
OBSERVATOIRE
DE LA *DISCRIMINATION*
ET DE LA *RÉPRESSION*
SYNDICALES

RAPPORT 2014

DE LA DISCRIMINATION INDIVIDUELLE
À L'ACTION COLLECTIVE

PROPOSITIONS
POUR GARANTIR LE RESPECT
DES DROITS SYNDICAUX
DES SALARIÉS

N O V E M B R E 2 0 1 4

CFTC, CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, SAF, SM
SOUS L'ÉGIDE DE LA FONDATION COPERNIC

OBSERVATOIRE
DE LA *DISCRIMINATION*
ET DE LA *RÉPRESSION*
SYNDICALES
RAPPORT 2014

DE LA DISCRIMINATION INDIVIDUELLE
À L'ACTION COLLECTIVE

PROPOSITIONS POUR GARANTIR LE RESPECT DES DROITS SYNDICAUX DES SALARIÉS

NOVEMBRE 2014

CFTC, CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, SAF, SM
SOUS L'ÉGIDE DE LA FONDATION COPERNIC



Ont contribué à la rédaction de ce rapport :

E. Bogalska-Martin, J-M. Denis, E. Pennisat (sociologues)

S. Bérrou, JM. Pernot, A. Prévert, K. Yon (politistes)

Th. Bréda, A. Debregeas (économistes)

A. Zissmann, P. Pinto (juristes)

L.Garrouste, D. Gelot, L-M. Barnier (Fondation Copernic)

Ce rapport a été validé par le comité scientifique de l'Observatoire :

Antoine Lyon-Caen (juriste)

Emmanuel Dockès (juriste)

Jacques Freyssinet (économiste)

Hélène Masse-Dessen (juriste)

René Mouriaux (politologue)

Michel Pialoux (sociologue)

Jean-Maurice Verdier (juriste)

Ainsi que par les représentants des syndicats membres de l'Observatoire :

Claude Raoul, CFTC

Ghislaine Hoareau, CGT

Véronique Lopez-Rivoire, FO

Michel Angot, FSU

Éric Beynel, SOLIDAIRES

Emmanuelle Bousard-Verrecchia, Syndicat des Avocats de France

Agnès Zissmann, Syndicat de la Magistrature

Secrétariat de rédaction/graphisme :

Anaïs Enjalbert

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	7
<i>Antoine Lyon-Caen</i> Interroger l'effectivité du droit syndical : de la proclamation de la liberté syndicale à l'exercice des droits syndicaux.	
INTRODUCTION	11
Un « Observatoire » pour agir.	
CHAPITRE I	15
La discrimination syndicale : une place singulière dans le champ de la lutte contre les discriminations.	
CHAPITRE II	23
Un problème collectif aux coûts humains et organisationnels élevés.	
CHAPITRE III	43
Un fait social difficile à mesurer.	
CHAPITRE IV	59
Limites et défaillances de l'action de l'État dans la garantie des droits syndicaux.	
CHAPITRE V	67
Quelles actions face à la discrimination et à la répression syndicales ? Le point de vue des organisations syndicales membres de l'Observatoire.	
LES PROPOSITIONS	85
Liste des propositions classées par thématiques.	
ANNEXE	91
Synthèse du rapport Pecaut-Rivolier sur les discriminations collectives en entreprise.	

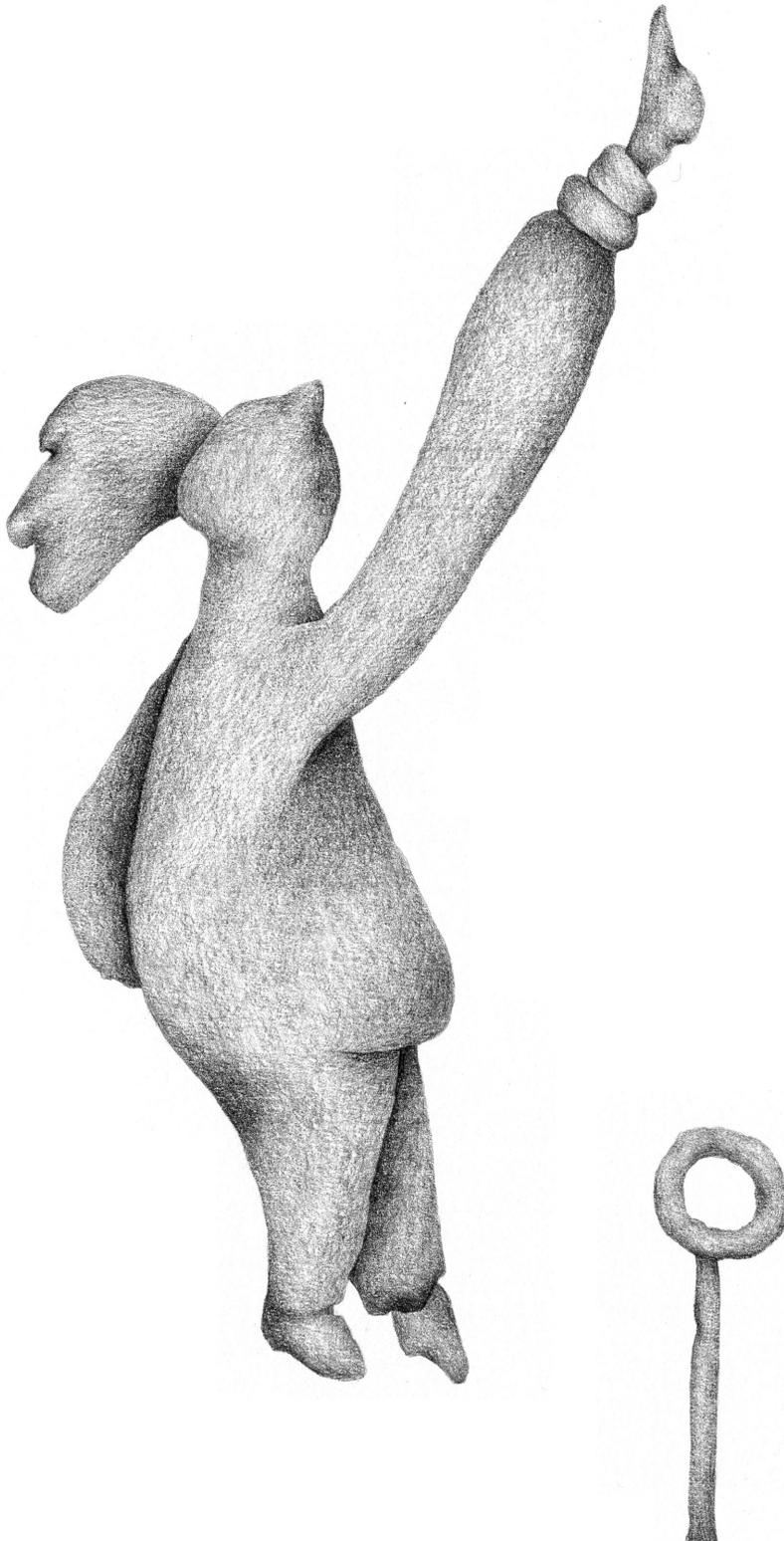
« Une injustice faite à un seul est une menace faite à tous ».
Montesquieu, *Pensées diverses* (1717-1755)

AVANT-PROPOS

Antoine Lyon-Caen

Professeur à l'Université de Paris Ouest Nanterre la Défense

Membre du conseil scientifique de l'Observatoire



Interroger l'effectivité du droit syndical : de la proclamation de la liberté syndicale à l'exercice des droits syndicaux

L'exercice de l'activité syndicale, c'est à dire ce qui fait la sève de l'activité et de l'action collective est, en France, un des sujets, non pas délaissés complètement, (ce serait ne pas saluer le mérite de certains chercheurs qui ont voué leur vie à l'analyse du syndicalisme), mais insuffisamment traités. Espérons que ce puisse être l'un des fruits de l'activité de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicale, que de redonner, ou de donner à ce champ d'étude, le rôle qu'il devrait avoir. Ce qui est encourageant c'est la rencontre structurelle, organisée, au sein de cet Observatoire d'acteurs syndicaux et de chercheurs. Je pense que c'est ce qui en fait la richesse. C'est par la rencontre entre chercheurs et syndicalistes, sous quelque forme que ce soit (colloques, échange d'informations, rédaction commune d'un bulletin syndical...), que la connaissance peut progresser. C'est par une connaissance partagée qu'une analyse peut se développer et que chacun peut trouver les moyens d'agir.

Si l'Observatoire n'est pas lui-même un acteur, il pourrait, par ses travaux, mettre à jour certaines inerties ou appeler à des initiatives. Ensuite c'est à chacun, responsable et militant syndical, juriste de syndicat, délégué du personnel, avocat... de voir quels sont les fruits susceptibles d'être tirés de ces échanges.

Encore une fois, il faut avoir conscience que l'Observatoire constitue un instrument absolument essentiel lorsqu'on regarde le relatif sous-développement des études et des analyses qui portent sur l'activité syndicale. On mesure combien ce champ d'activité est peu étudié lorsque l'on sait l'importance attribuée par la recherche, par exemple, à l'emploi, alors que l'activité syndicale est un des éléments qui contribuent aussi à la défense de l'emploi.

Le colloque, organisé par l'Observatoire en novembre 2013, a mis en avant la question de l'effectivité de la liberté et des droits

syndicaux. La notion d'effectivité des droits est complexe. C'est une notion un peu passe-partout que je voudrais essayer de mettre en perspective par trois séries d'observations.

La première constitue un rappel : une liberté c'est structurellement fragile, parce que c'est une faculté d'agir, c'est une puissance d'agir (on peut agir ou ne pas agir, on peut agir d'une manière ou d'une autre...) et donc une liberté est soumise à toutes les pressions, qui portent sur la faculté d'agir elle-même (empêcher d'agir), sur la sphère des choix, et même sur la personne du titulaire de cette liberté. Quand on commence à parler de liberté syndicale, il faut avoir conscience que d'autres libertés sont parfois mieux protégées, mieux valorisées. La liberté syndicale est l'une des plus fragiles et ce, bien qu'elle soit comme on dit, fondamentale. Elle est fondamentale parce qu'elle est au Panthéon des libertés que notre République a construit. Elle est protégée, ou plutôt proclamée, (parce que dire ce n'est pas faire), mais elle n'est pas assortie de garanties d'exercices de même ordre que d'autres libertés.

Deuxième série d'observations : réfléchir à l'effectivité des droits syndicaux signifie analyser les garanties d'exercice avec, à la clé, la question suivante : qu'est-ce qui fait que l'exercice de cette liberté, ne sera pas lourd de conséquences pour la personne concernée ?

Pour comprendre l'importance des garanties d'exercice, un détour est nécessaire. Dans l'histoire sociale française on peut discerner trois « strates » de droits syndicaux.

La première strate est constituée de la proclamation de la liberté syndicale et des quelques règles qui assortissent l'exercice de cette même liberté : la liberté d'adhérer, de défendre ses intérêts par l'action syndicale, la liberté d'exprimer ses opinions syndicales. C'est certainement la strate la plus fragile, et c'est

ainsi que peut être perçue l'importance des garanties de leur exercice.

Mais il y a une deuxième strate. Progressivement se sont développés des droits syndicaux (au pluriel), c'est à dire des moyens de l'action syndicale garantis par la loi. Il s'agit notamment de la représentation sur les lieux de travail, des prérogatives données à ceux qui représentent les salariés et des moyens d'action pour les représentants ou les travailleurs regroupés dans un même lieu. D'où une deuxième interrogation : ces moyens sont-ils vraiment disponibles ?

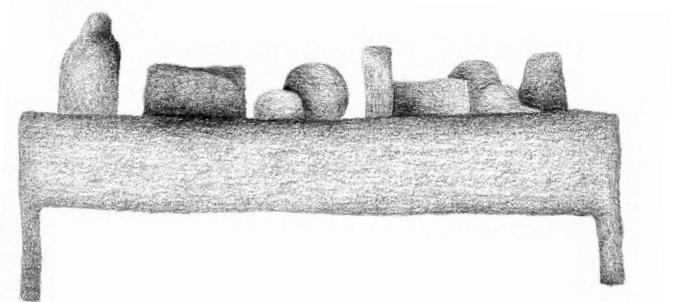
Une troisième strate commune aux deux précédentes, mais qui les dépasse, est constituée par les garanties institutionnelles de la liberté syndicale et celles dont sont assortis les moyens syndicaux. Il s'agit notamment de l'interdiction des discriminations syndicales et des moyens qui accompagnent la lutte contre ces discriminations. A ce propos, quand on observe les statistiques de la HALDE, aujourd'hui réduite au Défenseur des droits, on constate un mouvement significatif de dénonciation des discriminations, mais encore relativement faible, si l'on se réfère au nombre modeste de signalements ou de plaintes en matière syndicale qui lui sont adressés. Néanmoins, il y a lieu de réfléchir à l'importance, au rôle de cette garantie, représentée par des institutions qui ont comme mission d'étudier les discriminations, de les dénoncer, de les porter éventuellement devant les juridictions (bien que le Défenseur des droits ne souhaite pas avoir ce rôle). Une autre garantie institutionnelle est constituée par le statut des représentants.

L'analyse de ces garanties oblige à se demander, non pas si ces libertés sont disponibles, ou si ces moyens sont accessibles, mais si elles sont efficaces. Quand on réfléchit à l'effectivité on doit donc tout à la fois réfléchir à l'exercice de la liberté, à la disponibilité des moyens, et à l'efficacité des garanties. D'où quelques observations ultimes : les trois strates méritent d'être analysées ensemble. Étudier l'effectivité c'est d'une certaine manière étudier la capacité de mobiliser des moyens, des droits : est-ce que chaque travailleur en France a la possibilité d'user de ce qu'il lui est proposé, c'est à dire d'adhérer à un syndicat, de défendre ses intérêts par l'action syndicale, d'exprimer ses opinions syndicales ? Est-ce que chaque travailleur a la faculté de se présenter aux élections professionnelles ou de se proposer pour être délégué syndical ? Mais étudier l'effectivité c'est aussi regarder comment jouent dans la pratique, les mécanismes de garantie : est-ce qu'ils

produisent les résultats qu'on est en droit d'attendre d'eux ? Est-ce que par exemple les mécanismes de sanction sont utiles, utilisables et utilisés ?

C'est dans ces différentes perspectives que l'on doit interroger l'effectivité du droit syndical.

L'effectivité, on le voit, constitue une notion d'une grande richesse mais également d'une grande complexité. Il ne suffit donc pas d'étudier une seule strate en se contentant de dénoncer le mauvais traitement qui lui est réservé, il faut regarder cet ensemble articulé pour mieux saisir l'effectivité des droits syndicaux. Il faut enfin rappeler que la liberté se mesure par les réactions que suscitent ses atteintes. C'est au moment où elle est lésée que l'on mesure son importance. Il ne faut pas oublier que, dans la société française, l'action syndicale conserve un caractère héroïque. Être syndicaliste ce n'est certainement pas chercher la voie de la facilité, c'est la beauté de cette dimension de l'action humaine. C'est aussi ce qui fait sa fragilité. ●



INTRODUCTION



Un « Observatoire » pour agir

Être militant syndical c'est bien souvent faire l'expérience de la répression et de la discrimination sous ses diverses formes : licenciement dans les cas les plus violents, ralentissement, voire blocage, de la carrière salariale ou professionnelle pour les militants les plus actifs, « mise au placard » ou harcèlement. Les diverses formes de discrimination syndicale constituent pour les employeurs un moyen de décourager toute action ou revendication collective, toute tentative d'organisation visant à remettre en cause la puissance patronale au sein de l'entreprise.

De telles pratiques sont théoriquement punies par la loi, mais celle-ci est rarement appliquée. Comme le rappelle Antoine Lyon-Caen dans son avant propos, les droits syndicaux, comme tous les droits, ne peuvent se limiter à leur seule proclamation. Ils doivent s'accompagner des garanties de leur exercice pour qu'ils puissent être effectifs. A cause de la faiblesse de ces garanties juridiques et institutionnelles, les salariés sont souvent empêchés dans l'exercice de leurs droits syndicaux.

Les inspecteurs du travail sont débordés par les tâches administratives et ne peuvent remplir valablement leur mission. Alors que les moyens dont ils disposent sont devenus dérisoires, une grande partie des procès-verbaux relatifs au droit syndical est par ailleurs classée « sans suite ». Et comme s'il fallait rendre encore plus invisible une telle situation, depuis 2004 le ministère du Travail ne publie plus les statistiques sur les licenciements des « salariés protégés ». Mais plus largement, rares sont les données disponibles permettant d'objectiver ce phénomène. Les statistiques sont imprécises et les études rares, le patronat s'opposant à ce que l'on vienne observer des comportements illégaux. Dès lors, il n'est pas étonnant de constater que près de quatre salariés sur dix déclarent ne pas adhérer à un syndicat par peur de représailles de la part de leur employeur.

Tout ceci constitue d'évidence un déni de démocratie qui bénéficie bien trop souvent de la passivité des pouvoirs publics, alors que le fait de pouvoir adhérer à une organisation syndicale de son choix est un droit reconnu par la Constitution, et que toute obstruction dans ce domaine constitue une atteinte aux droits de l'homme et du citoyen.

Parce que l'État fait mine d'ignorer ce problème, la Fondation Copernic, la CFTC, la CGT, FO, la FSU et Solidaires, ainsi que le Syndicat des Avocats de France et le Syndicat de la Magistrature ont mis en place un Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales. Afin de produire une information scientifiquement fondée, cet observatoire s'est doté, en lien avec les chercheurs qui sont à l'origine de sa fondation, d'un comité scientifique dont le rôle est, entre autres, de se porter garant de la validité des travaux produits, lettres électroniques et rapports périodiques dont la présente publication constitue le premier numéro.

L'objectif de ce rapport est de rendre visible les phénomènes de répression et de discrimination anti-syndicales. La première manière de combattre l'offensive patronale réside en effet dans la capacité de dresser un état des lieux précis et de faire connaître les luttes et les résistances des salariés et des militants syndiqués victimes de discriminations et de répressions syndicales. Au fil des ans le rapport de l'Observatoire rendra compte des études et des recherches menées dans ce champ des relations professionnelles et s'appuiera, lorsqu'elles existent, sur les données produites par les services de la statistique publique. C'est bien un rôle d'alerte et d'information que veut jouer ce premier rapport de l'Observatoire de la discrimination et de la répression anti-syndicales.

C'est également le rôle du site internet¹ dont il s'est doté. Ce site rassemble à la fois des informations de nature juridique sur

¹ <http://observatoire-repression-syndicale.org>

les droits des salariés, des études réalisées dans le domaine des relations professionnelles et des droits syndicaux, ainsi que des informations sur les luttes menées en entreprise pour préserver le droit des salariés à se syndiquer.

Cette volonté de mettre à jour répressions et discriminations syndicales s'est déjà traduite par une série d'initiatives. Ainsi, en novembre 2011 la Fondation Copernic, qui est à l'origine de la création de cet Observatoire, a publié une [Note](#)² sur ce thème et un premier colloque s'est tenu en novembre 2012 au Conseil Économique Social et Environnemental où étaient présentes toutes les forces syndicales impliquées dans ce processus. Ce premier colloque a été suivi d'une seconde rencontre en novembre 2013, au Conseil régional d'Île-de-France qui a rassemblé plus de 250 syndicalistes et chercheurs autour de la question de l'effectivité du droit syndical. Une [vidéo](#)³ de cette manifestation est disponible sur le site de l'Observatoire.

La publication de ce premier rapport de l'Observatoire se situe dans la continuité de ces initiatives.

Le premier chapitre, interroge la place de la discrimination syndicale parmi les autres types de discrimination au travail et l'évolution des représentations collectives en matière de discrimination et de répression syndicales.

A partir d'entretiens avec des responsables syndicaux et d'études de cas, le deuxième chapitre analyse les différentes facettes de la répression antisyndicale mise en œuvre par les employeurs. Il montre comment celle-ci s'étend de l'entreprise privée à la sphère publique et parapublique. Il rappelle par ailleurs l'importance des réponses collectives, mais également le coût organisationnel que représente la mobilisation des structures syndicales pour faire respecter le droit et ses conséquences sur le paysage syndical. Discrimination et répression syndicales ne sont pas sans conséquences sur la vie personnelle et professionnelle de ceux qui en sont les victimes. Dès lors, il a paru indispensable de donner la parole aux principales victimes de cette forme de violence patronale. C'est pourquoi ce deuxième chapitre renvoie systématiquement aux témoignages de salariés, emblématiques de certaines formes de répression syndicale.

