La direction de Peugeot est condamnée à verser à chacun des six salariés une provision pour discrimination comprise entre 10 000 et 100 000 francs (1500 et 15 000 euros).

Ce verdict ne fait pas évoluer les positions de la direction qui refuse de négocier avec le syndicat pour les 18 nouveaux dossiers présentés par l'inspection du travail. En janvier 1998, Peugeot est condamné une nouvelle fois pour les mêmes motifs. La CGT prépare alors 169 dossiers. Sous la menace des procès, la nouvelle direction de Peugeot accepte de négocier avec la CGT avec qui elle conclue un accord portant sur l'ensemble des salariés pouvant se prévaloir d'un mandat syndical actuel ou passé ou d'une candidature à un mandat syndical antérieur à la date de l'accord. Celui-ci prévoit une remise à niveau applicable sur la fiche de paie dès le 1^{er} janvier 1999, une compensation des écarts entre la situation actuelle et le repositionnement individuel sur une durée de 12 ans ainsi que des garanties futures. En contre partie, le syndicat s'engage à faire cesser toutes les procédures en cours et à renoncer à toute action devant toute juridiction.

Cette affaire a permis de mettre au point une pratique permettant de prouver les discriminations par la méthode des référents. Cette méthode est encouragée par la CGT car elle a démontré son efficacité. Un CD rom a été élaboré par la fédération CGT de la métallurgie qui permet de diffuser largement la méthode à mettre en œuvre pour gagner ce type de procès ou pour obtenir un accord.



43 - La méthode

L'objectif est de mettre fin aux pratiques discriminatoires par deux moyens associés :

- les **victoires individuelles** devant les tribunaux,
- un **accord collectif** de fin de discriminations syndicales.

Il s'agit d'obtenir réparation de carrière en matière de salaire et de classification :

- avec passif : récupération des sommes dues (y compris les pertes sur les retraites),
- avec formation et évolution de postes si nécessaire.

Pour cela, le salarié discriminé doit construire un dossier individuel en comparant sa situation à d'autres. La méthode des référents reconnue par la justice est pertinente. Les référents sont des homologues constituant un panel de références et qui ont :

- le même âge,
- été embauchés à la même période,
- le même niveau de départ (diplôme, métier, coefficient).

Cette méthode comporte trois étapes :

- 1) Prendre en référence le panel de salariés entrés dans l'entreprise en situation de départ équivalente.
- 2) Calculer la moyenne des salaires de base de la population de ce panel de référents.
- 3) Comparer la classification et la rémunération moyenne de ce panel de référents avec la situation du discriminé. L'écart ainsi obtenu correspond aux réajustements de salaires et de classification du discriminé.

Le panel doit être exhaustif dans les conditions citées précédemment pour ne pas être accusé d'avoir fait une sélection parmi les salariés. Il est souhaitable d'avoir un panel de plus de 7 salariés. Pour constituer la moyenne de leurs parcours, il s'agit, si possible d'obtenir leurs témoignages sur leurs carrières et leurs salaires. Sinon, la moyenne peut être calculée à partir du registre unique du personnel (consultable par les délégués du personnel et qui comporte toutes les informations sur le parcours professionnel des salariés sauf le salaire).

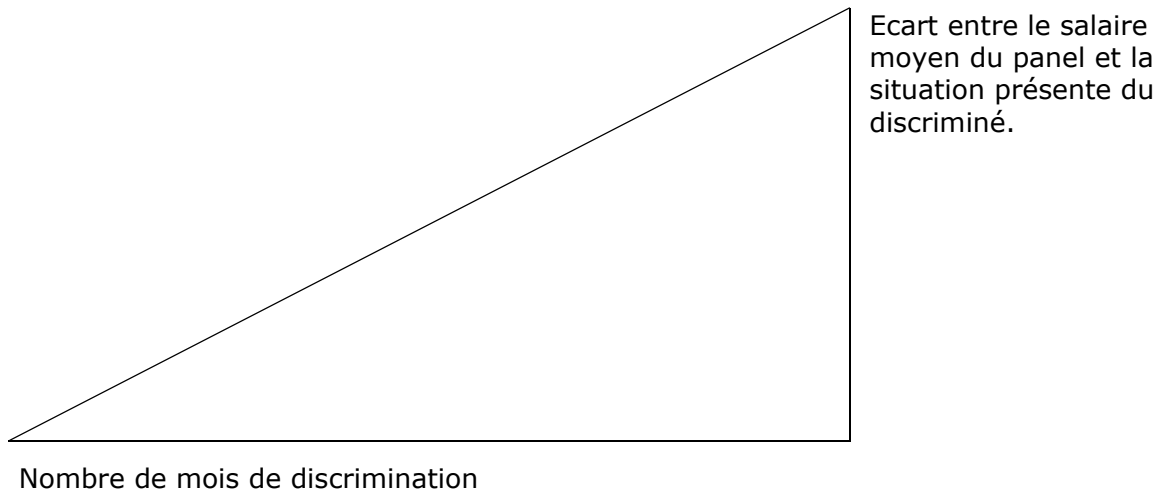
L'inspection du travail doit intervenir sur deux aspects :