Le troisième chapitre revient sur la difficulté de mesurer ces phénomènes, faute de sources statistiques suffisantes et fiables, mais aussi faute d'un réel investissement de la puissance publique dans ce domaine. A partir des

indicateurs statistiques disponibles il dresse un premier bilan du phénomène et pointe les lacunes des statistiques administratives et les améliorations souhaitables.

Dans la continuité des réflexions menées lors du second colloque de l'Observatoire, le chapitre suivant interroge l'effectivité du droit syndical, les garanties qui en assurent l'application et le respect et, finalement, le rôle et les pratiques de la puissance publique dans ce domaine.

Le dernier chapitre rend compte de la table ronde qui s'est tenue en novembre 2013 avec l'ensemble des formations syndicales parties prenantes de l'Observatoire où ont été discutés les moyens et les outils de lutte contre la discrimination et la répression syndicales.

Des propositions concrètes sont présentées au fil de ce rapport et regroupées en conclusion.

Le choix a été fait de produire ce rapport sous format électronique afin qu'il puisse être diffusé le plus largement possible auprès d'un maximum de syndicalistes, chercheurs et à toutes les personnes intéressées par la lutte contre cette forme d'injustice. Il importe donc à chaque lecteur de le diffuser le plus largement possible. Faire connaître les travaux de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales c'est franchir un premier pas dans la reconnaissance et le combat pour le respect du droit des salariés à s'organiser et à choisir leurs représentants sur les lieux de travail.

Nous le savons tous, il est très difficile de documenter ce phénomène largement caché, que ce soit par les employeurs ou les services de l'État pourtant en charge d'alimenter le débat social par une information objective et complète. Nous interviendrons donc dans ce sens auprès des services chargés théoriquement d'en rendre compte.

Nous invitons aussi les militants, les organisations syndicales des salariés, l'ensemble des représentants des personnels, à faire remonter auprès du site de l'Observatoire les pratiques de répression, discrimination et entrave à l'action syndicale dans les entreprises.

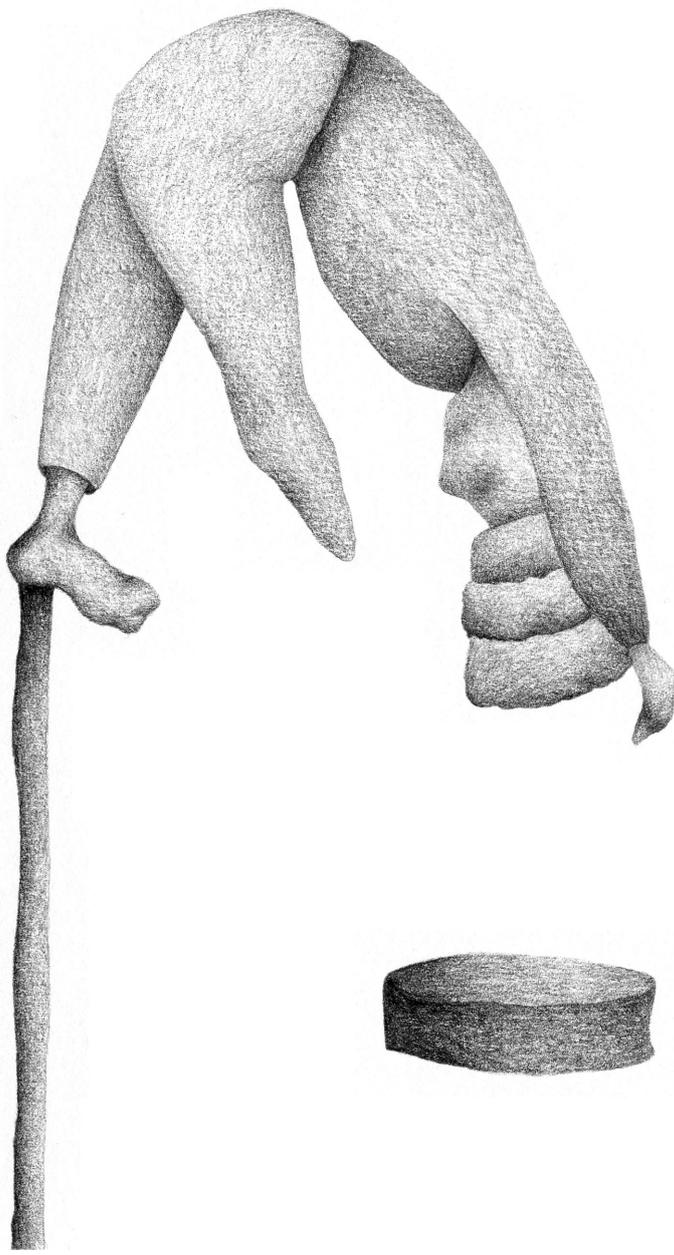
Enfin, pour vivre l'Observatoire a besoin de soutien à la fois militant et financier. Produire un rapport, des Lettres d'information électroniques, alimenter un site Internet nécessite, à côté du soutien financier apporté par les organisations syndicales parties prenantes et par la [Fondation Copernic](#)⁴, une aide militante la plus large possible. ●

² <http://observatoire-repression-syndicale.org/?p=336>

³ <http://observatoire-repression-syndicale.org/?p=653>

⁴ <http://www.fondation-copernic.org/>

CHAPITRE I



La discrimination syndicale : une place singulière dans le champ de la lutte contre les discriminations

Si de manière générale toute discrimination s'apparente à une forme de violence et d'exclusion sociales, la discrimination syndicale a la particularité d'être le plus souvent associée à la répression qui en est, à différents degrés selon les contextes, la finalité principale.

Entraver l'action de syndicalistes jugés trop actifs et critiques, pousser par un harcèlement moral permanent les salariés qui « dérangent » à quitter l'entreprise, ou tout simplement les licencier pour des motifs montés de toutes pièces, refuser des postes ou des formations à des délégués syndicaux, ... sont autant de pratiques qui visent à dissuader les salariés de se syndiquer et les militants de poursuivre leur action et leur engagement. Ces pratiques montrent surtout que près de 80 ans après la proclamation du principe de non-discrimination pour appartenance syndicale dans les entreprises, et près d'un demi-siècle après l'institution des délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la présence d'organisations représentatives est encore trop souvent un enjeu de luttes et de rapports de force et ce, en dépit d'un vaste appareil juridique proclamant et défendant le droit des salariés à se syndiquer et à se faire représenter par l'organisation de leur choix.

Les signalements de cas de discrimination et de répression qui parviennent à l'Observatoire depuis sa création témoignent d'une réalité qui loin d'être marginale, constitue encore aujourd'hui le lot quotidien de nombreux syndicalistes. La montée en charge de ces signalements est certes liée à une plus grande visibilité d'un Observatoire pourtant encore jeune. Mais elle est aussi le symptôme d'une prise de conscience plus large des faits de discrimination en général et au travail en particulier.

Enfin, la publicité de ces situations de discrimination, témoigne également d'une évolution des mentalités et des visions qu'organisations syndicales et syndicalistes peuvent avoir à l'égard de ce phénomène. En effet, pendant longtemps, alors que les organisations syndicales ont joué un rôle précurseur

en matière de lutte pour l'égalité des droits au travail, les discriminations subies par leurs propres militants n'ont pas été perçues comme une injustice demandant réparation¹. L'engagement syndical s'est longtemps inscrit dans une perspective historique de lutte des classes, où les combats menés faisaient partie d'une « guerre » de longue haleine. Le militant appartenait à une communauté dont il partageait une identité et un destin communs. En sacrifiant leur vie privée, les militants « négligeaient le présent pour mieux assurer l'avenir »².

Dès la fin des années 1970 les transformations du travail industriel (mutations des méthodes de production et de l'organisation du travail, individualisation des relations de travail...), en déstructurant les collectifs ouvriers ont provoqué l'émiettement des conditions d'une représentation de tous les ouvriers par les ouvriers eux-mêmes³. Au cours des décennies 1980 et 1990, chômage, précarisation du travail et de l'emploi, accroissement des mobilités géographiques et professionnelles, transformation du tissu économique (notamment déclin du secteur industriel et développement du tertiaire, décentralisation productive...) ont aussi contribué à l'affaiblissement et à l'éclatement de l'identité ouvrière, ainsi qu'à la fragilisation de l'action syndicale. Paradoxalement, alors que les droits des salariés se sont renforcés, que d'un point de vue institutionnel les instances représentatives du personnel n'ont cessé de voir leurs prérogatives s'élargir (notamment en matière de négociation collective), l'effectivité

¹ Il faut rappeler que les syndicats ont négocié en 1936 la toute première disposition juridique en la matière (lors des accords de Matignon, le principe de non-discrimination pour appartenance syndicale est proclamé) qui s'est vue entérinée en 1956 par la loi du 27 avril « assurant la liberté syndicale et la protection du droit syndical ».

² Jacques Ion, *La fin des militants ?*, Les éditions de l'Atelier, 1997.

³ Sur l'impact de ces transformations sur la « déstructuration du groupe ouvrier » et sur une certaine forme de syndicalisme qui « l'incarnait » cf. Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris Fayard, 1999/ Découverte Poche, 2012.

de ces droits et les garanties de leur respect se sont trouvées de plus en plus fragilisées.

C'est dans ce contexte que la problématique des discriminations a émergé entre le milieu des années 1990 et le début des années 2000⁴, en lien avec l'intégration européenne. Le droit communautaire a en effet fourni un certain nombre de ressources juridiques qui ont renforcé la lutte contre les discriminations en France. Dans ce cadre, et bien que n'étant pas au centre des discours politiques et médiatiques, les procédures judiciaires contre les discriminations syndicales se sont développées⁵. Dès lors, l'approche de la discrimination à l'égard des représentants syndicaux s'est progressivement modifiée au sein même des organisations syndicales⁶.

Le procès contre Peugeot Sochaux en 1995-1998, de la part de six syndicalistes victimes de discrimination tout au long de leur carrière, cristallisera cette nouvelle sensibilité et constituera, en quelque sorte, un moment fondateur de la lutte contre la discrimination à l'égard des syndicalistes (**encadré 1**). En effet, cette expérience ne sera pas seulement à l'origine d'avancées jurisprudentielles importantes en matière de lutte contre les discriminations⁷, mais elle contribuera également à faire évoluer les représentations des acteurs eux-mêmes sur les discriminations dont ils faisaient l'objet. Aujourd'hui, être discriminé quand on est actif sur le plan syndical n'apparaît plus, à tous, comme une « fatalité », une « contrepartie inéluctable » de l'activité syndicale⁸.

Cette attention accrue pour les questions de discriminations au travail s'inscrit à la fois dans un contexte de faible syndicalisation des salariés (environ 10% tous secteurs confondus), de profondes transformations du salariat

(notamment la précarisation des collectifs de travail) et dans un contexte politique dominé par l'idéologie néolibérale, où compétitivité et performance économique riment avec flexibilité et individualisme.

En dépit d'avancées indéniables et de quelques succès retentissants, la lutte contre la discrimination syndicale reste donc difficile, longue, usante, coûteuse, la plupart du temps, inégale.

DE LA DISCRIMINATION INDIVIDUELLE À LA PLAINTÉ COLLECTIVE

Comme le soulignent A. Prévert et E. Bogalska-Martin, dans une recherche conduite⁹ entre 2010 et 2012, en partenariat avec l'ACSE et la HALDE, sur les « parcours institutionnels de victimes de discrimination », la discrimination syndicale présente un caractère singulier par rapport aux autres types de discriminations, non seulement pour les individus qui en font l'expérience, mais aussi pour les institutions qui la traitent. Sur les 897 dossiers de plaintes, tous types de discriminations confondus, adressés à cinq institutions nationales sur la période 2004-2010¹⁰, les chercheuses ont analysés 109 dossiers concernant spécifiquement la discrimination syndicale (dont 48 traités au sein de la HALDE, 1 par le Médiateur de la République, 60 par la CGT). Vingt-trois entretiens réalisés auprès de victimes¹¹ de discrimination syndicale ont complété le dispositif de recherche en permettant de reconstruire le long parcours qui va de la prise de conscience de la part des salariés de l'injustice subie, à la légitimité d'un droit à agir, voire à demander réparation¹². Les dossiers étudiés montrent que dans la lutte contre les discriminations subies par leurs représentants et militants, les organisations syndicales n'activent pas les mêmes registres de lutte. En effet, la lutte contre les discriminations s'inscrit dans le prolongement du

4 Didier Fassin, « L'invention française de la discrimination », *Revue Française de Sciences Politiques*, vol. 52, n°4, 002, p.403-423.

5 Marie-Thérèse Lanquetin et Manuela Grevy, « Premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations », Rapport pour le Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale, décembre 2005, Note de synthèse publiée dans *Etudes et Migrations*, n° 135, Mai 2006. Voir aussi Vincent-Arnaud Chappe, « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire », *Sociologie du travail*, vol. 55, n°3, 2013, p. 302-331.

6 Aline Prévert, *La lutte contre les discriminations dans le travail en France. Sociogenèse d'un dispositif d'action publique (1980-2004)*, Thèse de doctorat en science politique, Université de Grenoble, 2011.

7 Cette méthode est aujourd'hui connue comme « la méthode Clerc » du nom d'un des syndicalistes impliqués à l'époque. Voir *Répression et discrimination syndicales*, Note de la Fondation Copernic, Syllepse, 2011.

8 Ewa Bogalska-Martin, Aline Prévert, Bartłomiej Barcik, Oscar Navarro-Carrascal, *Parcours institutionnels de victimes de discriminations*, Rapport final, ACSE, PACTE-CNRS, IEP de Grenoble, septembre 2012, 186 p. (http://www.lacse.fr/wps/wcm/connect/d8f4b6004e30a371aa13aad921badb2a/Rapport_Final_Parcours_institutionnels_de_victimes_de_discriminations_PACTE-IEP_Grenoble_Septembre_2012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d8f4b6004e30a371aa13aad921badb2a)

9 Ibid.

10 Il s'agit de deux associations : le MRAP (22 dossiers) et SOS-Racisme (48 dossiers), d'un syndicat : CGT (63 dossiers) et deux institutions publiques : le Médiateur de la République (27 dossiers) et la HALDE (697 dossiers). Les modes d'archivage des dossiers, comme les modes de classement pratiqués par les institutions partenaire, ne permettaient pas de construire des échantillons représentatifs de groupes-cibles. Un échantillon raisonné de dossiers a dès lors été constitué. Pour les institutions où le nombre de dossiers était très important (comme à la HALDE), seule une partie de ceux correspondant à la période étudiée a été analysée (environ 5%).

11 Le terme de « victime », n'est pas entendu dans son sens juridique, mais sociologique : « Est victime celui ou celle qui se considère comme telle ».

12 Dix sept entretiens concernent des cas pris en charge par la CGT et 5 par la HALDE.

ENCADRÉ 1

L'affaire Peugeot : un cas qui a fait école

*Cette affaire est à l'origine d'une **méthode**¹ qui va permettre de démontrer la discrimination salariale subie par les syndicalistes tout le long de leur carrière. Si la discrimination revêt un caractère individuel (c'est un salarié en particulier qui est discriminé et qui doit apporter des preuves de cette discrimination), l'addition de cas individuels permettra de mener une démarche collective devant une juridiction.*

La méthode

En 1995, six salariés de Peugeot Sochaux, dénoncent 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 tenir compte de l'appartenance syndicale pour prendre ses décisions concernant « la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération » des salariés. Ils démontrent que depuis qu'ils détiennent des mandats syndicaux, ils n'ont connu aucune évolution de carrière. Ils en apportent la preuve en fournissant des tableaux comparatifs de l'évolution de la carrière de leurs collègues ayant la même ancienneté, engagés au même niveau de qualification et appartenant au même atelier. Un inspecteur du travail confirme qu'il s'agit bien de cas de discrimination syndicale. Un changement juridique, le renversement de la charge de la preuve, va par ailleurs faciliter la démarche puisqu'il suffit que les salariés apportent des éléments qui laissent supposer l'existence d'une discrimination, à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination.

Dans l'affaire Peugeot, la justice constate l'absence de raisons particulières pouvant expliquer l'absence d'évolution salariale des six syndicalistes concernés, et note que la justification avancée par l'employeur ne repose sur aucun fait. Elle en conclut alors que seule l'appartenance syndicale des intéressés explique ce

phénomène.

Ce jugement prud'homal de condamnation de l'employeur en première instance sera ensuite confirmé par la Cour d'appel. La direction de Peugeot sera dès lors condamnée à verser à chacun des six salariés entre 10 000 et 100 000 francs (1 500 et 15 000 euros). Elle refusera pourtant de négocier avec le syndicat pour les 18 nouveaux dossiers présentés par l'inspection du travail et, en 1998, Peugeot sera à nouveau condamné.

Lorsque la CGT présentera 169 nouveaux dossiers, afin d'éviter de nouveaux procès, la nouvelle direction de l'entreprise acceptera de négocier avec ce syndicat.

La négociation aboutira à un accord concernant l'ensemble des salariés ayant (ayant eu) un mandat syndical ou étant (ayant été) candidats à un mandat syndical. Il comportera une remise à niveau des rémunérations, une compensation des écarts entre la situation actuelle et le repositionnement individuel sur une durée de 12 ans, ainsi que des garanties futures. En contrepartie, le syndicat s'engagera à faire cesser toutes les procédures en cours et à renoncer à toute action devant la Justice.

Depuis, les procès pour cause de discrimination syndicale se sont multipliés, et de nombreuses entreprises, pour les éviter, ont préféré négocier. ●

¹ <http://observatoire-repression-syndicale.org/presse/NVO-01-02-2014.pdf>

champ traditionnel d'action propre à chaque organisation qui mobilise différents répertoires d'actions et de significations. Ainsi, pour la CGT par exemple, la lutte contre la discrimination syndicale relève du combat contre le patronat. Pour la

CFDT, cette question fait plutôt partie de la lutte contre les discriminations dont sont victimes les salariés les plus exposés (travailleurs immigrés notamment).

En fonction de ces positionnements, l'accueil de plaintes de victimes n'activera pas les mêmes grilles d'interprétation, ni les mêmes niveaux organisationnels de traitement (interne par médiation pour la CFDT, avec éventuellement mobilisation de l'échelon régional, traitement national à vocation « juridique » pour la CGT).

Cependant, pour tous les syndicats, l'accompagnement et la défense de salariés et, notamment des syndicalistes victimes de discrimination, supposent un traitement catégoriel et collectif du préjudice. Sans perdre de vue les individus concernés, leurs cas spécifiques, leurs demandes de réparation, le traitement catégoriel mobilisé par les syndicats se structure autour de la construction de cas emblématiques, dont la prise en charge et la médiatisation ont pour objectif d'alerter l'opinion publique.

Parmi l'ensemble des réclamations pour discrimination étudiées, on trouve très majoritairement des situations relevant d'un « litige d'ordre individuel » où des « intérêts privés » sont lésés. Lorsqu'il s'agit de discriminations syndicales, les réclamations sont essentiellement « collectives »¹³, la formation de collectifs de plaignants étant souvent la condition même de la formulation de la réclamation, avant même que les organisations syndicales en soient saisies. Elles sont aussi le fruit de l'accompagnement d'experts syndicaux du traitement juridique de cette problématique (comme c'est le cas par exemple à la CGT).

Si la plupart des institutions rencontrées pour cette étude apparaissent avant tout comme des « arènes de règlement de litiges individuels d'ordre privé », elles sont également investies comme « arène de publicisation » à travers des réclamations ayant un caractère de dénonciation, ou relevant d'un procédé de « scandalisation » dont l'objectif est de produire un « choc de conscience » dans l'opinion publique. La médiatisation et la généralisation des cas traités, que les victimes de discrimination ne mesurent pas toujours, font partie des stratégies d'action de l'ensemble des organisations qui se fixent pour objectif de lutter contre ces phénomènes, notamment les organisations de lutte antiraciste, mais aussi, certaines organisations syndicales (Prévert, 2011).

De manière générale, les cas de discrimination étudiés (toutes discriminations confondues) pointent le caractère

« récurrent », voire durable, de ces discriminations. Plus d'un tiers des réclamations interviennent plus d'un an après les faits dénoncés. Plus particulièrement, dans un cas sur six environ, cinq à dix ans se sont écoulés depuis le début des faits dénoncés. Ceci montre bien le caractère complexe du phénomène : tout d'abord la difficulté pour les personnes concernées de se percevoir comme « victimes », celle de mettre des mots sur les traitements subis, les identifier et en saisir le caractère injuste. Mais cela n'est pas suffisant pour agir, former une réclamation et demander réparation, notamment lorsqu'il s'agit de porter plainte contre son propre employeur.

Dans les cas de discrimination syndicale la durée des pratiques discriminatoires, ainsi que le temps de latence avant que celles-ci ne soient dénoncées, se révèlent être particulièrement longs. D'une part, il s'agit de discriminations dont les conséquences se répercutent le plus souvent tout au long de la carrière professionnelle (34 dossiers sur 63 reposent sur des faits ayant plus de 10 ans d'ancienneté). D'autre part, encore plus que pour d'autres types de discriminations, il s'avère difficile pour des syndicalistes rompus à la confrontation avec leur employeur et à la défense des intérêts de leurs collègues, d'endosser la posture de la victime. Discrimination et répression sont des pratiques longtemps considérées comme « inévitables », voire conformes à l'engagement syndical.

« Il était acquis pour tous que l'engagement syndical était incompatible avec la carrière. » (François Clerc, « Discrimination syndicale. La stratégie de la CGT », Semaine Sociale Lamy, n°1190, 15 novembre 2004, pp. 6-13.)

Être discriminé a longtemps été interprété comme un indicateur de la vigueur de l'engagement syndical¹⁴, une preuve « concrète » de la qualité et de l'efficacité de l'action syndicale : *« J'étais bon puisque je n'avais pas d'augmentation..., Qu'un délégué du personnel soit sanctionné, on y trouvait presque une fierté, ... »*

Les cas de répression ou de discrimination anti-syndicales qui remontent sur le site de l'Observatoire témoignent de cette temporalité longue. Au temps de latence entre le

¹³ Plus particulièrement, près de la moitié des cas de discrimination syndicale à l'encontre de syndicalistes CGT étudiés concernent les réclamations collectives.

¹⁴ Cf. le concept de processus de « valorisation paradoxale » de William L.F. Felstiner, Richard L. Abel, Austin Sarat (1991), « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer », Politix, n° 16, p. 42.

déclenchement des faits et le moment de leur dénonciation, s'ajoute le temps du contentieux ouvert (prud'homal, pénal, administratif...) également long, tortueux et souvent pénible pour les salariés concernés.

Les institutions saisies par les réclamants au sujet de discriminations représentent, dans la majorité des cas, un dernier recours après l'interpellation infructueuse ou insatisfaisante d'autres acteurs et institutions. En effet, le litige étant le plus souvent d'ordre individuel, le vecteur de règlement privilégié est de s'adresser d'abord au responsable de tels agissements. En second lieu, c'est vers la Justice que les victimes se tournent. Plus particulièrement dans le cas de discriminations syndicales, les premières instances saisies relèvent de la régulation interne à l'entreprise (IRP) ou de l'Administration du travail. Nombre de dossiers sont en effet déjà connus par l'inspection du travail avant de parvenir à la HALDE, au Défenseur des droits ou à une organisation syndicale. Ces premières tentatives de régulation laissent d'ailleurs souvent des traces. Par exemple un procès-verbal de l'inspecteur du travail en cas de discrimination syndicale. La prise en charge par les organisations syndicales constitue dès lors le moyen d'aller jusqu'au bout de la dénonciation et de la demande de réparation, soit par la médiation, soit par la Justice.



LA MONTÉE EN CHARGE DES SIGNALEMENTS DE CAS DE RÉPRESSION OU DE DISCRIMINATION SYNDICALES AUPRÈS DE L'OBSERVATOIRE

Une cinquantaine de cas de répression et/ou de discrimination à l'égard de syndicalistes depuis la création du site de l'Observatoire (fin 2012) ont été signalés par des syndicats d'entreprises ou des structures syndicales professionnelles ou interprofessionnelles. Il s'agit de pétitions, tracts syndicaux, articles de presse militante ou de notifications de jugements qui racontent des histoires de répression, harcèlement, discrimination de salariés qui à un moment de leur carrière se sont engagés dans l'action syndicale, ou ont essayé d'implanter une section syndicale, tenté de faire respecter le droit à une représentation du personnel en organisant des élections professionnelles. Il s'agit dans certains cas de récits de procédures judiciaires relativement longues, qui portent sur plusieurs années, riches en rebondissements, encore en cours ou terminées depuis peu.

Les « témoignages » que les syndicats font remonter à l'Observatoire ne constituent que le sommet d'un iceberg encore en grande partie immergé. Ils ne peuvent dès lors pas prétendre à une quelconque représentativité. Ils permettent néanmoins d'entrevoir des formes répressives de management à l'égard des syndicats, de mesurer l'ampleur des moyens mobilisés par certaines grandes entreprises pour se débarrasser de syndicalistes trop actifs. Ils font également état de mobilisations collectives pour la défense des droits syndicaux, ils dévoilent les contradictions du système judiciaire qui d'une juridiction à l'autre peut émettre des avis contraires sur les mêmes faits. Certains témoignages montrent enfin une facette peu glorieuse de l'action étatique : celle de la répression policière ou du Parquet qui contribuent, parfois en lien avec certains media et responsables politiques, à criminaliser l'action syndicale (cf. [chapitre IV](#)).

Ces tracts, articles de presse, pétitions ou notifications de jugements présents sur le site de l'Observatoire montrent que même là où les syndicats sont le mieux implantés, syndiqués et militants font l'objet de répression et discriminations de la part de certaines directions d'entreprises. La plupart

des remontées concernent de grandes entreprises, ce qui n'est pas étonnant puisque c'est là où les syndicats ont les moyens humains et matériels de leur engagement, là où ils sont les mieux implantés, que la dénonciation d'agissements discriminatoires a le plus de chance de s'exprimer. Le secteur public ou les anciennes entreprises publiques sont loin d'être épargnés. Ainsi à la Poste, EDF, mais aussi dans les Mairies, les Conseils généraux ou les établissements publics ..., des salariés syndiqués et engagés dans les luttes sont victimes d'agissements discriminatoires de la part de leur hiérarchie et de leurs directions, parfois depuis plusieurs années.

Dans le secteur privé cet échantillon de cas de discrimination et de répression anti-syndicales recouvre une grande variété d'activités. Il s'agit aussi bien de la grande industrie (métallurgie, automobile, armement), que de sociétés de transport routier ou d'activités de services aux entreprises (très spécialisées). Cela concerne des banques ou des sociétés d'assurance (fortement syndiquées) y compris relevant de « l'économie sociale et solidaire » (secteur mutualiste notamment), comme des entreprises du BTP ou de la grande distribution où l'implantation syndicale est plus rare.

Des professions et des secteurs très qualifiés, tels que l'audiovisuel et la presse ne sont pas épargnés. Ainsi l'intersyndicale des journalistes dénonce haut et fort « les pressions subies par les représentants syndicaux nationaux dans leurs entreprises pour les empêcher d'exercer leurs mandats dans les instances paritaires et de branches ». C'est à l'unisson que les syndicats du secteur qualifient les pressions « quasi-généralisées » à l'égard des représentants syndicaux de « chasse aux sorcières visant à bâillonner et anéantir toutes critiques de pratiques patronales contestables ». Ces pratiques vont du non respect des conventions collectives au harcèlement voire aux violences au travail.

Certains syndicats, selon leur implantation dans ces secteurs ou leur implication au sein de l'Observatoire, semblent être plus touchés que d'autres, mais tous sont concernés. Ainsi, si parmi les cas signalés à l'Observatoire, les représentants de la CGT, de FO ou de Solidaires sont plus souvent les cibles de la répression managériale, des représentants CFDT, CFTC et CGC dénoncent aussi dans telle grande société d'édition, dans plusieurs sociétés de presse ou dans telle entreprise automobile, une « répression généralisée des droits syndicaux », des « licenciements abusifs » d'élus syndiqués,

de délégués syndicaux ou de salariés syndiqués revendiquant leur droit à une représentation dans l'entreprise. Ils dénoncent des « sanctions injustifiées, des mutations disciplinaires illégales » à l'encontre de syndicalistes, mais aussi « des atteintes à la dignité de l'ensemble des salariés ».

De même, la répression de militants de la Confédération paysanne semble bien être la seule réponse des pouvoirs publics face à l'indignation des paysans qui s'opposent à des projets d'agriculture industrielle qui mettent en péril la santé, la sécurité, l'environnement, la condition animale et l'emploi.

L'Observatoire n'a pas vocation, comme c'était le cas hier pour la HALDE et aujourd'hui pour le Défenseur des droits (bien qu'avec des moyens réduits, cf. [chapitre IV](#)), à enquêter et délibérer sur des cas de discrimination ou répression syndicales, ni à formuler des recommandations, des observations devant le tribunal et éventuellement transmettre des dossiers au parquet, etc. L'Observatoire est un espace d'information et de dénonciation des discriminations et des différentes formes de répression antisyndicales en France, un lieu de débat, de connaissance, d'alerte, une ressource pour tous les militants qui luttent pour faire respecter les droits syndicaux et par là-même les droits de tous les salariés.

Son premier objectif est de donner de la visibilité sociale à un phénomène souvent occulté, presque ignoré par les médias, banalisé par le politique, largement sous-estimé par la Justice et l'administration du travail. C'est en rendant visibles les luttes menées sur les lieux de travail, en donnant la parole aux salariés et militants concernés, en informant sur les batailles gagnées comme sur celles en cours, sur les pratiques répressives et discriminatoires de certaines entreprises que les garanties du respect des libertés syndicales pourront être renforcées.

Parler, dénoncer, débattre c'est aussi une manière de combattre les abus patronaux, les carences ou la complicité des pouvoirs publiques, la condescendance des médias... « Raconter comment vont les choses signifie ne pas les subir »¹⁵ et c'est donc déjà une manière d'agir sur la réalité.

La lutte pour le respect des libertés syndicales est menée

¹⁵ Roberto Saviano, auteur de « Gomorra. Dans l'empire de la Camorra » (2009, éd. Poche Folio).

quotidiennement sur le terrain par les salariés eux-mêmes, les militants et leurs organisations syndicales. Dès lors, la dimension interactive de l'Observatoire est centrale pour son fonctionnement, d'où l'importance qu'il attache aux témoignages collectifs que, sous des formes diverses, les syndicats font remonter à son site. Ces remontées pourraient esquisser à terme une sorte de « liste noire » des entreprises qui bafouent les droits des salariés en matière de représentation et de droits syndicaux sur les lieux de travail, à l'instar de celles qui recensent les entreprises les plus dangereuses et qui sont rendues publiques sur Internet par l'équivalent américain de l'Inspection du travail. Aux USA, avec la publicité négative faite par les syndicats, cela a contribué à éloigner des ces entreprises autant la clientèle que les candidats à l'embauche et a conduit de nombreuses entreprises à modifier leurs pratiques¹⁶.

Parce que poser la question du respect des droits syndicaux, et plus largement du respect du droit des salariés à une représentation dans l'entreprise, interroge les fondements même de notre démocratie, parce que cela questionne plus particulièrement l'état réel des relations sociales en France au-delà d'une rhétorique du dialogue social qui remplit les agendas politiques et patronaux, l'Observatoire interpelle directement l'État pour qu'il s'engage dans le respect des libertés syndicales en garantissant l'application du droit et en sanctionnant ceux qui bafouent la loi. ●

Proposition 1

Créer un nouvel ordre de juridiction spécialisé dans les affaires sociales ; créer au sein de cette juridiction une formation répressive spécialisée.

Proposition 2

Assurer la présence du Ministère Public aux audiences civiles.

Proposition 3

Créer une action collective en justice ayant pour finalité de constater l'existence d'une discrimination envers plusieurs salariés et d'ordonner à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour y mettre un terme, ainsi que la réparation intégrale des préjudices¹⁷.

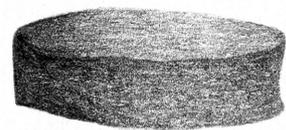
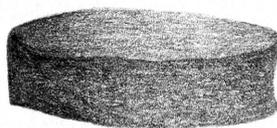
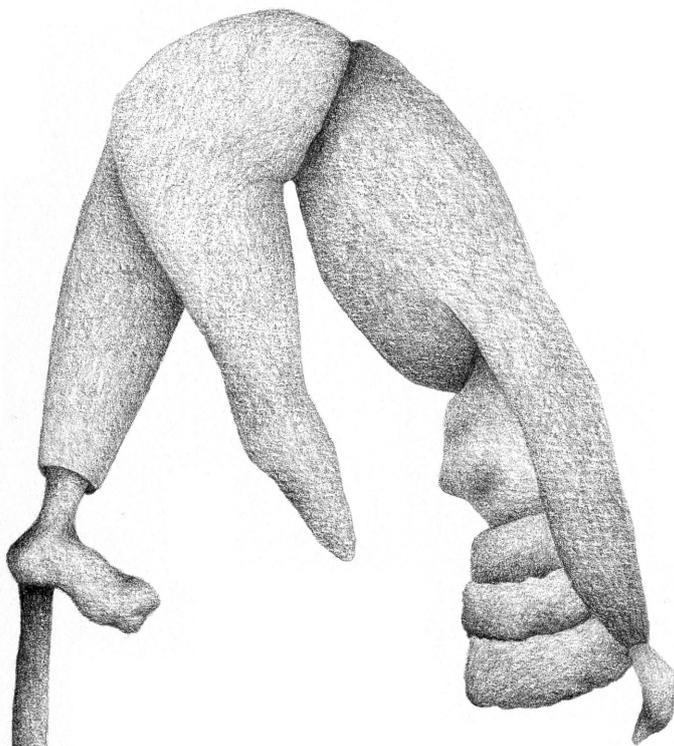
Proposition 4

Exiger du Garde des Sceaux une circulaire incitant à poursuivre les faits d'entrave et de discrimination syndicale.

¹⁶ Philippe Askenazy, Les Désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme, Seuil, 2004.

¹⁷ Cette proposition s'inspire des préconisations présentées dans le rapport Pecaut-Rivolier « Lutter contre les discriminations au Travail : un défi collectif », cf. Annexe A et http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse_42/communiqués_2138/remise-des-conclusions-de-la_17292.htm

CHAPITRE II



La répression syndicale : un problème collectif aux coûts humains et organisationnels élevés

La problématique de la répression syndicale est le plus souvent appréhendée sous l'angle des discriminations individuelles dont sont victimes les syndicalistes, et principalement sous celui des discriminations salariales. C'est en effet sur ce terrain que se situent les principales victoires syndicales, avec une avancée de la jurisprudence permettant une reconnaissance effective du préjudice devant les tribunaux, et donc une réparation.

Cependant, les stratégies patronales d'entrave à l'action syndicale et au fonctionnement des instances représentatives du personnel sont bien plus larges. La répression individuelle des syndicalistes prend des formes multiples et parfois violentes (sanctions, harcèlement, isolement, etc.)¹. En outre, ces entraves n'ont pas seulement un coût pour les individus mais aussi pour les organisations syndicales qu'ils représentent. Cette dimension collective est, certes, plus difficilement mesurable mais tout aussi importante. Dans ce premier rapport de l'Observatoire nous avons fait le choix de montrer comment répression et discrimination syndicales n'ont pas que des conséquences pour les victimes elles-mêmes, mais représentent également un coût pour l'ensemble des personnels et pour les organisations syndicales concernées.

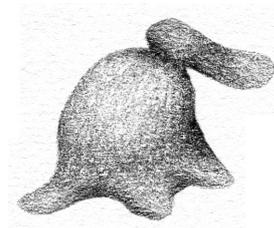
Nous avons pour cela recueilli les témoignages de responsables d'organisations syndicales implantés dans différents secteurs d'activité – secteur public, entreprises parapubliques, secteur privé. Tous concordent à démontrer que la lutte contre la répression et la discrimination syndicales représente une part importante de l'activité, du temps et des moyens financiers des organisations syndicales, au détriment de l'action revendicative,

qu'elle pèse sur leur développement, qu'elle joue comme un moyen de pression en sortie de conflits.

Mettre en lumière les conséquences collectives des entraves à l'action syndicale permet aussi de souligner l'importance de l'action militante. La protestation collective et l'organisation de la solidarité syndicale apparaissent en effet comme un point d'appui essentiel pour les individus et les équipes militantes qui sont confrontés, sur leur lieu de travail, à des faits de répression ou de discrimination. Si l'action juridique est souvent indispensable pour sanctionner et contraindre les employeurs à respecter les libertés syndicales, la solidarité collective apparaît comme un facteur nécessaire pour soutenir l'engagement des salariés.

On abordera dans un premier temps les différents aspects de la répression antisyndicale mise en œuvre par les employeurs. On exposera ensuite comment cette répression déborde la sphère de l'entreprise privée, pour s'étendre à la sphère publique et parapublique. On soulignera le coût organisationnel que représente la mobilisation des structures syndicales pour faire respecter le droit. Enfin, nous rappellerons l'importance des réponses collectives à la répression antisyndicale, ainsi que la nécessité de faire évoluer le droit, alors que le développement du chômage et la précarisation de l'emploi, transforment profondément le monde du travail et affaiblissent les possibilités de résistance des salariés de plus en plus fragilisés par la menace de perdre leur emploi.

¹ Pour une description des formes multiples de discrimination et de répression syndicales, cf. la note de la Fondation Copernic, « Répression et discrimination syndicale », éd. Syllepse, nov. 2011 – <http://observatoire-repression-syndicale.org/?p=336>.



LES DIFFÉRENTES FACETTES DE LA RÉPRESSION SYNDICALE

La répression et l'entrave à l'activité syndicale procèdent souvent de deux logiques différentes.

D'une part, certains patrons, dirigeants ou responsables hiérarchiques éprouvent un rejet spontané des syndicats et des syndicalistes qu'ils perçoivent comme une remise en cause de leur autorité. Ils les considèrent comme des salariés « nuisibles » qui « travaillent contre l'entreprise ». Dès lors, il leur paraît « normal » de leur rendre la vie dure.

C'est plus particulièrement le cas dans les petits établissements, souvent à l'occasion d'une première implantation syndicale. Un patron habitué à gérer les rapports avec « ses » salariés sur un mode paternaliste éprouvera de fortes réticences à basculer vers un mode plus formalisé de relations sociales. Comme le soulignent plusieurs témoignages recueillis cela conduit certains employeurs à développer diverses stratégies d'entrave à l'action syndicale. Une des plus fréquentes consiste à faire preuve de « mauvaise volonté » dans le respect des droits syndicaux, en jouant notamment sur les périmètres de l'entreprise pour rester en-deçà du seuil d'effectifs qui déclencherait le droit aux élections professionnelles. D'autres stratégies consistent à « jouer la montre » avant d'accorder un droit, pour reprendre l'expression d'un responsable syndical interviewé. Le plus difficile est souvent de faire accepter la présence syndicale et, avec elle, une conformation plus stricte aux règles juridiques qui gouvernent les relations collectives de travail.

La répression et l'entrave peuvent procéder d'une stratégie réfléchie de « répression-dissuasion », d'obstruction au développement d'un contre-pouvoir dans l'entreprise. Il s'agit à la fois d'intervenir en amont de la création des sections syndicales, mais également de « mener la vie dure » aux syndicats et aux militants pour les empêcher d'agir et pour montrer à tous ce qu'il en coûte de vouloir représenter un syndicat dont l'entreprise ne veut pas. On envoie ainsi un message à l'ensemble des salariés que traverserait l'idée de s'engager syndicalement.

Toute une gamme d'« outils » de répression peut alors être mise en œuvre. À l'occasion d'une journée d'études organisée

à l'Université de Lille 2 en janvier 2013, une responsable de l'Union départementale CGT du Nord, à l'époque en charge des questions revendicatives et des problèmes de répression, est revenue sur son expérience :

« Les types de sanctions infligées aux syndicalistes vont de la procédure de licenciement à la mise à pied avec perte de salaire, en passant par l'assignation en justice ou encore des pressions, menaces ou discriminations multiples et non-respect des droits syndicaux [...] Ce constat porte sur une trentaine de dossiers qui ont nécessité une intervention. Ne sont pas comptabilisés les cas de discriminations, de pressions ou de menaces diverses qui sont très peu portés à notre connaissance. [...] La répression anti syndicale mise en œuvre par les employeurs rentre bien dans une stratégie globale de gestion de l'entreprise et du personnel qui tend à affaiblir l'activité et l'action syndicale et, par conséquent, la résistance des salariés. » (Entretien 1)²

Redécouper l'entreprise pour limiter le droit syndical

Un premier moyen pour entraver l'exercice des libertés syndicales consiste à découper l'entreprise en entités de moins de 50 salariés, afin d'éviter la mise en place du Comité d'Entreprise, de délégués syndicaux, du CHSCT, voire en entités de moins de 11 salariés pour éviter également les délégués du personnel. Cette stratégie est particulièrement fréquente dans le commerce et les services. Un responsable syndical de ces secteurs (entretien 2) évoque par exemple le cas d'une société d'intérim lyonnaise, dont toutes les agences sont franchisées, qui a divisé son siège de 200 salariés de sorte qu'aucun établissement n'atteigne le seuil des 50 salariés. L'hostilité patronale à l'égard des syndicats est chose courante dans ce secteur d'activité, y compris dans les grands groupes qui confient leurs établissements à de petits employeurs, via les systèmes de franchise ou de location-gérance, subordonnant ainsi l'implantation d'une section syndicale à la mise en place d'une unité économique et sociale (UES).