- Elle doit faire une enquête auprès de la direction, et si possible établir un procès verbal.
- Elle doit calculer les moyennes sur les salaires des référents.

Enfin, le discriminé doit réunir les informations sur sa situation personnelle, c'est-à-dire :

- les feuilles de salaire, les dates d'augmentation et de promotion,
- les formations initiales (diplômes) et permanentes,
- des attestations de collègues sur ses compétences professionnelles, ses qualités relationnelles, son engagement syndical etc.
- les documents relatifs à son parcours militant : l'attestation de la date d'adhésion, les courriers de désignation, les résultats électoraux etc.

La situation du discriminé et du panel de référents étant établie, il s'agit de comparer la classification et la rémunération de ce panel de référents et celle du discriminé par la méthode de triangulation :



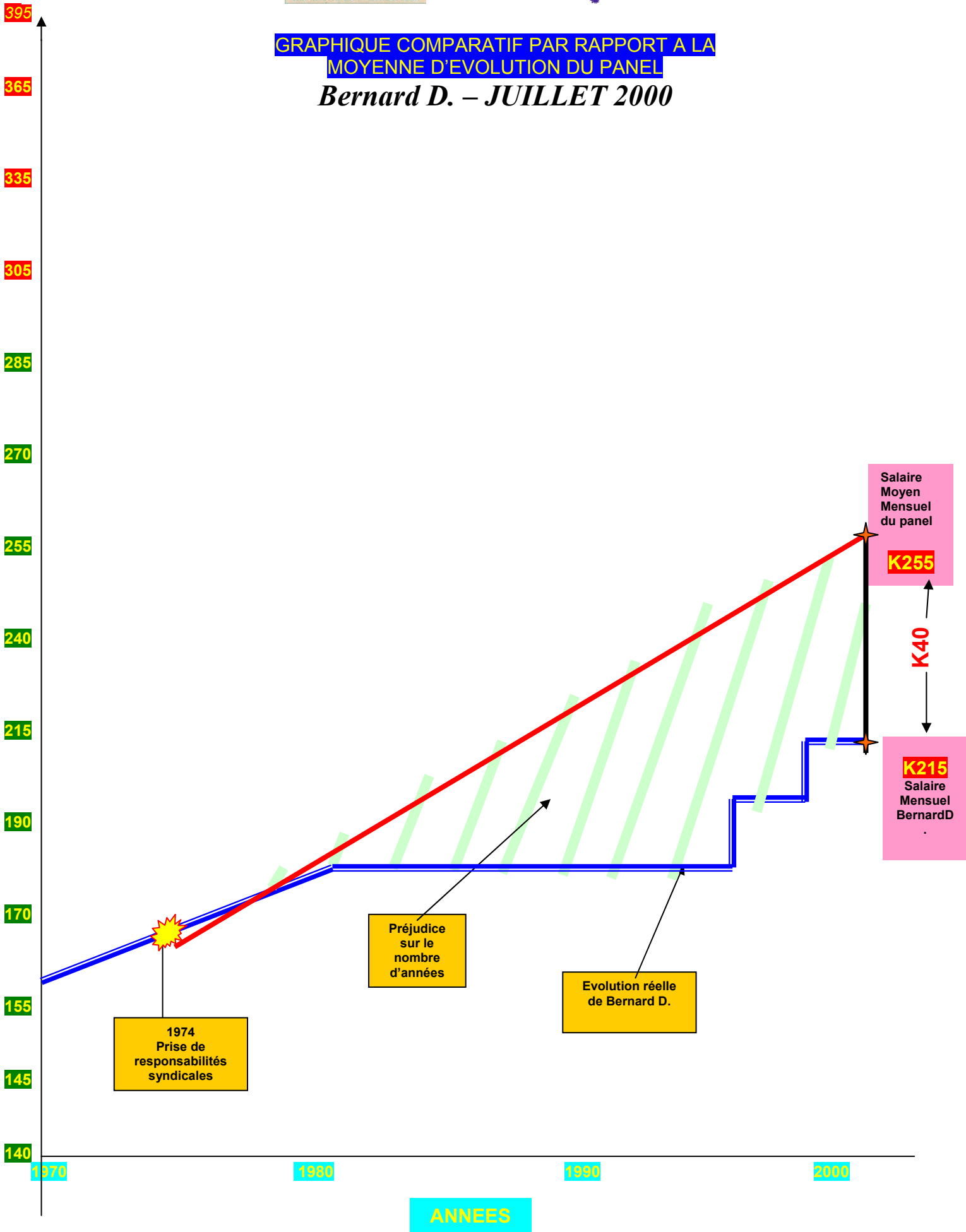
La surface du triangle correspond aux préjudices sur la période d'activité auxquels il faut ajouter 25% pour la CSG et la RDS.