Le droit permet en théorie de contrer ce genre de pratique.

² Les entretiens exhaustifs sont disponibles sur le site de l'Observatoire.

Mais les résultats sont aléatoires et, comme souvent, le temps joue en défaveur des salariés et des syndicats. C'est ce qu'illustre cet autre exemple, qui se situe dans une enseigne de restauration rapide à Lyon. Suite à des problèmes relatifs aux conditions de travail dans un magasin, une action collective a conduit plusieurs jeunes salariés à vouloir créer une section syndicale. Au moment de fonder la section, le responsable syndical découvre que l'employeur dispose de sept magasins, répartis en quatre sociétés afin qu'aucune n'atteigne le seuil des 50 salariés et d'éviter ainsi la mise en place d'un comité d'entreprise. Le syndicat engage donc une procédure juridique pour faire reconnaître l'Unité Economique et Sociale et déclencher des élections. Après plusieurs reports et un jugement du tribunal, l'employeur est contraint d'organiser les élections :

« Mais entre le moment où l'équipe [syndicale] est venue nous voir et le moment de l'élection, il s'est écoulé un an et demi. La moitié de l'équipe est partie « naturellement » ; ils en ont licencié un, fait partir un autre ... Et finalement, sur les trois élus, il ne nous en reste plus qu'une dans l'entreprise. Mais 6 mois après les élections, le patron n'a toujours pas versé l'argent pour faire fonctionner le Comité d'Entreprise. Je viens de recevoir un mail de cette élue me disant "je suis à bout, je n'arrive pas à avoir l'argent". Pourtant j'ai fait les négociations avec eux, je vais assister aux DP avec eux tous les mois, pour appuyer, on met la pression. Une fois qu'il y a eu le jugement, il l'a appliqué, tout doucement certes, mais il a joué sur le turn-over naturel. Et il continue à s'organiser pendant ce temps. Il a déjà cédé un de ses magasins, pour réduire l'unité économique et sociale, peut-être à sa femme, à son fils, pour ne pas que ça se voie. En fait, c'est bien lui le patron des sept magasins. Je suis persuadé que d'ici un an ou deux il aura disséminé ses magasins. Il ne se fera pas avoir deux fois à élire un CE. »

(Entretien 2)

Proposition 5

Reconnaitre le caractère délictuel des réorganisations structurelles dont l'objectif principal est de passer ou de se maintenir sous les seuils de la représentation élue ou syndicale.

Proposition 6

Augmenter les moyens budgétaires dévolus aux juridictions sociales de telle sorte que les actions, notamment en discrimination, soient jugées dans des délais raisonnables, compatibles avec l'application effective du droit du travail dans les entreprises³.

Les grandes entreprises sous-traitent également une part importante de leurs activités, ce qui a pour conséquence de précariser une partie des salariés qui travaillent pour elles, de les priver des avancées sociales obtenues et de rendre toute défense collective très difficile. Une responsable syndicale d'EDF rappelle la fragilité de ces salariés qui lorsqu'ils s'organisent, sont très facilement menacés de mutation sur d'autres sites :

« En sous-traitant des pans entiers de son activité, notre entreprise crée de véritables "déserts syndicaux" dans lesquels les salariés n'ont presque aucun moyen de se défendre et se retrouvent avec des conditions de travail et de rémunération bien inférieures à celles des autres salariés. Cela a tendance à rompre également les solidarités, ils ne sont pas vraiment perçus comme des collègues.

Nous consacrons une grande partie de notre temps à tenter de défendre ces salariés, mais les entraves juridiques et organisationnelles sont nombreuses. La loi ne permet pas, en théorie, de se mettre en grève en solidarité ; elle n'oblige pas à donner un droit de regard au Comité d'Entreprise sur les contrats de sous-traitance ; elle ne permet pas de poser des questions en réunion de Délégués du Personnel sur ces salariés, même lorsqu'ils sont présents toute l'année sur les sites. Mais surtout, elle les place dans une telle situation de précarité qu'il est très difficile pour eux de se défendre, de se syndiquer : en cas de comportement "subversif", on fait en sorte que le salarié ne soit pas repris lors du prochain appel d'offre, ou bien le volume du contrat diminue et le salarié est licencié, ou changé de site. Il

³ A ce propos, on rappelle que l'Etat a été condamné à plusieurs reprises pour n'avoir pas mis en œuvre les moyens propres à assurer correctement le service de la Justice devant les juridictions prud'homales.

nous est revenu à de très nombreuses occasions, par des salariés sous-traitants de différentes entreprises, qu'il ne fallait pas qu'ils soient vus à "parler avec les syndicats" ! Nous obtenons cependant parfois des victoires, mais au prix de luttes acharnées et dans les rares cas où la loi nous est favorable ». (Entretien 3)

Proposition 7

Etendre les missions, les droits et moyens du Comité d'Entreprise et des autres Institutions Représentatives du Personnel (IRP) des entreprises utilisatrices à tous les aspects de l'application du Droit du Travail aux travailleurs affectés habituellement sur un site de cette même entreprise. Affirmer la responsabilité solidaire de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise sous-traitante en cas d'atteinte à la liberté syndicale subie par un travailleur d'une entreprise sous-traitante. Autoriser les travailleurs mis à disposition à participer à la fois aux élections professionnelles de l'entreprise utilisatrice et à celles de l'employeur de droit. Aligner les conditions d'ancienneté liées à l'éligibilité sur celles des travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

Proposition 8

Prévoir que lorsque le nombre total des salariés d'un groupe de sociétés dépasse les seuils de la représentation collective, aucun salarié d'une société de ce groupe ne peut être privé d'une représentation du personnel.

Dans les grandes entreprises, une pratique fréquente consiste à définir des périmètres de CE (les établissements distincts) de manière à contenir la représentativité d'un syndicat à un périmètre restreint ou bien, au contraire, à le diluer dans des périmètres tellement larges que l'obtention de la représentativité pour un nouveau syndicat devient presque impossible. C'est notamment le cas à EDF :

« Nous avons un périmètre de quatre départements, avec quatre heures de délégation mensuelle ! Comment pouvons-nous nous faire connaître ? Aux

élections, nous obtenons de très bons scores sur les sites où nous sommes présents, nous sommes même souvent majoritaires. Mais nous ne faisons rien sur les sites où personne ne nous connaît, et donc nous ne parvenons pas à obtenir la représentativité. » Et selon un autre militant, de la même entreprise : « j'ai 12 000 salariés sur toute la France, avec 4 heures de délégation ! » (Entretien 3)

Ce jeu sur les périmètres de représentativité peut se révéler sans fin. Pour les organisations syndicales qui ne sont représentatives que sur certains établissements d'une grande entreprise, la représentativité durement acquise peut être remise en cause à tout moment par une restructuration interne. Un autre délégué syndical rapporte les termes d'un mail de sa Direction :

« La réorganisation intervenue a déterminé un nouveau découpage du périmètre des établissements [...] le centre au sein duquel vous avez été jugé représentatif a donc disparu ». La Direction a sollicité la restitution de « tous les moyens qui avaient été mis à [notre] disposition dans le cadre du fonctionnement de [notre] organisation syndicale sur l'ex centre. »

Ce même délégué précise :

« Malgré l'intervention de l'inspecteur du Travail, qui faisait remarquer qu'il s'agissait d'un délit d'entrave puisque la Direction contestait la désignation d'un Délégué Syndical sans même en référer à la Justice, la Direction a poursuivi son action. Elle a ensuite contesté notre représentativité devant la Justice a posteriori. Nous avons donc dû aller nous défendre devant les Tribunaux, mais nous avons été déboutés, à la stupéfaction de notre avocat. Cela nous a coûté toute notre trésorerie et nous avons perdu nos mandats... »

(Entretien 3)

Proposition 9

Organiser pour les services de police et de gendarmerie des sessions de formation et de sensibilisation au droit du travail, aux violations du

droit syndical et du fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel et spécifiquement à la discrimination antisyndicale, pour leur permettre de mener utilement les enquêtes qui leur sont confiées dans ces matières.

Proposition 10

Développer, dans le programme de formation de l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM), les sessions thématiques tant en droit social qu'en droit pénal du travail (harcèlement, discrimination et délit d'entrave notamment), à destination des magistrats du Ministère Public et du Siège ; rétablir des sessions interdisciplinaires sur des thèmes pouvant intéresser à la fois magistrats du siège et du parquet, conseillers prud'hommes, avocats, inspecteurs et contrôleurs du travail, délégués du Défenseur des Droits, syndicalistes...

User du pouvoir managérial contre la liberté syndicale

Le lien de subordination qui lie le salarié à son employeur le place sous son autorité et lui confère le pouvoir de « donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ». L'employeur se trouve ainsi en situation « légale » d'exercer toutes sortes de pressions sur le salarié, pouvant y compris conduire à le détourner de l'activité syndicale. Ces pressions sont souvent complexes à qualifier, pour celui ou celle qui en est victime (il faut que le salarié prenne conscience du fait que l'employeur déborde de ses prérogatives normales) et difficiles à faire reconnaître légalement.

Ces entraves prennent des formes multiples : discriminations à l'embauche, encadrement des votes, mises au placard, sanctions diverses... pouvant aller jusqu'au harcèlement, tout cela dans l'objectif soit d'isoler le militant et de lui faire perdre son influence syndicale, soit de s'en débarrasser par démission ou rupture conventionnelle, en le faisant « craquer », ou, in fine, en le licenciant.

L'hostilité de l'employeur à l'égard du syndicalisme peut être

sélective. Le syndicalisme en général est parfois moins mis en cause que « le droit des salariés de choisir librement le syndicat de leur choix ». Une des tâches des managers étant de contrôler et réduire l'incertitude dans la mobilisation de la main-d'œuvre, l'existence d'un partenariat étroit avec une organisation syndicale peut parfois relayer ou compléter efficacement cette mission et chaque partie y trouver un intérêt. Les difficultés surviennent quand les divergences d'intérêts s'exacerbent (par exemple sous l'effet de contraintes financières accrues) ou quand des acteurs syndicaux contestent cette alliance au nom d'une autre définition de l'intérêt des salariés. Défendre la liberté et l'indépendance syndicale implique ainsi de reconnaître que la légitimité de l'action syndicale ne doit pas découler du bon vouloir de l'employeur mais des règles juridiques, garanties par l'État et les conventions internationales, qui protègent les travailleurs.

Le chantage au déroulement de carrière

De nombreux témoignages de responsables syndicaux dénoncent les pressions qui s'exercent sur les militants, avant même qu'ils ne se présentent aux élections ou prennent un mandat syndical. Il ne s'agit pas de cas isolés, mais de pratiques régulières. Ces pressions peuvent prendre la forme de « conseils bienveillants » : « Pour ta carrière, il vaudrait mieux que tu n'adhères pas à tel syndicat » ; « Si ça se sait, tu ne pourras plus évoluer ». Il peut aussi s'agir d'intimidations plus explicites, qui consistent à dire clairement, mais sans l'écrire, que « c'est le syndicalisme [contestataire] ou la carrière ». Dans ces conditions, l'exercice de la liberté syndicale est d'autant plus difficile que le salarié monte dans la hiérarchie, comme l'illustrent les témoignages suivants de militants syndicaux de La Poste :

« Dans presque toutes les Directions, on fait savoir à nos adhérents qu'il faut choisir entre un engagement [dans notre syndicat] et leur carrière. C'est ainsi que, dans de nombreux [sites], nous ne parvenons pas à constituer des listes de cadres, même lorsque nous sommes très présents sur les autres collègues. Pourtant, nous avons des militants qui accèdent au collège Cadre : mais cela signe la plupart du temps la fin de leur engagement, du moins public : c'est le contrat, annoncé explicitement – mais oralement – par les Directions. Nombre de nos

adhérents ne veulent surtout pas que la Direction soit au courant de leur engagement syndical. » (Entretien 5)

Selon un autre responsable syndical :

« La discrimination syndicale envers les militants “du mauvais bord” est également une pratique courante. Les pressions, menaces et intimidations en tous genres, bien que très répandues, sont quasiment impossibles à démontrer et donc à sanctionner, car cela reste des paroles. Je me suis moi-même entendue dire par l’un de mes responsables hiérarchiques : “tu as les capacités pour progresser hiérarchiquement, mais tu n’as pas choisi la bonne boutique”. D’autres collègues se sont vus présenter une lettre de démission [du syndicat], au moment de signer l’avenant lié à leur promotion. » (Entretien 5)

Souvent, ces intimidations vont de pair avec des promesses si les militants acceptent de « lâcher le syndicat ». Ainsi, un responsable syndical explique comment dans une enseigne française de la grande distribution, l’employeur « joue de la carotte et du bâton » pour se débarrasser du syndicat, en avançant alternativement primes ou promotions d’une part, recours juridiques de l’autre contre les représentants syndicaux :

« [Ici] c’est simple, ils ne veulent pas de [notre syndicat] [...]. Ce qui fait qu’on a perdu tous nos militants dans la région [...]. [Par exemple], on avait trouvé cinq candidats. Au deuxième jour qu’on tournait dans les magasins, la Direction a chopé [l’un d’eux], lui a proposé une grosse somme d’argent et lui a dit : “Tu la prends tout de suite, mais par contre tu disparais, tu ne fais pas la campagne”. Le salarié m’a appelé pour me dire “Je suis désolé, j’ai besoin d’argent”. Il est parti. Les quatre autres salariés ont présenté une liste et sont arrivés premier syndicat sur six, ils ont tous été élus. Résultat : 3 jours après l’élection, deux élus démissionnaient. Les deux autres élus sont venus me dire “Elles ont été achetées, on a promis une promo à l’une d’entre elles”. Les deux élus restants sont venus me voir, j’ai commencé à travailler avec eux sur les DP, les revendications... et ils ont disparu. Je les appelais, ils ne répondaient plus. Donc je pense qu’eux aussi ont

été “achetés”, même si je n’aime pas ce terme. Disons que leur situation personnelle a dû s’améliorer... Ou alors on leur a fait comprendre qu’on allait leur pourrir la vie... [...] La Direction les avait déjà mis au tribunal deux fois, en tant que candidats DP et en tant que candidat régional. Les deux élues, je les avais trouvées en pleurs au tribunal : “Tu te rends compte ? Moi traînée au tribunal ! Comme une voleuse ! Qu’est-ce que j’ai fait ?” » (Entretien 2)

Discrimination à l’embauche

Les employeurs cherchent parfois à faire des syndicalistes de véritables pestiférés. Un salarié rapporte comment, alors qu’il postulait à une embauche dans une grande entreprise pour laquelle il travaillait depuis longtemps comme prestataire, qu’il avait passé les tests et semblait avoir toutes les qualifications nécessaires, il s’était vu reprocher lors de l’entretien d’embauche son amitié avec un militant syndical du « mauvais bord », et n’avait finalement pas été embauché. Les discriminations à l’embauche sont une arme redoutable pour faire payer un engagement syndical, en particulier dans des secteurs caractérisés par un turnover important tels que le commerce et les services :

« Dans notre secteur, les employeurs n’ont pas forcément besoin de licencier les militants. Ils profitent d’un turn-over important et font en sorte qu’ils soient grillés dans le secteur et qu’ils ne puissent plus être réembauchés » (Entretien 2)

Le témoignage de cet autre militant syndical, travaillant dans le secteur du BTP, ne laisse aucun doute sur cette discrimination à l’embauche. Poussé à la rupture conventionnelle en raison de ses activités syndicales, il se retrouve sans emploi et relate des difficultés à retrouver un travail :

« Ma conseillère de Pôle Emploi est très pessimiste sur mes chances de retrouver un emploi : elle m’a conseillé de quitter le département “et encore, je ne suis pas sûre que cela suffise”, m’a-t-elle dit. Elle m’a aussi suggéré de me faire oublier pendant un an. » (Entretien 6)

Or ce type de discrimination ne laisse pas de trace : elle est dès lors très difficile à démontrer devant la Justice.

Proposition 11

Créer un registre des recrutements faisant apparaître, pour chaque poste, les caractéristiques principales relevées sur toutes les candidatures reçues (nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, études, diplômes, expérience professionnelle, photographie), la liste des candidats retenus pour un ou plusieurs entretiens d'embauche et l'identité de la personne recrutée, afin de faciliter le contrôle administratif ou judiciaire d'une éventuelle discrimination à l'embauche.

Sanctions disciplinaires, harcèlement, licenciement

De nombreux militants actifs sont soumis à des conditions de travail à l'origine de troubles psychosociaux importants lorsque certaines Directions cherchent par tous les moyens « à les faire craquer » : des reproches soudains concernant de supposés manquements professionnels, des accusations d'incompétence alors que précédemment ces mêmes salariés étaient appréciés professionnellement. Les tentatives de susciter l'hostilité des autres collègues, le retrait inopiné de tâches, la « mise au placard », sont autant de pratiques managériales qui visent à décrédibiliser les salariés syndiqués les plus actifs. Ces attaques créent un contexte délétère, difficile à vivre au quotidien comme le montre le récit de cette militante, qui cumule plusieurs mandats, « accusée » d'avoir monté une section syndicale dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) :

« Mes problèmes ont commencé dès l'instant où mon employeur a eu connaissance de mes activités militantes, lorsqu'en 2008 je l'ai informé de mon inscription prochaine sur les listes prud'homales. C'est à la même époque que j'ai monté une section [syndicale] avec quelques collègues et ai pris plusieurs mandats syndicaux. Ma Direction me reproche très clairement

mon activité syndicale, et en particulier mes temps de détachement, se plaint que mes courriers (syndicaux) la "fatiguent". Elle tente de monter les collègues et les représentants des pensionnaires contre moi. Elle a par exemple affiché sur les murs de l'établissement que je coûtais trop cher, qu'elle devait me payer mes heures syndicales et ne pouvait donc pas rémunérer un autre salarié pour me remplacer et assurer l'animation. »
(Entretien 7)

Cette tactique de harcèlement permanent peut déboucher sur des sanctions à répétition. Si, parfois, elles sont infligées sous couvert de faute professionnelle, elles sont souvent ouvertement en lien avec l'activité syndicale : avertissement pour avoir « souri en réunion », mise à pied pour avoir soutenu un mouvement de grève de salariés sous-traitants, pour avoir « séquestré des salariés », rétrogradation pour avoir « envahi un plateau téléphonique », licenciement pour avoir refusé de couper l'électricité à un client démuné... Ces sanctions vont jusqu'au licenciement, en passant par des mutations forcées, des menaces récurrentes, des atteintes graves à la santé ... Lorsque les militants sont bien implantés et inattaquables sur le plan professionnel, la Direction se contente souvent de les « placardiser » :

« Après avoir essayé pendant des années de nous faire craquer, ils nous fichent maintenant une paix royale et cherchent à nous tenir à l'écart des autres salariés, ce qui est très dangereux. »

Les sanctions peuvent être massives en cas de conflits sociaux, dans le seul objectif de forcer les syndicats à mettre un terme au conflit, ou bien de dissuader les salariés de recommencer, comme a été le cas à la Poste et dans les établissements parisiens du secteur de l'énergie :

« Les relations sociales se sont dégradées à partir de 2005, avec "l'affaire" du centre de tri de Bordeaux-Bègles qui s'est soldée par 13 sanctions, allant jusqu'à deux ans d'exclusion pour les fonctionnaires et le licenciement pour un militant contractuel syndiqué »
(Entretien 5)

« [On a connu une] vague de répression qui a suivi l'important mouvement de grève du printemps 2009.

Plus généralement, [notre syndicat] a subi 28 conseils de discipline entre 2007 et 2011 pour des actes syndicaux, se soldant notamment par des blâmes et des mises à pieds. Depuis septembre 2013, nous avons fait condamner 16 fois la Direction de Paris par la Cour d'Appel de Paris : 8 dossiers de discrimination syndicale et 7 dossiers de sanctions abusives suite à la grève de 2009, pour lesquels les salariés ont été rétablis dans leur droit. Cela prouve que notre Direction ne respecte pas le droit de grève. » (Entretien 4)

À l'inverse, il est particulièrement frappant de constater que les Directeurs des ressources humaines (DRH) qui sanctionnent de manière discriminatoire semblent rarement sanctionnés ni même pénalisés dans leur carrière, bien au contraire. Cela signifie que l'entreprise ne considère pas comme une faute professionnelle, par exemple, le fait qu'un DRH puisse monter un dossier de toutes pièces pour se débarrasser d'un syndicaliste en le licenciant, y compris lorsque le licenciement discriminatoire est reconnu par la Justice. Cela signifie donc que l'entreprise couvre, voire encourage, ce type de pratiques qui sont pourtant en infraction à la loi.

Proposition 12

Créer une indemnité forfaitaire minimale pour le préjudice moral. Rappeler la nécessité d'une réparation intégrale du préjudice moral et prévoir que cette indemnité ne puisse être inférieure à un an de Smic. Prévoir la faculté pour le Juge d'ordonner l'affichage ou la publication de toute condamnation civile pour discrimination syndicale.

Proposition 13

Renforcer les sanctions pénales à l'encontre des entreprises et de leurs dirigeants auteurs d'actes de discrimination syndicale (article L.2146-2 du code du travail), aujourd'hui insuffisamment dissuasives. Prévoir une peine d'emprisonnement d'un an et une amende proportionnelle au chiffre d'affaire, peines doublées en cas de récidive, ainsi que des peines complémentaires d'affichage et de publication.

Proposition 14

Lorsque la juridiction saisie en première instance a annulé un licenciement pour discrimination et ordonné la réintégration du salarié demandeur dans son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent, la décision de réintégration doit être immédiatement exécutoire malgré l'exercice de toutes voies de recours.

Orienter les préférences syndicales

Il arrive fréquemment que les employeurs sortent de leur devoir de réserve pour afficher clairement une préférence pour tel ou tel syndicat (parfois monté de toutes pièces) en distribuant des moyens inéquitables entre syndicats et en usant de leur autorité pour orienter les votes aux élections professionnelles. Le vote électronique, qui ne garantit plus le « secret de l'isoloir », est potentiellement une arme supplémentaire pour le manager qui peut inciter les salariés à voter sans respecter l'anonymat du vote et ce même dans un groupe public comme la Poste :

« S'il n'est jamais bon pour la carrière d'être identifié comme proche de [tel ou tel syndicat], d'autres étiquettes syndicales sont au contraire bien vues. Elles varient selon les Directions, il existe des "spécificités locales". [...] Les Directions font également preuve de favoritisme envers certains lors des élections, et biaisent ainsi les règles du jeu. Elles accordent des temps de détachement supplémentaires aux syndicats qu'elles souhaitent voir élus, et l'on voit apparaître une ribambelle de permanents qui mènent campagne. Sur certains sites, des directeurs d'établissements se permettent de donner des consignes de vote aux salariés lors de la remise des enveloppes contenant le matériel. » (Entretien 5)

Chez EDF ou dans des établissements parisiens du secteur de l'énergie, les représentants de SUD et CGT font état des mêmes stratégies anti-syndicales de la part de leurs directions :

« Certaines interventions sont plus insidieuses, comme les chefs relayant juste avant les élections les

“mauvaises conséquences”, pour les agents, de la non-signature d'un accord local par [tel ou tel syndicat]. Et que penser également des “réunions de crise” entre la Direction et certains syndicats, à la suite de l'annonce de la présentation d'une liste de notre syndicat ou de résultats particulièrement favorables à notre organisation ? » (Entretien 3)

« La Direction fait en sorte de faire baisser l'audience des syndicats combattifs comme le notre. Ainsi, aux élections de 2010 qui se faisaient par vote électronique, la Direction s'était assurée que tous ses cadres avaient bien été voter, n'hésitant pas à les relancer. Le taux de participation, autour de 99%, témoigne de l'efficacité de cette manœuvre. De même, elle joue sur les périmètres de vote pour tenter de marginaliser, ou tout au moins de faire baisser [notre] représentativité. Elle a ainsi rattaché tous les cadres et maîtrises à [notre] bureau de vote. » (Entretien 4)

Le responsable syndical du secteur du commerce et des services, raconte comment l'employeur d'une entreprise de glaces renommée, suite au dépôt d'une liste par un syndicat dont il ne voulait pas, a imposé à deux salariées de se présenter sous l'étiquette d'une organisation syndicale jugée plus conciliante, en leur payant leurs cotisations :

« Il chope [les salariées] et il leur dit “vous êtes candidates pour [tel syndicat], c'est comme ça, je vous ai payé votre adhésion”. Les salariées sont venues nous dire, embêtées “on n'a pas le choix, on est candidates”. J'ai appelé le syndicat, je leur ai fait un courrier leur demandant s'ils validaient le fait d'avoir les adhésions payées par le patron et de telles candidatures. [Le syndicat] a un peu pris peur et a retiré ses candidats. [...] Au 1er tour, [notre candidat] était le seul, mais il n'a pas eu le quorum, parce que [la Direction] a donné consigne de pas aller voter. Et au 2nd tour, ils ont présenté en candidat libre le directeur, ce qui était illégal. Il distribuait des glaces, il promettait tout et n'importe quoi, faisait des affiches signées “le directeur”... Il a fini par être élu. [...] On a contesté l'élection, on avait de quoi, hélas on a perdu sur un vice de forme, il avait pris un très bon avocat [...]. Du coup, le salarié [de notre syndicat] n'a pas été élu et ils lui

mettent la pression. Et tous ceux qui ont soutenu notre syndicat ont quitté l'entreprise. » (Entretien 2)

Proposition 15

Intégrer au bilan social des entreprises une veille sur l'effectivité du droit syndical avec des indicateurs pertinents à définir.

Proposition 16

Elargir le champ de la répression pénale de la discrimination à tous les actes discriminatoires dont peuvent être victimes les travailleurs. Il suffit pour ce faire de s'inspirer de la liste dressée par le Code du travail aux articles L 1132-1 et -2, laquelle comprend notamment, la formation, la classification, la promotion... pour l'intégrer à l'article 225-2 du Code pénal, qui, actuellement, limite la répression à l'embauche, au licenciement et aux sanctions disciplinaires discriminatoires (pour l'essentiel).

Recourir à la violence physique et symbolique

Si dans l'imaginaire collectif l'exercice de la violence est souvent associé à l'action syndicale, elle est pourtant très largement utilisée par les employeurs. Il y a bien sûr déjà celle qu'impliquent les phénomènes déjà évoqués : la violence psychique engendrée par un harcèlement quotidien, ou la violence sociale d'un licenciement sans espoir de retrouver du travail. Si l'époque des « truands du patronat » semble révolue⁴, nombre d'employeurs vont bien au-delà de leurs prérogatives managériales. Pour empêcher l'exercice du droit syndical dans leur entreprise ils n'hésitent pas à recourir aux injures, aux séquestrations, aux menaces physiques, aux agressions, à l'extorsion de faux témoignages, à la récupération de fichiers personnels auprès des services de police... Dans le secteur

4 Pour reprendre le titre d'un ouvrage destiné à documenter l'action de troupes de choc antisyndicales dans les années 1970 : Marcel Caille, *Les truands du patronat*, Paris, Éditions sociales, 1977. Pour exceptionnel qu'il soit, ce mode d'action n'a pas totalement disparu, comme en témoigne cet article : Thomas Lemahieu, « Les “truands du patronat” reprennent du service », L'Humanité, 9 octobre 2012 (<http://www.humanite.fr/social-eco/les-truands-du-patronat-reprennent-du-service-505819>)

du commerce les salariés sont particulièrement exposés à ce type de pratiques. Dans l'entreprise de glaces déjà citée, le responsable syndical du secteur évoque ainsi les menaces dont fut l'objet une salariée défendue par son organisation :

« Une militante a vraiment été harcelée. Subitement, elle n'a plus eu le droit de parler aux clients ou à ses collègues, on la cantonnait à la plonge, on baissait ses primes, on la violentait, on lui disait "Tu signes là ou on va te péter la gueule", il fallait qu'elle signe sa démission. On passe aux prud'hommes en juin, normalement on devrait gagner ». (Entretien 2)

Mais on retrouve le même type de comportements violents dans des entreprises issues du secteur public :

« [À la Poste,] pour tenter d'empêcher une Assemblée générale, la Direction a mobilisé 5 personnes de la BAC et 2 huissiers. En revanche, certains membres de la hiérarchie se permettent des débordements. Ainsi, en décembre dernier, le secrétaire départemental de [notre syndicat] dit avoir été projeté au sol par un cadre [...]. Il a été frappé à coups de pieds, devant le personnel, lui entraînant 7 jours d'interruption temporaire de travail reconnus par l'institut médico-légal. Il a porté plainte contre ce cadre pour "violence volontaire", Mais de tels actes ne font jamais l'objet de procédures internes : la ligne managériale se couvre. [Notre syndicat] a pourtant demandé des sanctions envers ce cadre, mais la Direction n'a pas daigné répondre. » (Entretien 5)

« L'affaire IKEA » a également révélé d'autres pratiques délictueuses à l'encontre de salariés et clients, et plus spécifiquement vis-à-vis de certains militants syndicaux plus particulièrement visés. Mediapart relatait ainsi les faits suivants, dans un article du 20 novembre 2013 :

« L'entreprise IKEA, déjà soupçonnée d'avoir fait espionner ses salariés et d'avoir utilisé les fichiers de police pour se renseigner sur des syndicalistes, voire des clients, est aujourd'hui accusée d'avoir offert des cadeaux à des policiers d'Ile-de-France. »⁵

⁵ Mediapart, 20 novembre 2013, « Espionnage des salariés : Ikéa frappé à la tête », Mathilde Mathieux et Michaël Hajdenberg (<http://www.mediapart.fr/journal/une/201113>)

Selon un ancien responsable de magasin, qui s'exprime sous anonymat : « Quand un gendarme avait besoin d'un bureau, il repartait avec un bureau. On offrait aussi des lots de tombola, etc. Les bons étaient délivrés par le directeur, le directeur administratif ou le directeur du service client. Sinon, comment voulez-vous que la police passe quand on en a besoin, ou qu'elle nous confie les antécédents d'un syndicaliste ? Ces dons étaient fréquents, mais pour de petits montants. Par la suite, ça s'est institutionnalisé. »

La Direction d'IKEA France a été mise en cause, mais il semble que ce système ait été instauré à l'échelle du groupe. Reste à savoir si des sanctions seront prononcées. Si cette affaire a suscité une certaine attention, le responsable syndical d'une organisation victime d'espionnage regrette le peu d'intérêt de la Justice pour le volet « entrave syndicale » qu'elle comporte :

« La Police s'intéresse au volet "administratif" et essaie de comprendre comme des fichiers de Police ont pu être communiqués à IKEA. Mais ce qui est choquant et révélateur, c'est qu'elle ne semble pas s'intéresser à l'aspect répression et entrave syndicale : elle instruit l'affaire exactement comme si la Direction avait espionné n'importe quel salarié ou client. Or, il y a pour nous une circonstance aggravante dans le fait de cibler des syndicats. Outre l'atteinte à la vie privée, il y a manifestation d'une intention de la Direction de ne pas respecter la démocratie sociale, de nier le droit syndical, de nuire à des élus qui représentent les salariés. » (Entretien 8)

Des moyens de défense inégaux

Plusieurs témoignages dénoncent l'existence de cellules juridiques, dans les grandes entreprises, dont la mission consiste à surveiller et contenir les syndicats jugés trop critiques. Ces services juridiques s'appuient eux-mêmes sur de gros cabinets d'avocats à qui ils font appel à chaque procès qui les oppose à des syndicats. Face à cet arsenal, les syndicats n'ont bien sûr pas la capacité de mobiliser des moyens financiers ou humains de niveau comparable. Lors de ces procès, les avocats qui défendent les militants ont donc infiniment moins de temps à consacrer à l'affaire que ceux des directions. Par ailleurs, les syndicats se retrouvent contraints, faute de moyens, de choisir les affaires qu'ils souhaitent

porter devant la Justice et d'en abandonner d'autres, même s'ils estiment qu'ils pourraient les gagner. Les Directions choisissent au contraire d'aller le plus possible devant la Justice, et poussent souvent le procès jusqu'en cassation.

Divers témoignages illustrent la façon dont le déplacement d'un litige sur le terrain juridique peut parfois être expressément pensé comme un moyen d'évincer la représentation syndicale, comme dans l'exemple d'une agence d'intérim lyonnaise où au cours de l'été 2013, une salariée en contact avec un syndicat avant demandé l'organisation d'élections DP en se déclarant candidate. Le jour même, elle avait reçu un courrier de mise à pied et avait été convoquée en vue de son licenciement pour faute grave. Le permanent de la fédération syndicale qui l'avait accompagnée à l'entretien avait signalé à l'employeur la nullité de la procédure car la salariée était couverte par le statut de salariée protégée. Deux semaines plus tard, deux autres salariés étaient mis à pied, puis deux autres encore, tous soupçonnés d'être amis avec la salariée initialement mise en cause. Les lettres de licenciement identiques présentaient les mêmes arguments fallacieux. À l'occasion du passage aux prud'hommes, l'employeur a proposé à chaque salarié un généreux chèque de conciliation, à la condition que le syndicat sorte définitivement de l'affaire :

« J'ai calculé le coût total : 150 000 euros. Mais ils préfèrent payer et faire des dégâts du point de vue humain, plutôt que d'avoir un CE qui regarde leurs comptes. » (Entretien 4)

Autre exemple : ce militant, traîné devant le tribunal par son employeur pour avoir distribué un tract à l'entrée de son établissement informant les salariés de la création d'une section syndicale. Évidemment, l'entreprise a perdu, mais le militant a pris peur et a laissé tomber. La section n'a jamais vu le jour.

La possibilité de recourir à des huissiers crée des inégalités entre les parties, comme le relate cette responsable syndicale dans le cadre d'une accusation de séquestration de salariés par des militants syndicaux :

« [La Direction] a eu recours à des constats d'huissiers, qui ont été établis d'une manière invraisemblable : l'huissier a fait "corriger" son constat par la Direction,

celle-ci modifiant notamment des noms. En revanche, il est plus difficile pour un syndicat de faire venir un huissier, d'une part parce qu'il ne dispose pas des moyens financiers pour le rémunérer, et d'autre part parce que beaucoup d'huissiers hésitent à intervenir contre une grande entreprise comme la Poste, avec laquelle ils sont amenés à travailler. » (Entretien 6)

Beaucoup de témoignages soulignent également le fait que les employeurs vont en appel, voire en cassation, presque systématiquement. Cela reflète une réelle insuffisance du Droit, dont le caractère dissuasif pour l'employeur reste faible. Celui-ci peut recourir aux fonds de l'entreprise pour prendre en charge les dépenses d'avocat et les condamnations financières, trop modestes pour être dissuasives, ce qui crée une réelle impunité pour les employeurs. On voit ainsi régulièrement des employeurs aller en appel ou en cassation non pas pour gagner, mais dans une stratégie d'acharnement contre les militants syndicaux et d'épuisement du temps et des moyens financiers de son organisation.

Au contraire, le salarié qui a gagné aux prud'hommes sur un licenciement discriminatoire par exemple, et qui doit aller en appel, puis une cassation, paie chèrement ces procédures, même s'il finit par gagner. Ce sont des années d'incertitude qui le placent dans une situation de grande précarité et engendrent une souffrance souvent importante. Pendant toutes ces années, il ne peut percevoir ses indemnités. Il doit engager de nouveaux frais d'avocat pour l'appel et les prud'hommes, souvent importants pour lui et pour son syndicat. Lorsqu'il gagne, au mieux il rentre dans ses frais, mais il n'est jamais indemnisé du préjudice moral subi. De plus, lorsqu'il reste dans la même entreprise, bien qu'ayant gagné devant la justice, il peut encore subir les menaces de son employeur qui, le traitant comme un ex-délinquant, lui recommande de « se tenir à carreau » et le dissuade de reprendre toute activité syndicale.

Proposition 17

Par dérogation aux dispositions des articles 700 du code de procédure civile, 475-1 du code de procédure pénale et L.761-1 du code de justice administrative, la condamnation

de l'employeur au titre des frais exposés par la partie adverse et non compris dans les dépens sera égale soit aux frais exposés pour sa propre défense dans l'instance en cause, soit aux frais exposés par le salarié, le montant le plus élevé étant retenu.

Proposition 18

Mettre en place une aide juridictionnelle spécifique au bénéfice des organisations syndicales qui agissent en justice.

Proposition 19

Assortir de sanctions effectives les dispositions des articles 15, 132, 134, 135 du code de procédure civile et R.1454-18 du code du travail relatifs à la communication des pièces et moyens entre les parties, notamment en rejetant toutes pièces et conclusions communiquées en dehors d'un calendrier de procédure judiciaire fixé d'avance.

à tête, sans témoin : c'était sa parole contre la mienne. Cela m'a valu une mise à pied immédiate. J'ai craqué : c'était pour moi insupportable de me faire traiter d'agresseur. Le lundi suivant, j'ai planté ma tente devant l'entreprise, en protestation, tente qui s'est transformée en camping-car, dans lequel je suis resté pendant 34 jours. Cela ne les a pas fait céder. Suite à cette plainte, des salariés se sont portés partie civile, signant des attestations me décrivant comme quelqu'un d'agressif. Mais le jour de l'audience, l'un d'eux a reconnu qu'il y avait été "fortement incité" par la Direction. J'ai réunis les preuves, mais non utilisables devant les tribunaux sans mettre en danger des collègues, qui montraient que ceux qui avaient témoigné avaient eu obtenu des avances sur salaire, quand ce n'était pas des promotions. Heureusement pour moi, un salarié a eu le courage de venir faire une déposition à l'Hôtel de Police, pour témoigner que la Direction lui avait demandé de faire un faux témoignage. Ce n'était pas une démarche anodine de sa part, et il me dit vivre depuis avec la peur au ventre que la Direction ne l'apprenne. Ce témoignage a largement contribué à faire tomber la plainte de la DRH pour harcèlement. »

(Entretien 6)

Quand les harceleurs s'érigent en victimes

Tous les responsables syndicaux interviewés évoquent le développement de nouvelles pratiques de répression de la part des employeurs qui font preuve d'une grande capacité d'innovation dans ce domaine. Voilà donc que l'accusation de harcèlement est brandie par ces derniers contre les militants, accusés de harceler leurs collègues, voire leurs chefs. Des accusations de diffamation, agression, blocage de sites, séquestration... sont également utilisées afin de se débarrasser de militants inconfortables.

C'est le cas notamment pour un délégué syndical d'une entreprise de BTP ayant fait l'objet de cinq plaintes pour agression et diffamation, qui ont toutes systématiquement abouti à un non-lieu :

« Tout d'abord, la Directrice des Ressources Humaines m'a accusé de l'avoir agressée dans son bureau, ce qui était totalement faux. J'ai fait l'erreur de la voir en tête

Des comportements similaires sont relevés dans de grandes entreprises...

« [La Direction] manie, de manière de plus en plus systématique, l'arme du harcèlement moral contre les militants syndicaux qui se voient accusés de harcèlement par des cadres, ou parfois par des collègues. De telles accusations n'ont pour l'instant jamais donné lieu à des poursuites pénales, mais elles font l'objet de procédures internes, totalement asymétriques. Les directions sont leurs propres juges puisqu'elles pilotent ces enquêtes. Les accusations de harcèlement ne sont souvent corroborées par aucun témoignage. »

(Entretien 5)

... comme dans de plus petites :

« L'une de nos militantes a monté une section dans une petite entreprise de chauffe, d'une centaine de personnes, dans laquelle règne un climat antisyndical.

Elle a un mandat de Conseiller du salarié et a gagné aux Prud'hommes à de multiples reprises contre sa Direction, en particulier en défense de salariées en CDD. Elle se dit victime de discrimination, ce qui a été confirmé par les Prud'hommes. Mais alors qu'elle était en attente de ce jugement, elle a été convoquée en entretien préalable au licenciement, au motif qu'elle aurait "harcelé son chef et ses collègues". C'est une technique qui semble se généraliser. Plusieurs de nos militants sont maintenant accusés de harcèlement lorsqu'ils s'opposent trop à la Direction. » (Entretien 3)

Les accusations envers les militants syndicaux ne se limitent pas au harcèlement. Elles se transforment parfois en sanctions – souvent lourdes, mises à pied, licenciements pour « injure publique » ou « séquestration » :

« Une grande partie des dirigeants [de notre] syndicat est sous le coup de poursuites judiciaires depuis des années, suite à un mouvement social qui date de 2007. Huit d'entre eux sont aujourd'hui mis en examen et risquent 3 ans de prison, 30 000 € d'amende chacun et la déchéance de leurs droits civiques ... ce qui entraînerait la mort du syndicat. » (Entretien 4)

Proposition 20

Étendre la protection des représentants du personnel aux salariés reconnus victimes de discrimination ainsi qu'à ceux ayant témoigné d'agissements discriminatoires, pour une période d'une durée de deux ans.