Pour illustrer cette méthode, voici un exemple de graphique utilisé dans un dossier de discrimination syndicale¹⁰.

¹⁰ Source : CGT



**GRAPHIQUE COMPARATIF PAR RAPPORT A LA
MOYENNE D'EVOLUTION DU PANEL**
Bernard D. – JUILLET 2000





CONCLUSION : Un changement de mentalités ?

Depuis "l'affaire Peugeot", les procès se sont multipliés et de nombreuses entreprises confrontées à des revendications pour cause de discrimination syndicale ont préféré négocier.

Chez Renault, un accord a été signé en décembre 2001 après deux ans de négociations. Il concerne 550 mandatés ou anciens mandatés de la CGT.

Pour la SNPE, l'accord a été signé en février 2002 et il a abouti à 610 000 euros d'indemnités pour les militants discriminés.

Matra, EADS et près d'une centaine d'autres entreprises seraient concernées par ce mouvement.

Les mentalités sont-elles en train de changer du côté des employeurs ?

Pour le sociologue Guy Groux¹¹, ces accords sont positifs même s'il faut toujours les replacer dans le contexte de l'entreprise qui les signe. "Sur l'impact que peuvent avoir ces accords, il faut relativiser selon les entreprises. Ainsi, celui de Peugeot est plus significatif que celui de Renault, le syndicalisme ayant toujours été reconnu dans cette dernière. Chez Peugeot, il s'agit de la reconnaissance importante d'une certaine stigmatisation d'élu. Cette avancée pour établir un statut plus adapté du syndicaliste est primordiale. Surtout dans les entreprises privées, où cela est plus difficile que dans les entreprises nationales. Chez AXA, par exemple, on a montré que la fonction syndicale n'était pas antinomique dans l'entreprise mais utile, ce qui révèle une vraie cassure dans la façon de penser le syndicalisme. Historiquement, l'entreprise est vécue par les militants comme un lieu de lutte, et la présence syndicale est vécue comme une gêne par la direction."¹²

Par contre, pour Jean-François Amadiou¹³, professeur à l'Université de Paris I, on ne peut pas parler de révolution dans les mentalités des employeurs. "Il faut d'abord replacer ces événements dans leur contexte, car paradoxalement, simultanément aux accords signés, on assiste à une augmentation du nombre de licenciements de délégués du personnel." Il ajoute : "je ne pense donc pas qu'on puisse parler de changement fondamental du patronat. Celui-ci a juste eu le choix à un moment donné entre laisser faire la justice, donc être condamné à payer, ou en profiter pour afficher son renoncement à la discrimination syndicale. Socialement correct, ce choix est politique et stratégique."¹⁴

François Clerc, militant CGT et initiateur de la méthode des panels lors de l'affaire Peugeot, a globalement la même vision. "**Les patrons ne négocient que sous la menace d'une peine plus lourde**, affirme-t-il. C'est pour cela que je dis toujours à ceux qui me demandent de l'aide qu'ils ne feront pas l'économie d'un vrai dossier bien ficelé. Il faut être prêt à aller en justice."

Malgré le cadre légal, la lutte contre les discriminations syndicales nécessite une organisation solide et la solidarité des autres salariés.

Les salariés précaires sont d'ailleurs plus souvent victimes de discriminations syndicales.

¹¹ Sociologue, directeur de recherche au CNRS, au CEVIPOF (centre d'étude de la vie politique française).

¹² Interview réalisée le 4 juillet 2002 par Novethic.

¹³ Sociologue, auteur notamment de "Les syndicats en miettes", Ed. du Seuil, 1999

¹⁴ Interview réalisée le 4 juillet 2002 par Novethic.