Proposition 21

Permettre au juge d'ordonner des mesures d'éloignement du ou des responsable(s) d'actes de harcèlement ou de discrimination.

Proposition 22

L'action pénale engagée à tort contre un représentant du personnel ou un représentant syndical constitue l'élément matériel du délit d'entrave.

Une répression qui n'épargne pas le secteur public

Contrairement à une idée reçue, la répression syndicale existe dans tous les secteurs. Une responsable Départementale CGT du Nord indique qu'« au regard des cas recensés par l'Union départementale au cours des deux dernières années, aucun secteur d'activité professionnelle ne ressort plus particulièrement en ce qui concerne la fréquence des attaques à l'encontre de syndicalistes. » Selon d'autres syndicalistes, le facteur discriminant serait le degré d'implantation du syndicat : « Dans les entreprises ou établissements où nous sommes bien implantés, cela se passe généralement mieux. »

Bien sûr, les secteurs très peu syndiqués – commerce ou BTP par exemple – présentent des formes particulièrement violentes de répression – en particulier parce que certains employeurs continuent de refuser l'implantation de syndicats, alors que les plus grandes entreprises mettent d'avantage en œuvre des stratégies de contournement. Les entreprises qui travaillent par chantiers peuvent également utiliser l'arme de la mutation pour mettre à l'écart le syndicaliste qui dérange, afin de le couper du terrain où il avait entrepris un travail syndical. Les témoignages de responsables syndicaux à EDF et à La Poste montrent que, même dans ces entreprises réputées pour leur modèle social « avancé » et pour la place importante des syndicats, les directions usent de toute la gamme des pratiques répressives et discriminatoires. Plutôt que de s'opposer frontalement au syndicalisme dans son ensemble, ces entreprises choisissent de discriminer tel ou tel syndicat ne respectant pas l'obligation de neutralité.

L'évolution de ces entreprises au cours des dernières décennies – adoption, à partir des années 80, des modes de management du privé, mise en concurrence et passage sous statut privé (société anonyme) – a contribué à détériorer fortement la situation. Ces entreprises cherchent à « devenir des entreprises comme les autres », y compris dans leurs relations avec les syndicats.

Face à la contestation des agents qui s'opposent aux privatisations de ces services publiques fondamentaux, la répression des militants et des responsables syndicaux les plus mobilisés devient un outil de management.

En matière de droits syndicaux, ces entreprises disposent par

ailleurs de spécificités qui ne sont pas toujours à l'avantage du syndicalisme :

« La Poste dispose d'un droit syndical "sur mesure", à cheval entre le droit public et le droit privé. Cette situation se révèle souvent défavorable aux salariés. Il n'existe pas d'accord régissant l'exercice du droit syndical. Il règne de fait un flou juridique sur la manière dont le droit syndical peut s'exercer à La Poste, ce qui laisse le champ libre aux directions qui, pour certaines, établissent leurs propres règles et sanctionnent, parfois lourdement, les salariés qui y contreviennent. »
(Entretien 5)

Le double statut des salariés, fonctionnaires pour certains, et contractuels de droit privé pour d'autres, contribue à diviser le personnel et à complexifier l'exercice du droit syndical. Certains relèvent du Tribunal Administratif, d'autres des Prud'hommes. Les fonctionnaires regrettent de ne pas pouvoir faire appel aux inspecteurs du travail... Le même problème se pose dans la Fonction publique⁶.

Par ailleurs, les missions de service public dont sont chargées ces entreprises sont l'alibi pour limiter la liberté d'expression des salariés, ainsi que le droit de grève, entravant l'action syndicale. Une responsable syndicale d'EDF raconte comment les réquisitions ont été autorisées dans le nucléaire, y compris lorsque les centrales étaient à l'arrêt et qu'il n'y avait donc aucun risque d'accident, sur simple décision discrétionnaire de la direction, sans l'arbitrage d'un tiers (représentant de l'Etat) ni justification technique. Le recours à ces pratiques toucherait aussi d'autres activités de l'entreprise :

« Hors du nucléaire, EDF use également de réquisitions, notamment dans les centres d'appel de dépannage

⁶ Dès le début des années 1960 la Cour des comptes avait défini la tendance de l'Etat à confier certaines de ses tâches à une institution de droit privé de « démembrement de l'administration ». Il s'agissait d'associations, groupements d'intérêt économique (GIE), fondations, agences, établissements publics, administratifs ou industriels et commerciaux (EP, EPA, EPIC). Ce mouvement d'externalisation de l'Administration et des Services Publics, aujourd'hui de plus en plus justifié par une supposée « modernisation de l'Etat et de son administration », concerne également les collectivités territoriales. Dans la plupart de ces structures, les salariés relèvent tantôt du public, tantôt du privé. La cohabitation de statuts différents est source d'inégalités entre eux aussi bien en termes de conditions d'emploi que de droits sociaux et plus particulièrement en matière de représentation. La confusion des instances représentatives, ainsi que la difficulté d'action des IT et leur pouvoir de contrôle limité, favorisent l'émergence de poches de non droits au sein même de ces structures et la manifestation de pratiques managériales antisyndicales.

sur le réseau de distribution (dépendant d'ERDF). L'entreprise a d'ailleurs été condamnée à réintégrer un militant licencié de manière abusive pour avoir "refusé de répondre à un ordre de réquisition". » (Entretien 3)

Une responsable syndicale de La Poste dénonce également « ces réquisitions régulières de personnel, sous couvert de Service Public ». Elle pointe d'autres types de remise en cause du droit de grève à travers des pratiques qui seraient en train de se développer. Les syndicats se voient par exemple imposer, de manière discrétionnaire, des préavis comportant pour diffuser un tract ou prendre la parole dans les services ou se voient interdire l'accès à certains locaux :

« La Poste estime que "même avec un mandat syndical, les personnes étrangères à l'établissement ne peuvent entrer" [...]. Certaines directions imposent aux militants de prévenir 48h à l'avance pour une distribution de tracts, voire plus, imposent certains horaires, interdisent la distribution dans certains lieux au motif que cela "occasionnerait une gêne, une perturbation du service", ce qui n'est pas prévu dans le Code du travail. Elles imposent également de programmer très longtemps à l'avance les heures syndicales permettant aux salariés de participer par exemple, à une Assemblée Générale, et se permettent parfois de fixer elles-mêmes les horaires, privant de fait les salariés de ce droit. Certains militants sont passés en Conseil de Discipline pour avoir organisé une Assemblée Générale dans le réfectoire, pendant le temps de pause des salariés. » (Entretien 5)

Une stratégie d'attaque des Directions de La Poste consiste à remettre en cause des préavis de grève, et à sanctionner les salariés qui ont participé à une mobilisation :

« La direction multiplie les avertissements ou des blâmes pour absences irrégulières à l'encontre des salariés grévistes, au motif qu'elle considère les préavis déposés par les syndicats comme irréguliers. Les contestations des préavis ont des raisons multiples, soit liées aux types de revendication développées (revendications nationales pour une action locale par exemple), soit aux modalités de grève. Ainsi, la Poste continue à sanctionner des salariés qui entrent en grève après le premier jour, ou qui interrompent

puis reprennent la grève. Pourtant, la jurisprudence reconnaît au personnel le droit de disposer de son droit de grève. Nous parvenons régulièrement à faire condamner la Poste, mais elle continue. Cela crée un climat d'insécurité pour les salariés, décrédibilise les syndicats et rend l'exercice du droit de grève dangereux. Une fois la sanction prononcée, rares sont les salariés qui acceptent d'aller en Justice contre leur employeur pour faire valoir leurs droits, par crainte de représailles. Par ailleurs, lorsque les syndicats parviennent à attaquer ces décisions en Justice, cela leur demande un investissement en temps et en argent, aux dépens d'autres actions. Et même lorsque nous gagnons, nous parvenons à faire annuler les sanctions mais rarement à faire sanctionner La Poste en retour pour ces atteintes au droit de grève. Les Directions ne risquent finalement rien ou presque à créer un climat de peur, et n'hésitent pas à récidiver. » (Entretien 5)

Par ailleurs, l'interdiction faite aux salariés des entreprises donneuses d'ordre de faire grève par solidarité avec les salariés des sociétés prestataires pose de réels problèmes, alors que ceux-ci sont souvent dans des situations professionnelles très fragiles. Dans de nombreuses situations rien ne justifie que certaines activités soient sous-traitées si ce n'est la volonté des entreprises donneuses d'ordre de se dégager de leurs responsabilités sociales vis-à-vis de leurs salariés. La protection du droit syndical dans la sous-traitance est aujourd'hui largement insuffisante. La loi doit évoluer dans ce domaine, en développant la responsabilité sociale des entreprises donneuses d'ordre vis-à-vis de ces salariés et en interdisant la sous-traitance « opportuniste », motivée par le dumping social (par exemple en limitant la sous-traitance aux activités ne permettant pas le développement de compétences en interne, et soumettant la sous-traitance à l'avis du CE).

La Fonction Publique connaît également des phénomènes de répression diverse : mises à pied, mise au placard, contestation de la liberté d'expression, mutations forcées, etc.

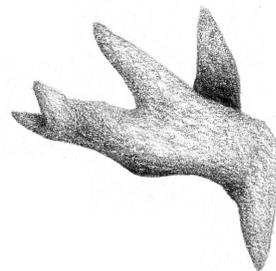
On note cependant quelques avancées dans ces secteurs réputés « protégés », qui pourraient servir de point d'appui pour une amélioration du droit syndical. Il s'agit par exemple d'accords de droit syndical, comme à EDF, qui garantissent une évolution de carrière pour les militants syndicaux disposant

d'un détachement d'au moins 50% de leur temps de travail, comparable à l'évolution moyenne de l'ensemble des salariés. À noter que ce type d'accord n'existe pas à La Poste :

« "L'accord sur la promotion syndicale" en vigueur dans l'entreprise actuellement ne nous satisfait pas du tout, car elle laisse à la discrétion de la Direction les promotions éventuelles. Nous voyons des permanents avoir une progression de carrière fulgurante, et d'autres au contraire, stagner. Comment accepter que des syndicalistes soient jugés, en toute opacité, par ceux-là mêmes à l'égard desquels ils doivent exercer un contre-pouvoir ? Sur quels critères peuvent-ils être jugés, si ce n'est leur capacité à ne pas trop déranger la Direction, c'est-à-dire précisément à être un mauvais syndicaliste ? Cette mesure va totalement à l'encontre de l'indépendance nécessaire des permanents syndicaux vis-à-vis de leurs Directions. » (Entretien 5)

Par ailleurs, les commissions disciplinaires paritaires sont présidées par un Magistrat de l'Ordre Administratif afin de garantir une plus grande équité :

« C'est lui [le Magistrat de l'Ordre Administratif] qui cadre l'adéquation entre la faute et la sanction, en fonction du barème. L'intervention du Magistrat a descendu de 2 à 3 degrés en moyenne le niveau des sanctions. De plus, il s'agit d'un vote paritaire, mais en cas d'égalité de voix des collèges employeurs et salariés, la décision revient au magistrat. Cette avancée a radicalement amélioré la protection des salariés, et en particulier des militants syndicaux, contre la discrimination. » (M. Angot, Responsable syndical FSU)



Le coût de la répression pour les organisations syndicales

La répression a un coût extrêmement lourd pour les organisations syndicales : perte d'adhérents, de militants, de sections entières, difficulté à présenter des listes aux élections et donc perte d'audience, moyens humains et financiers consacrés à se défendre plutôt qu'à revendiquer...

Entrave au développement syndical

De nombreux témoignages signalent que beaucoup de salariés renoncent à se syndiquer par peur des représailles. Certains y consentent, mais « à condition que leur nom n'apparaisse nulle part ». Ils veulent bien recevoir les documents syndicaux, mais de manière anonyme. D'autres préfèrent ne pas prendre ce risque. Le militantisme est bien sûr entravé par cette difficulté à s'afficher. Distribuer des tracts, participer à des réunions, prendre des responsabilités, et plus encore apparaître sur une liste syndicale, devient impossible pour beaucoup. De plus, sous le coup de sanctions lourdes, certains militants ne peuvent se présenter sur les listes électorales :

« [À la Poste,] la répression a pour objectif non seulement d'intimider et de dissuader les salariés de militer, mais également d'écarter les militants les plus actifs, car un salarié sanctionné de plus de 3 mois de mise à pied ne peut se présenter sur des listes électorales. Or le nombre de sanctions est en augmentation nette, et beaucoup de nos militants, notamment parmi les fonctionnaires, se retrouvent ainsi écartés. » (Entretien 5)

Cet harcèlement continu peut également décourager des militants chevronnés, qui ont créé et animé des sections. Plusieurs d'entre eux expliquent que la répression est tellement dure à vivre qu'on ne peut pas tenir indéfiniment. Ainsi un syndicaliste FO de IKEA évoque la lassitude que peuvent ressentir certains militants :

« Finalement, il est rare qu'un délégué syndical qui change d'entreprise prenne un nouveau mandat : c'est usant, le droit ne nous aide pas, et on le paye cher pour notre carrière. » (Entretien 8)

Un autre responsable syndical d'une entreprise de bâtiment, victime de harcèlement, fait part de son découragement :

« Le syndicalisme a une fonction essentielle. Mais dans l'état actuel du droit, il faut vraiment se poser la question : jusqu'où peut-on aller ? Aujourd'hui, je me dis que si je retrouve un travail, je me syndiquerai sûrement, mais sans que cela se sache. Je ne militerai plus. Ce n'est pas normal, il faut que les choses changent ! » (Entretien 6)

Ces risques que prennent les militants ont également une influence indirecte sur le développement des syndicats :

« On en vient à se demander pour les salariés de petites entreprises de la sous-traitance, s'il faut les pousser à monter une section, si l'on peut prendre cette responsabilité. Et pourtant, c'est essentiel. » (Entretien 3)

Plusieurs syndicalistes relèvent néanmoins un impact contradictoire de la répression sur l'audience de leur organisation, tout du moins quand ils parviennent à franchir le seuil de la présentation de listes :

« Cette répression a des conséquences contradictoires : d'un côté, elle décourage des salariés de s'engager [...]. Mais en même temps, c'est là où elle est particulièrement forte, comme dans les Hauts de Seine, que notre organisation syndicale progresse le plus. » (Entretien 5)

Les syndicats maintenus sur la défensive

La lutte contre la répression, ou la bataille pour faire respecter les libertés syndicales apparaît, à l'aune des témoignages recueillis, comme un domaine d'activité militante à part entière. Mais il s'agit d'un militantisme défensif, très coûteux en moyens organisationnels et militants :

« Au-delà de l'impact sur notre développement, la répression nous pose un autre problème : elle mobilise une grande partie de nos forces, au détriment de nos actions revendicatives. Le fait que la répression soit

particulièrement violente lors des mouvements sociaux est aussi un moyen pour la Direction d'occuper les syndicats à la défense de leurs militants inquiétés, et ainsi d'affaiblir voire d'éteindre la grève, et de mettre cette question au centre des protocoles de sortie de conflit. » (Entretien 5)

Cette volonté de détourner les syndicats de leurs objectifs revendicatifs apparaît en effet souvent au moment des conflits sociaux. Lorsque les organisations syndicales doivent faire face à des vagues de sanctions coûteuses, celles-ci risquent de peser sur la négociation et la mobilisation collective :

« La répression occupe non seulement une grande partie de notre temps, mais également de notre budget. Il faut payer des avocats, et éventuellement des amendes lourdes lorsque nous sommes condamnés. Les victoires que nous remportons, pourtant assez fréquentes, ne nous "rapportent" généralement pas grand-chose en terme financier. » (Entretien 5)

La responsable de l'UD CGT du Nord rappelle aussi combien la mobilisation contre la répression syndicale est coûteuse :

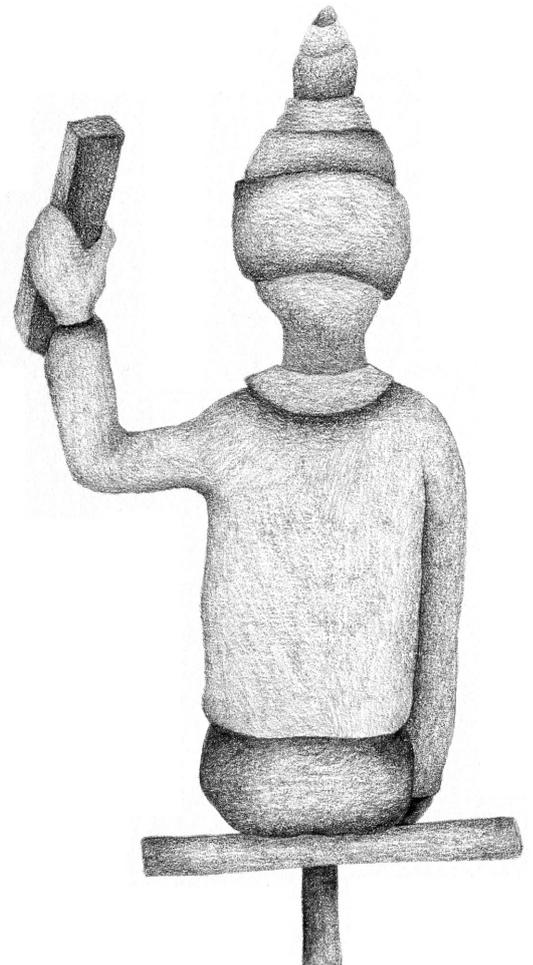
« Les initiatives et actions qui ont été organisées ont demandé un investissement de [nos] structures à tous les niveaux : les syndicats concernés, les Unions locales et l'Union départementale. Ces deux campagnes contre la répression anti syndicale ont demandé du temps, de l'énergie et des moyens financiers. » (Entretien 1)

L'investissement requis se situe également sur le terrain juridique. Comme le souligne le responsable syndical du secteur commerce et services :

« On passe beaucoup de temps dans les tribunaux, mais ce n'est pas forcément notre boulot, d'aller parler avec les avocats de l'employeur. » (Entretien 2)

Les procédures juridiques sont parfois coûteuses (car le recours à un avocat professionnel est souvent nécessaire) et généralement très longues. En plus d'éloigner les représentants syndicaux des lieux de travail en les occupant dans les tribunaux, leur temporalité s'ajuste mal à celle du militantisme syndical, a fortiori à une époque où la mobilité

professionnelle des salariés s'est accrue en raison du développement de la précarité. Un employeur sachant jouer avec le droit trouvera dans le contentieux juridique un moyen supplémentaire d'entraver l'action syndicale. Même lorsque les syndicats sont victorieux, les salariés réprimés ont souvent déjà quitté l'entreprise avant la fin de la procédure.



L'IMPORTANCE D'UNE RÉPONSE COLLECTIVE ET LA NÉCESSITÉ DE FAIRE ÉVOLUER LE DROIT

Face à la répression syndicale, la mise en place d'une réponse collective est essentielle à nombreux égards. Elle permet de ne pas laisser les salariés seuls face à la violence patronale, de créer un rapport de force et de donner confiance aux militants en contrant les stratégies d'isolement des directions. Elle fixe également un objectif supérieur au combat du militant face à la répression, en rappelant qu'il se bat pour une cause collective, pour faire avancer le droit syndical, et donc le droit social, pour le compte de tous les salariés. Cet enjeu est essentiel pour tous et beaucoup de militants très durement harcelés confient qu'ils ne regrettent rien même si c'est dur, car « ça en vaut la peine ». Il ne s'agit pas de cultiver l'image du martyr, mais d'admettre que dans bien des cas les militants syndicaux sont perçus (et se perçoivent) comme des dissidents.

Les formes de protestations collectives lors de campagnes contre la répression syndicale menées par l'union départementale d'un syndicat du Nord, sont à cet égard exemplaires et pourraient être généralisées : pétitions envoyées au Medef, à la Direction départementale du travail, à la Préfecture ; rassemblements interprofessionnels avec conférences de presse et délégations devant ces institutions et aux portes des entreprises, demandes d'entretien ; diffusions de tracts à la population, appels à des arrêts de travail ; courriers de protestation aux employeurs ; interpellation des inspecteurs du travail ; appel à la solidarité interprofessionnelle ; courrier aux députés, etc. Ces actions ont contribué « à donner plus de confiance aux salariés dans l'action collective » et à montrer aux employeurs que les militants ne sont pas isolés, mais qu'ils bénéficient du soutien de leurs organisations.

Un responsable syndical du secteur « commerces et services » souligne lui aussi l'importance d'une réponse collective. L'action directe face à l'employeur contribue à la construction d'un rapport de forces économique et symbolique, en lui montrant qu'il peut avoir plus à perdre que les sommes provisionnées en cas de contentieux juridiques. Elle remplit également une fonction de soutien pour les salariés militants

qui peuvent se sentir très isolés sur leur lieu de travail face à l'hostilité de l'employeur et au silence contraint des collègues :

« Chez [un marchand de glaces très connu], quand on a senti que les salariés étaient inquiets et qu'ils avaient besoin de soutien, on a organisé un rassemblement avec une trentaine de militants et quelques anciens salariés qui avaient été licenciés. [L'entreprise] fait sa pub : "notre lait est français, notre vanille est de Madagascar, nos cookies sont anglais", nous on a rajouté "notre code du travail est chinois" et puis on a expliqué pourquoi et on a passé l'après-midi à distribuer des tracts devant le magasin. Deux jours après le patron était prêt à me rencontrer. Ça a créé tout de suite un rapport de force un peu différent. Et puis ça a montré aux salariés qu'ils rentraient dans un syndicat, qu'il y avait du monde qui pouvait les soutenir, enfin ça a mis un peu en confiance. On a fait pareil [avec d'autres enseignes], en intersyndicale, au centre commercial de la Part-Dieu. » (Entretien 2)

Les insuffisances du droit syndical dans le secteur privé et l'évolution des conditions de travail et d'emploi rendent d'autant plus vitale la présence d'appuis extérieurs pour accompagner et soutenir les salariés résolus à exercer leur droit à l'action syndicale. Le responsable du secteur « commerces et services » souligne l'importance de la fonction de permanent qu'il occupe, alors même que son organisation était initialement réticente à l'idée de missionner des syndicalistes à temps plein sur des fonctions de développement. Etre détaché d'une relation de subordination directe à l'employeur autorise une plus grande liberté par rapport aux autres salariés :

« ... dans le privé, les salariés ne peuvent pas utiliser leurs heures de délégation pour s'occuper d'autres entreprises, contrairement au public. Et à un moment donné, vu le turnover dans le commerce, il faut bien des gens qui s'y posent et puis on [les permanents] peut bosser sans avoir la pression. » (Entretien 2)

Cependant, il est extrêmement rare de faire reculer les Directions par la seule mobilisation, sauf dans les cas où l'entreprise est particulièrement sensible à son image, comme dans le commerce. Le « coût » en termes d'image d'une mobilisation peut alors justifier un recul. Mais, hormis ces cas

rare, le combat collectif doit s'accompagner d'une décision de justice favorable pour trouver une issue victorieuse.

Or, nous l'avons vu au fil des témoignages, le Droit est aujourd'hui largement insuffisant en matière de protection des libertés syndicales. Il reflète la toute-puissance de l'employeur, en particulier celui de pouvoir disposer librement de ses salariés. Il ne reconnaît pas la violence sociale d'un harcèlement, d'un licenciement ou d'une discrimination à l'embauche... Un salarié harcelé dans son entreprise, au quotidien, avec la perspective de rester des années à la merci de son employeur, voit souvent sa vie détruite. Quant à la violence d'un licenciement, elle s'est bien sûr largement aggravée avec le développement du chômage. Les exemples multiples montrent qu'ils peuvent faire basculer une vie.

Proposition 23

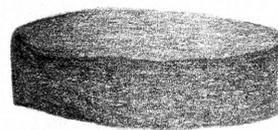
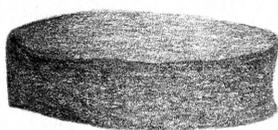
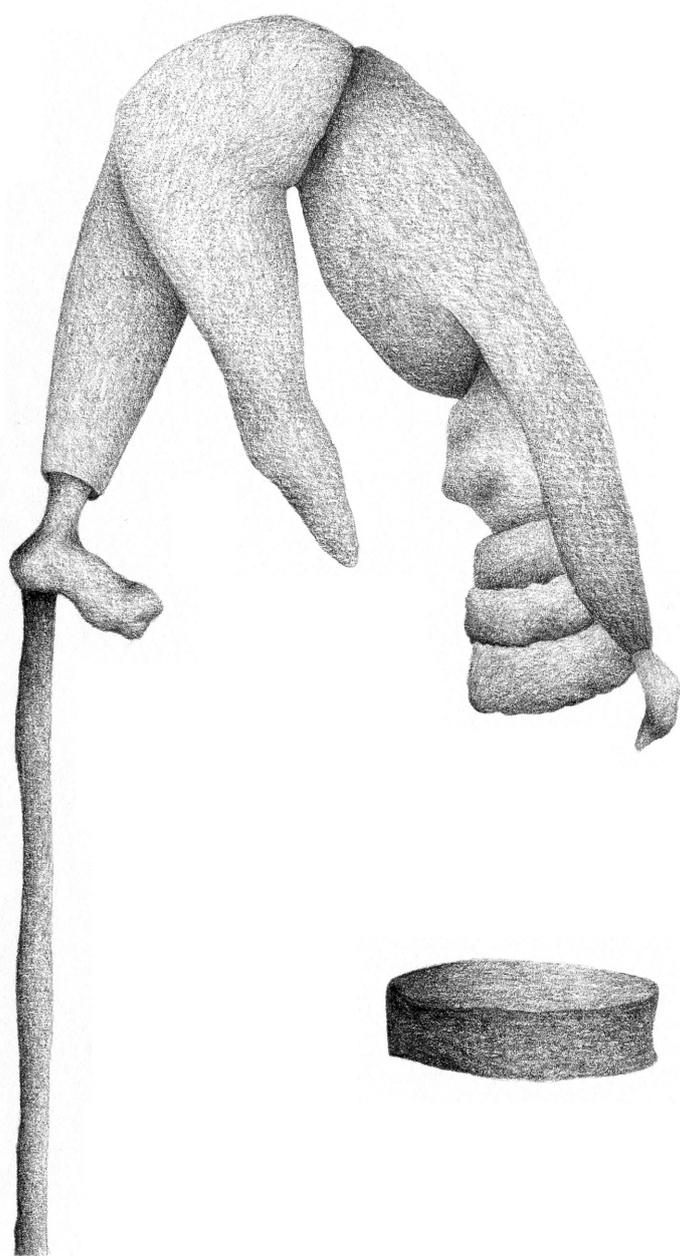
Instituer des Institutions Représentatives du Personnel et des Délégués Syndicaux interentreprises pour les très petites entreprises.

Proposition 24

Instituer un droit syndical interprofessionnel qui se traduirait par la généralisation d'heures mensuelles d'information syndicale pour toutes les entreprises, activable de l'extérieur notamment en cas d'absence de toute représentation sur les lieux de travail.

Le Droit ne sanctionne pas, ou presque, un licenciement abusif. Il se contente de réparer. L'employeur qui, sciemment, ne respecte pas un droit constitutionnel – celui de se syndiquer – et qui condamne très lourdement un militant, ne risque rien ou presque. Même lorsque le militant gagne sa réintégration, les conséquences pour lui sont bien plus lourdes que pour l'employeur. Le Droit Français en la matière ne prévoit qu'un dédommagement, mais pas de sanctions dissuasives. Et cela a un impact sur l'efficacité du droit syndical, comme nous l'avons vu. Les sanctions financières comme pénales sont très lourdes pour le salarié et souvent dérisoires pour les employeurs. Elles ne tiennent aucun compte des ressources des deux parties. Le Droit ne permet pas de restaurer, autant qu'il le faudrait, de symétrie dans les rapports sociaux, ou de garantir l'expression d'un contre-pouvoir face à l'employeur dans l'entreprise. ●

CHAPITRE III



Un fait social difficile à mesurer

Les formes de la répression et de la discrimination syndicales opèrent souvent aux marges de la légalité et ne sont pas toujours aisément objectivables. Leur mesure est une entreprise difficile. Comment obtenir des données statistiques sur des pratiques « masquées », « peu visibles » car illégales ? Comment mesurer l'ampleur des pratiques de répression et de discrimination ? Comment quantifier leur impact sur l'action syndicale ? Ces difficultés sont redoublées par la défaillance du système statistique public en la matière. Les données relatives à l'observation statistique de ces faits sont lacunaires et parfois même complètement inexistantes. Il en est ainsi des statistiques sur les licenciements des salariés protégés qui ne sont plus publiées depuis 2004, ou encore des statistiques sur le nombre de procédures et de condamnations civiles en matière d'entrave au droit syndical. Malgré cette double difficulté, ce chapitre cherche à dresser à partir des sources existantes (sondages d'opinion, données administratives, enquêtes de la statistique publique ou de chercheurs)¹ un état des lieux quantitatif de la discrimination et de la répression anti-syndicales. Les données disponibles démontrent que l'entrave à la liberté des salariés de s'organiser est réelle et importante en France.

PERCEPTIONS ET VÉCU DES SALARIÉS ET DES SYNDICALISTES

Une première manière de cerner l'existence et l'ampleur de ces phénomènes est de prendre en compte les déclarations des salariés et, si possible, des syndicalistes. Les entreprises de sondage ne s'intéressent que rarement au syndicalisme.

¹ Pour des recherches récentes sur ces thèmes cf. encadrés 2, 3 et 4 dans ce chapitre.

Toutefois, quelques enquêtes existent depuis les années 2000, parfois en partenariat avec des administrations nationales ou internationales. Elles montrent que les salariés considèrent que les employeurs ne respectent pas les droits syndicaux. Répression et discrimination syndicales expliquent en partie la faible syndicalisation des salariés en France.

Peurs des représailles et de la discrimination : un frein à la syndicalisation

C'est notamment ce que, depuis 2005, montre le sondage réalisé par TNS-Sofres pour l'association Dialogues. Effectué sur un échantillon d'environ 1 000 personnes dont 500 salariés, il montre qu'entre 36% et 42% des salariés interrogés estiment que la faible syndicalisation est d'abord liée à la « peur des représailles » (tableau 1). Ce motif est invoqué dans les mêmes proportions que la mauvaise prise en compte des préoccupations des salariés par les syndicats, et bien plus que la « division syndicale » ou que le manque supposé d'efficacité de leur action.

Tableau 1 - Les freins à la syndicalisation

Pourquoi les salariés français ne se syndiquent pas plus ?

En %	2005	2008	2010	2013
Les syndicats ne prennent pas en compte leurs préoccupations	38	34	41	43
Les syndicats sont trop divisés	34	36	35	30
Par peur des représailles	36	42	42	36
Les syndicats ne sont pas efficaces	25	22	25	31
Les cotisations sont trop chères	16	27	18	20

Source : *L'image des syndicats et la démocratie sociale*, baromètre 2013, TNS-Sofres
Champ : 499 salariés

L'engagement syndical serait donc mis à mal par les employeurs. Pour les salariés, il peut même déboucher sur des formes de discrimination au travail. Un sondage effectué par le CSA puis l'IFOP, depuis 2008, pour le compte du Défenseur des droits et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) auprès de 500 salariés du privé et 500 agents de la fonction publique fait ce même constat. En 2013, 48% des salariés du privé (34% en 2012) et 37% des agents de la fonction publique (25% en 2012) considèrent que le fait d'être syndiqué constitue un inconvénient pour être embauché ou pour évoluer dans sa carrière (tableau 2).

Tableau 2 - Discrimination au travail et engagement syndical

De manière générale, à compétences égales, être (...), c'est selon vous plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour être embauché et évoluer professionnellement ?

En %	Dans le public	Dans le privé
Être âgé de plus de 55 ans	82	81
Être une femme enceinte	63	58
Être une personne obèse	63	58
Être une personne handicapée	62	62
Être d'origine étrangère ou étranger	58	50
Avoir un nom à consonance étrangère	58	53
Habiter en ZUS	53	51
Être une personne de couleur	49	45
Être disponible à temps partiel	48	48
Être au chômage	40	39
Être en situation de pauvreté	39	42
Syndiqué	37	48
Avoir des enfants	35	31
Être une femme	31	23
Être lesbienne, gay, etc.	29	26
Habiter en zone rurale	27	25
Être originaire des DOM-TOM	24	26
Être jeune	21	18

Source : Baromètre IFOP sur la perception des discriminations, pour le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail.
 Champ : 501 salariés du secteur privé représentatif de la population française du secteur privé et 500 agents de la fonction publique représentatifs de la population française du secteur public.

La discrimination syndicale est perçue comme moins importante que celle liée au handicap ou à un âge avancé, elle l'est presque autant que le fait d'être une personne de couleur et plus que l'orientation sexuelle. Dans cette enquête, environ 29% des salariés de la fonction publique, et 31% de ceux du secteur privé, déclarent avoir été victime d'une forme de discrimination. Parmi eux, respectivement 13% et 11% estiment que le fait d'être syndiqué constitue une source de discrimination. En 2012, si l'on se restreint aux entreprises de plus de 250 salariés (dans lesquelles les syndicats sont le plus présents) plus d'un salarié sur cinq (22%) déclare avoir été l'objet de discriminations dans son entreprise.

Malgré la petite taille des échantillons et le caractère parfois très (trop) général des questions, les résultats de ces sondages sont sans ambiguïté : une partie importante des salariés considèrent que l'engagement syndical peut constituer un facteur de tension avec l'employeur et de discrimination au travail.

Des syndicalistes qui se sentent mal considérés et lésés dans l'entreprise

Ces sondages ne permettent pas de restituer le point de vue des syndicalistes et des élus du personnel sur leur propre situation. L'enquête REPONSE du ministère du Travail, réalisée en 2011 auprès d'un échantillon représentatif des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole² nous permet d'appréhender en partie ces questions. Elle interroge à la fois les « représentants des directions », les « représentants du personnel les plus représentatifs dans leur établissement » et « les salariés » de ces mêmes établissements.

Les « représentants du personnel » (RP) sont interrogés sur l'exercice de leurs fonctions et sur un éventuel impact de celui-ci sur leur vie professionnelle³. Dans la grande majorité des cas l'exercice d'un mandat de RP n'a pas d'impact (négatif ou positif) sur la carrière, les conditions de travail ou la stabilité de l'emploi. Dans un établissement sur cinq (18%), le représentant du personnel interrogé (élus syndiqués ou non et délégués

² Les éditions 1998-1999 et 2004-2005 portaient sur le champ des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

³ Baptiste Giraud et Etienne Penissat, « De la répression aux politiques patronales de démobilitation des salariés : réflexions sur un angle mort de la sociologie des relations professionnelles », Congrès de l'Association française de sociologie, Réseau thématique 18, septembre 2013.

syndicaux) considère même que sont mandat a été un facteur d'amélioration de ses conditions de travail (contre 7% des cas où, au contraire, il a été un facteur de dégradation) et dans 9% des établissements, les RP signalent que leur mandat a constitué une protection pour leur emploi plutôt qu'une menace (7%). Dans le premier cas, ceci semble indiquer que l'activité d'élu du personnel constitue un enrichissement du travail et de la connaissance de l'entreprise par ces salariés, voire parfois même un moyen de « souffler », lorsque le travail est difficile physiquement ou psychologiquement. Dans le second cas, la faible proportion de RP qui considèrent que leur mandat est une menace pour leur emploi, s'explique en partie par le fait que ce sont surtout les salariés les plus stables (CDI) qui endossent ces fonctions et que les RP bénéficient d'une protection juridique particulière du fait de leur fonction, leur licenciement ne pouvant pas s'effectuer sans autorisation préalable de l'inspection du travail.

La situation est nettement plus contrastée lorsqu'il s'agit de faire évaluer l'impact du mandat d'élu sur l'évolution des carrières (tableau 3). Dans un peu plus d'un établissement sur six les RP interrogés déclarent que l'exercice de leur(s) mandat(s) a été un frein à leur carrière professionnelle. Mais la perception de l'impact de l'engagement dans une fonction représentative du personnel varie sensiblement selon que les RP sont syndiqués ou non. La perception de la discrimination liée au mandat est plus forte parmi les RP syndiqués (et encore plus parmi ceux qui sont délégués syndicaux) que chez les élus non syndiqués. Ainsi, « délégués syndicaux et représentants de la section syndicale sont deux fois plus nombreux que la moyenne des représentants du personnel à déclarer que leur mandat constitue une menace pour la stabilité de leur emploi (13 % contre 7 %, tableau 4), que « l'expérience de représentant du personnel » a été un frein à la carrière professionnelle (34 % contre 16 %) ou un facteur de dégradation des conditions de travail (13 % contre 7 %, tableau 5) »⁴.

Les RP qui disposent uniquement de mandats d'élus sur des listes syndicales (DP, CE ou DUP) sont dans une position proche de celle des DS. Preuve que plus que le mandat, c'est le fait d'être syndiqué qui joue sur le risque d'être discriminé en matière d'évolution de carrière, conditions de travail et stabilité de l'emploi.

4 Pignoni M.T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », Dares Analyses N°26, avril.

Tableau 3 - Les délégués syndicaux élus : un fort sentiment de blocage de leur carrière

Concernant votre évolution professionnelle au sein de l'établissement, votre expérience de représentant du personnel a-t-elle été ?...

En % d'établissements	Elu sur liste non syndicales	Uniquement élu sur listes syndicales	Au moins Délégué syndical	Ensemble RP
Un moteur	11	15	12	12
Un frein	4	24	34	16
Ni l'un, ni l'autre	84	61	53	71
NSP	0,4	0,5	0,6	0,5
Total	100	100	100	100

Lecture : dans 16% des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole, les représentants du personnel interrogés considèrent que leur mandat a été un frein à leur évolution professionnelle ; c'est le cas dans 34% des établissements où le répondant est un délégué syndical.

Source : Enquête REPONSE 2010-2011, DARES ; volet « représentants du personnel ».

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 4 - Des élus qui considèrent que leur mandat ne les menace ni ne les protège

Concernant la stabilité de votre emploi, votre situation de représentant du personnel a-t-elle été ?...

En % d'établissements	Elu sur liste non syndicales	Uniquement élu sur listes syndicales	Au moins Délégué syndical	Ensemble RP
Une protection	7	11	11	9
Une menace	2	12	13	7
Ni l'un, ni l'autre	91	77	75	83
NSP	0	0,5	0,5	0,3
Total	100	100	100	100

Source : Enquête REPONSE 2010-2011, DARES ; volet « représentants du personnel ».

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 5 - Des mandats d'élus qui jouent peu sur les conditions de travail

Concernant la qualité de vos propres conditions de travail au sein de l'établissement, votre situation de représentant du personnel a-t-elle été un facteur...

En % d'établissements	Elu sur liste non syndicales	Uniquement élu sur listes syndicales	Au moins Délégué syndical	Ensemble RP
D'amélioration	16	20	21	18
De dégradation	2	10	13	7
Ni l'un, ni l'autre	82	70	65	75
NSP	0	0	0,5	0,1
Total	100	100	100	100

Source : Enquête REPONSE 2010-2011, DARES ; volet 'représentants du personnel'.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Le sentiment des DS et des élus syndiqués d'être moins bien traités et reconnus dans l'entreprise que les élus non syndiqués est confirmé par les résultats statistiques du volet « salariés » de l'enquête REPONSE. Ainsi, les salariés syndiqués détenant un mandat d'élu ou de délégué syndical et, dans une moindre mesure, les salariés syndiqués sans mandat, déclarent moins souvent que les non syndiqués avoir bénéficié d'une promotion au cours des trois ans précédant l'enquête ou envisager d'obtenir une promotion ou une augmentation de salaire dans les 12 mois suivant l'enquête. Ils sont aussi moins nombreux à estimer être payés en fonction de leur travail ou être reconnu dans leur travail. A l'inverse, ils déclarent plus souvent un risque de perdre leur emploi dans les 12 mois suivant l'enquête, et ils sont plus nombreux à manifester leur insatisfaction concernant leur rémunération ou leurs conditions de travail. Ces résultats sont confirmés lorsque l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire pour les individus de même sexe, de niveau diplôme et d'ancienneté équivalents⁵.

5 Pak M., Pignoni M.T., « Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions ? », Dares Analyses N°084, novembre.

Finalement, les salariés syndiqués s'estiment les plus mal traités et les moins reconnus par leur employeur, et ce, d'autant plus qu'ils sont engagés dans la représentation de leurs collègues sur les lieux de travail (tableau 6).

Tableau 6 - Des élus syndiqués qui se sentent moins reconnus et promus dans l'entreprise que les autres salariés

En % salariés	RP ou DS syndiqués	Syndiqués (non élu)	Non syndiqués
Avoir eu une promotion dans les trois dernières années	20	22	26
Risque de perdre son emploi dans les 12 prochains mois (très élevée + élevée)	20	18	12
Avoir une promotion ou une augmentation de salaire dans les douze prochains mois (très élevée + élevée)	9	11	14
Lien entre évaluation individuelle et niveau de salaire	28	36	37
Satisfait de votre rémunération (pas vraiment + pas du tout)	70	62	59
Satisfait des conditions de travail (pas vraiment + pas du tout)	42	39	28
Travail reconnu à sa juste valeur (toujours + souvent)	24	31	39
Accès à une formation professionnelle (trois dernières années)	50	46	46
Satisfait de votre possibilité de suivre une formation (satisfait)	53	53	58

Source : Enquête REPONSE 2010-2011, DARES ; volet « salariés ».

Champ : Salariés des établissements enquêtés de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Bien que peu nombreuses, les données statistiques à notre disposition, issues de différentes enquêtes, convergent vers un même constat : environ un tiers des salariés considère que l'engagement syndical est entravé dans l'entreprise et qu'il constitue un facteur de discrimination. Ce constat est

ENCADRÉ 2

Les militants de SUD PTT : des syndicalistes particulièrement soumis à la discrimination et à la répression ?

S. Bérout (Université de Lyon 2) et J.-M. Denis (Université Paris-Est)

Dans le cadre d'une enquête portant sur le profil des militants de l'Union syndicale Solidaires et de ses principales organisations, nous avons diffusé un questionnaire lors du IXe congrès de la fédération SUD PTT à Fréjus, en mai 2012. A la demande du bureau de cette organisation, nous avons intégré quelques questions sur le problème de la répression et des discriminations dans la partie relative aux parcours et aux responsabilités syndicales. Cette demande émanant de l'organisation se comprend au regard de l'histoire de SUD-PTT. La création de cette fédération en 1989, suite à l'exclusion d'équipes syndicales de la CFDT, a donné lieu à une politique ouverte de répression contre ses militants¹ et de refus de reconnaissance de la nouvelle organisation. Qu'en est-il plus vingt ans plus tard, alors que SUD PTT est la deuxième organisation à la Poste et la troisième à Orange/France Télécom ? Les militants « sudistes » continuent-ils à faire l'objet d'une « chasse aux sorcières » dans leurs différents établissements ? Comment, d'ailleurs, saisir et démêler ce qui relève de pratiques de répressions (sanctions, menaces, intimidations) et de discriminations (traitement différentiel) au niveau individuel et ce qui relève d'une stratégie managériale à l'encontre d'une organisation donnée ?

Il convient de s'interroger, avant d'avancer quelques résultats, sur le sens des données recueillies, sur ce qui est réellement mesuré. Interroger des militants, sur la base d'un questionnaire, sur les pratiques de discriminations et de répression présente un certain nombre de limites. Tout d'abord, parce que les informations obtenues renvoient à du déclaratif, à de la perception individuelle (estimez-vous avoir

fait l'objet depuis le début de votre engagement syndical d'une forme de discrimination ?). Ensuite, parce que les modalités de réponse sont imposées (par exemple, la liste des pratiques discriminatoires possibles). Enfin, car un congrès fédéral rassemble une population d'un type spécifique, les militants les plus aguerris, ayant d'importantes responsabilités syndicales. En ce qui concerne les personnes interrogées lors de ce IXe congrès (311 répondants sur 359 délégués), 70% d'entre elles déclarent ainsi avoir des responsabilités au sein de SUD-PTT et 90% sont détentrices d'un ou de plusieurs mandats. Il s'agit donc plutôt de syndicalistes très actifs et non de militants « novices » ou de militants moins investis qui, après une période d'engagement, seraient en reprise d'activité professionnelle. De plus, ces syndicalistes relèvent dans leur quasi totalité des deux « maisons mères » (La Poste pour 65% d'entre eux et Orange/France Télécom pour 27%). Neuf délégués seulement travaillent dans une filiale ou dans une entreprise sous-traitante de La Poste ou d'Orange. 68% sont fonctionnaires, 27% en CDI et aucun n'est en CDD. En raison des caractéristiques de la population des délégués, l'étude ne permet donc pas de saisir ce qui se joue pour des militants engagés dans les filiales et dans les entreprises sous-traitantes, où le fait syndical est nettement moins reconnu.

Les quelques données recueillies au travers de ce questionnaire sont donc à saisir comme de premiers indicateurs, limités, inséparables de leur contexte de production et ayant vocation à servir de pistes pour une enquête approfondie. Que nous montrent-elles ? Tout d'abord que sur 311 délégués, 166 déclarent avoir subi une ou plusieurs formes de discrimination, soit 53%. Ce résultat atteste d'un fort sentiment de discrimination chez les délégués au congrès de SUD-PTT. 69% de ces 166 délégués sont des

¹ Fédération SUD PTT, *L'acharnement. Chronique de la répression des sept postiers de Lille Lezennes*, Paris, Syllepse, 1993.

hommes, et 31% des femmes. Il y aurait ici une piste à creuser sur la dimension de genre, afin de voir si les relations avec l'encadrement prennent une forme éventuellement plus conflictuelle (du moins de façon ouverte) lorsqu'il s'agit de militants masculins ou pour cerner ce qui se joue dans le registre du discours, à savoir si les délégués masculins ont davantage tendance à dénoncer une discrimination, à utiliser précisément cette catégorie que les déléguées. Ce sentiment de discrimination est, en revanche, tout aussi prégnant chez des délégués provenant d'Orange que de La Poste, ce qui pourrait surprendre au regard de l'histoire récente des relations sociales au sein du groupe France Télécom/Orange et de leur médiatisation. Rappelons toutefois que les tensions sont également très fortes au sein de la Poste, avec un manque criant d'effectifs². Il est par ailleurs intéressant de mettre ce résultat en perspective avec l'existence dans les deux entreprises d'accords de droits syndicaux et de dispositifs institutionnels de gestion des carrières³.

Au regard des données disponibles, il est impossible d'établir une corrélation précise entre certains types

² Plusieurs cas de suicide au travail ont également contraint la direction de La Poste en 2012 à commander un rapport d'expertise, coordonné par Jean Kaspar, sur la qualité de vie au travail.

³ Il s'agit de l'accord sur la gestion de la carrière des porteurs de mandats du 9 septembre 2011 à France Télécom, dénoncé par la CGT et par SUD PTT et de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical du 27 janvier 2006 à La Poste, signé par la FO, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et l'Unsa.

de mandats et le fait de déclarer subir une forme de discrimination. 60% des délégués détiennent, en effet, plusieurs types de mandats et de ce fait, on ne peut repérer une dimension distinctive de l'un d'entre eux. En revanche, le fait de détenir un mandat semble exposer son détenteur à une forte probabilité de discrimination (réelle ou ressentie). Les pratiques discriminatoires qui ressortent le plus (130 réponses, mais avec plusieurs réponses possibles) concernent l'évolution de la carrière professionnelle (changement de poste, accès à des responsabilités, réintégration), puis l'activité de travail (44), l'obtention de primes (36) et la progression du salaire (32). Sur les 166 délégués déclarant avoir pâti d'une forme de discrimination, 41% indiquent en subir plusieurs, ce qui montre bien leur intrication.

Un nombre relativement faible de délégués déclarent avoir subi des pressions lorsqu'ils ont accepté de prendre un mandat à SUD-PTT (13% de l'ensemble des délégués). Il s'agit de pressions sur l'emploi, avec des menaces de licenciement mais aussi des propositions de promotion en échange de l'abandon de l'activité syndicale ; de pressions sur le travail (surcharge ou mise en placard) ; des pressions sur la personne, qui passent par des formes de stigmatisation, de critiques devant les autres salariés, d'agressions verbales, de pressions psychologiques ; des pressions sur l'activité syndicale. ●

confirmé en partie par les syndiqués eux-mêmes en ce qui concerne leur évolution de carrière mais plus généralement lorsqu'il s'agit d'évaluer le traitement qui leur ait fait sur leur lieu de travail. Là encore une part très importante des élus syndiqués estime que leur activité est un frein à leur carrière et la comparaison entre les plus engagés syndicalement et les non syndiqués laisse à penser que leurs conditions d'emploi et de travail sont plus dégradées que celles des autres salariés. Il serait souhaitable de disposer d'informations plus fines concernant la carrière et les conditions de travail des représentants du personnel, notamment en fonction de leur affiliation syndicale. En effet, l'enquête REPONSE

tantôt s'intéresse aux « représentants du personnel les plus représentatifs dans leur établissement », ce qui exclut les RP affiliés à des syndicats « minoritaires », tantôt interroge les salariés de ces mêmes établissements sur leur éventuel engagement dans la représentation du personnel sans précisions concernant le type de mandat ou le syndicat auquel ils adhèrent. L'omission de ses informations tient souvent au fait que ces questions sont considérées comme « sensibles » par les institutions publiques concernées (ministère du travail, CNIS, INSEE...), ce qui montre combien l'adhésion syndicale des salariés n'est pas un fait anodin en France.

MESURER L'ACTION JUDICIAIRE EN MATIÈRE DE DROITS ET DE LIBERTÉS SYNDICALES : DES INFRACTIONS ET DES RÉCLAMATIONS NOMBREUSES... MAIS PEU DE SANCTIONS VÉRITABLES

Les enquêtes par sondage rendent compte des représentations que les salariés se font des discriminations liées à l'appartenance syndicale. Ils ne nous disent rien par contre des actions engagées, notamment les procédures judiciaires, par ceux qui se considèrent victimes de ce type de discrimination. Il n'existe pas de données statistiques, venant des syndicats ou du système judiciaire, qui permettent de comptabiliser le nombre de procédures engagées devant les juridictions (au civil et au pénal) et le nombre de syndicalistes concernés. De même, on ne connaît pas l'ampleur du nombre de condamnations et le type de sanctions qui en découlent. Difficile donc de quantifier avec précision l'importance de ces actions judiciaires et la manière dont les tribunaux les prennent en charge. Toutefois, on peut tenter d'apprécier leur existence et les caractériser en s'appuyant sur quelques indicateurs statistiques présents dans les rapports officiels et dans des études scientifiques.

Si nous ne connaissons pas le nombre de procédures engagées auprès des tribunaux au motif de discrimination syndicale, on connaît en revanche le nombre de réclamations portées devant la HALDE, puis le Défenseur des droits, sur ce motif. Au départ, la HALDE était surtout présentée comme une institution mise en place pour lutter contre les discriminations liées à l'origine ethno-communautaire et au sexe. Pourtant, un nombre important de salariés s'en sont saisis pour dénoncer des discriminations syndicales. Ainsi, depuis 2005, les réclamations pour discriminations syndicales représentent autour de 5% de l'ensemble des réclamations, derrière celles liées à l'origine et à la santé/handicap et autant que celles liées au sexe, à l'âge ou aux orientations sexuelles (tableau 7). Elles concernent entre 71 réclamations en 2005 (sur 1 410) et 669 en 2010 (sur 12 467).

Faute de statistiques administratives exhaustives sur les cas de discrimination anti-syndicale (comme pour les autres formes de discriminations) traités en justice, l'importance prise

par ces problématiques dans le débat public a encouragé le financement d'études (par le GIP Droit et Justice par exemple) sur les litiges qui relèvent du droit social et qui comportent une référence (directe ou indirecte) à la discrimination et à l'égalité. C'est notamment le cas de l'étude d'Evelyne Serverin et Frédéric Guiomard qui s'intéresse aux arrêts d'Appel concernant les discriminations en matière sociale⁶. L'étude porte sur un échantillon de 1 538 arrêts qui mentionnent la référence à la question de la discrimination et/ ou de l'égalité. Elle montre d'abord qu'en matière de discrimination, les litiges individuels du travail sont dominants : environ 94% (1 442) des arrêts retenus proviennent des conseils prud'hommes. Pour autant, le contentieux sur les discriminations reste très faible dans cette juridiction : selon les deux auteurs, ces arrêts, entre 2007 et 2010, ne concernent qu'entre 2% et 3% de ceux en provenance des conseils prud'hommes. Autrement dit, le contentieux autour des questions de discrimination reste marginal.

Parmi les arrêts comportant une référence aux discriminations sous toutes ses formes, les auteurs soulignent qu'un quart des cas concernent la discrimination pour activité syndicale ou mutualiste (26% si l'on ajoute les arrêts concernant les grévistes). Le contentieux juridique en matière de discrimination syndicale pèse donc de manière significative dans l'ensemble du contentieux en matière de discrimination. L'étude permet aussi de comparer les arrêts comportant le motif de discrimination syndicale avec ceux portant sur d'autres motifs, notamment celui d'égalité de rémunération, d'égalité de traitement et d'égalité de rémunération homme-femme. Les arrêts pour discrimination syndicale se font plus souvent à titre principal et concernent plus souvent des hommes, des ouvriers et des employés qui exercent dans l'industrie et les services. On sait également que leurs chances de réparation sont faibles : dans 55% des arrêts, le salarié a perdu le procès. Cependant, les salariés qui engagent une procédure pour discrimination syndicale ont un peu plus de chance de succès que les salariés qui engagent des procédures pour d'autres formes de discrimination (45% contre 36%). Ceci renforce le constat d'un développement des compétences et des savoir-faire des syndicats et de leurs avocats pour faire reconnaître et condamner les faits de discriminations syndicales.

⁶ Evelyne Serverin et Frédéric Guiomard, « Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité. Les enseignements d'un échantillon d'arrêts extraits de la base JURICA », Rapport pour la Mission droit et Justice, 2014.

Tableau 7 - Les saisines du Défenseur des droits en matière de discrimination*Selon le critère...*

Critères	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Origine	540	38,0	1422	35,0	1690	27,0	2504	29,0	3010	28,5	3343	27,0	1926	22,5
Santé-handicap	196	14,0	756	19,0	1349	27,0	1780	20,0	1962	18,5	2360	19,0	1881	23,0
Sexe	86	6,0	203	5,0	372	6,0	347	4,0	668	6,5	562	4,5	303	3,7
Grossesse	-	-	-	-	-	-	126	2,0	259	2,5	618	4,5	388	4,7
Activités syndicales	71	5,0	150	4,0	152	2,0	437	5,0	624	6,0	669	5,0	364	4,5
Âge	78	5,5	251	6,0	391	6,0	601	7,0	599	5,5	692	6,0	400	4,5
Convictions religieuses	31	2,0	54	1,0	79	1,0	204	2,0	303	3,0	259	2,0	157	1,9
Orientation sexuelle	38	3,0	61	1,5	110	2,0	277	3,0	2700	2,5	288	2,5	198	2,4
Situation de famille	78	5,5	83	2,0	366	6,0	280	3,0	262	2,5	341	2,5	265	3,2
Apparence physique	16	1,0	29	1,0	39	1,0	151	2,0	150	1,5	191	2,0	143	1,7
Opinion politique	42	3,0	57	1,5	113	2,0	102	1,0	97	1,0	79	1,0	65	0,8
Mœurs	-	-	-	-	-	-	14	-	21	-	39	-	20	0,3
Caractéristiques génétiques	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	4	-	7	-
Autre	234	17,0	991	24,0	1561	25,0	1880	20,0	2319	22,0	3022	24,0	2066	25,0
Total	1410		4058		6222		8701		10545		12467		8183	

Source : Rapport Annuel (2011) du Défenseur des droits.

Les condamnations pénales constituent un dernier indicateur permettant de jauger l'importance de l'activité judiciaire en matière de discriminations syndicales. La base NATINF du ministère de la Justice, qui recense les condamnations pour infractions, permet d'estimer le nombre de condamnations pénales pour faits de discrimination syndicale. Les statistiques relatives aux condamnations définitives portent sur l'« infraction principale », autrement dit celle qui apparaît au « premier rang » dans l'extrait de jugement envoyé au casier judiciaire. Ces données sous-estiment donc les cas de discrimination (notamment syndical) lorsque celle-ci est considérée « connexe » ou apparaît à « un rang inférieur » dans le jugement. Ainsi, sur la période 1993-1999, on dénombre 22 condamnations pour discriminations anti-syndicales et 68 entre 2000 et 2009. Elles représentent 18% de l'ensemble des condamnations pénales en infraction principale pour fait de discrimination sur la période 1993-1999 et près de 24% pour la période 2000-2009.

Les condamnations pénales pour discrimination syndicale sont peu fréquentes bien qu'en progression sur la période

récente, ce qui peut signifier que les salariés portent plus souvent plainte pour ce type de discrimination et/ou que la justice pénale sanctionne plus souvent ces délits.

Les statistiques de la Justice ne constituent pas de bons indicateurs des discriminations syndicales : les données nous renseignent en effet plus sur l'activité de la justice que sur le phénomène en lui-même. De plus, les données sont lacunaires et peu précises.

Le délit d'entrave : le parent pauvre de la justice du travail ?

Les pratiques patronales anti-syndicales ne se cantonnent pas uniquement à cibler les individus dans leur carrière ou leur travail. Elles s'attaquent dans bien des cas aux droits et aux pratiques des collectifs militants. Juridiquement, lorsque ces pratiques sont illégales on les qualifie d'entrave au droit syndical ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP). Plus encore que pour les discriminations

syndicales, on ne dispose que de très peu de données statistiques dans ce domaine. Lorsqu'elles existent elles sont de mauvaise qualité et leur mise en cohérence est difficile à effectuer. La mauvaise qualité des données reflète certes les difficultés des services ministériels concernés (Justice, Travail) à veiller au respect des droits syndicaux et plus largement au droit des salariés à une représentation de leur choix sur les lieux de travail. Elle est aussi révélatrice de la moindre importance et visibilité accordées par les pouvoirs publics à ces problématiques.

Les annuaires statistiques de la Justice rendent compte des saisines des tribunaux (Justice civile uniquement) concernant la représentation des salariés et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Dans les années 2000⁷, ces saisines sont relativement importantes et stables dans le temps : autour de 9 000 (tableau 8). Rapportés au total des saisines en matière de relations du travail et de protection

sociale, elles ne représentent qu'un peu moins de 4% des saisines. Toutefois, ces chiffres sont très variables selon le type de juridiction. Logiquement, elles sont peu nombreuses et ont peu de poids dans les Conseils de prud'hommes qui arbitrent les litiges individuels. En revanche, elles représentent une partie non négligeable des saisines des tribunaux d'instance et des tribunaux de grande instance. Surtout, leur importance s'est accrue : de 12% des saisines des tribunaux d'instance en 2004, on est passé à 26% des saisines en 2010⁸. Cependant, nous ne disposons aucune information concernant le devenir de ces saisines.

L'inspecteur du travail est habilité à contrôler le respect du droit du travail en ce qui concerne la « représentation du personnel » et la « négociation collective et les conflits » (cf. chapitre IV). En 2011⁹, 9% des interventions des inspecteurs du travail (142 055 références aux articles du code du travail sur 1 495 756) ont porté sur la représentation du personnel

Tableau 8 - Nombre de saisines des tribunaux civils en matière de droit syndical et de représentation du personnel (2004 et 2010)

Nature de l'affaire	Cours d'appel		TGI		TI		CP		Total	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Elections professionnelles	41	26	46	53	2094	2693	5	1	4958	4918
Représentation des intérêts des salariés	220	276	243	287	664	936	68	12	2694	2486
Statut des salariés protégés	178	201	21	12	30	15	244	116	701	639
Conflits collectifs du travail	57	70	42	50	5	7	100	86	331	360
Négociation collective	64	54	99	34	53	55	31	505	393	834
Total saisines droits représentation des salariés	560	627	451	436	2846	3706	448	720	9077	9237
Total des saisines sur l'ensemble des relations du travail et protection sociale	58133	62492	3293	2542	24707	14500	162658	172259	248791	251793
% des saisines droits syndicaux sur l'ensemble des saisines sur les relations du travail et la protection sociale	1	1	14	17	12	26	0	0	4	4

Source : Annuaire statistique de la Justice de 2006 et 2011, Ministère de la Justice

⁸ Le contentieux sur l'organisation des élections professionnelles depuis l'entrée en vigueur de la « loi portant rénovation de la démocratie sociale » (2008-789 du 20 août 2008) explique probablement en partie cette évolution.

⁹ *L'inspection du Travail en 2011*, Ministère du Travail, l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Ces chiffres sont à prendre avec précaution car en 2011 un mouvement des personnels de l'Inspection du Travail a conduit au boycott des remontées d'