Si l'on prend l'exemple de **l'intérim**, les abus sont nombreux. Il est facile, pour faire taire un militant intérimaire, de ne pas lui donner de travail, et donc de revenus, ce qui le précarise encore plus. D'autre part, une grande entreprise de travail temporaire ne considère pas les heures de délégation comme du temps de travail et ne paie aucune cotisation sociale sur ces mêmes heures, ce qui prive les élus de tout droit social (assurance maladie, cotisation retraite, cotisations et droits Assedic). Enfin, il est très difficile pour un salarié intérimaire d'exercer son mandat lorsqu'il est en mission.

La Cour de cassation de Paris a pourtant condamné en septembre 2003 une entreprise pour refus d'embauche d'un intérimaire, délégué du personnel, délégué syndical et membre du CHSCT, alors même que celui-ci était remplacé par la société d'Intérim lorsqu'il devait s'absenter en raison de ses mandats.

Le cas des PME, qui ne bénéficient pas de représentation du personnel ou lorsque cette représentation est moins organisée doit aussi être souligné.

Un long chemin reste donc encore à parcourir avant de voir véritablement reculer les discriminations syndicales.

REFERENCES

CD Rom de la CGT sur la discrimination syndicale
Dossiers CGT d'actions en justice
Rencontre avec François Clerc, CGT, Fédération métallurgie

Ouvrages et études

GARNER-MAYER Hélène, *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, étude réalisée pour le compte de la DARES, 2002.

La situation des confédérations syndicales de salariés, Institut Supérieur du Travail, juin 2004.

Secteur privé et secteur public : les taux de syndicalisation en Europe, Institut Supérieur du Travail, juillet 2004.

La place des femmes dans les syndicats en Europe, Institut Supérieur du travail, mars 2004.

LECLAIR Marie et PETIT Pascale, *Présence syndicale dans les firmes : quel impact sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ?*, INSEE, décembre 2003.

Coût de la main d'œuvre et structure des salaires, INSEE, 1992.

LEFRANC Georges, *Le syndicalisme en France*, PUF (Que sais je ?), 1975.

Numéro spécial *Le Droit ouvrier*, "Harcèlements et discriminations au travail", n°646-647, juin 2002.

Numéro spécial *Liaisons sociales*, "Discriminations, libertés individuelles et harcèlements", supplément au numéro 13696 du 26 juillet 2002.

Les licenciements de représentants du personnel en 2000, DARES, Novembre 2002, Col. Premières synthèses n°48.2

Le regard des salariés sur la représentation syndicale, DARES, Mai 2002, Col. Premières synthèses n°22.1

La représentation des salariés : le point de vue des employeurs, DARES, Juin 2000, Col. Premières synthèses n°24.1

Articles et déclarations

La Cgt, *Les institutions représentatives du personnel en 1999*, Article de novembre 2001.

La Cgt, *Contre la répression syndicale*, Déclaration du 16 septembre 2003

La Cgt, *Deux militants de la DDE des Landes traduits en justice le 8 juillet*, Déclaration du 2 juillet 2004

La Cgt, *Le syndicalisme n'est une activité criminelle !*, Communiqué du 15 avril 2004

Michel Bulawa (Usi-Cgt), *Défendre les salariés de l'intérim*, Le Peuple n°1597, 14 juillet 2004



Sylvie Touboul, *Dossier "La discrimination envers l'engagement syndical"*, Novethic, 4 juillet 2002

- Discrimination : des syndicalistes obtiennent réparation.
- Notation et discrimination : la double peine d'IBM.
- "Contre la discrimination syndicale, tout passera par des actions collectives", Interview de maître Dufresne-Castets, avocate, spécialisée dans la défense des salariés
- François Clerc, Peugeot et la méthode du panel
- Conflit, dialogue, partenariat...L'avenir de la relation syndicat-entreprise

Patrick Chalmel, *Discrimination syndicale : agir en participant*, Institut supérieur du travail, 30 juin 2001

Discrimination syndicale et dialogue social, Institut supérieur du travail, 10 avril 2002

Pascale Pisani, *Quand le travail fait mal*, Viva Regions, Mai 2004.

Sites web

www.cgt.fr	Confédération Générale du Travail
www.ftm-cgt.fr/OLD/discrim_index.htm	
www.cfdt.fr	Confédération Française Démocratique du Travail
www.etuc.org	Confédération Européenne des Syndicats
www.icftu.org	Confédération internationale des syndicats libres
www.le114.com	le GELD : Groupe d'études et de lutte contre les discriminations
http://cergors.univ-paris1.fr	Centre d'études et de recherches sur la gestion des organisations et des relations sociales. Université de Paris 1 - Panthéon-Sorbonne
www.travail.gouv.fr/etudes	Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale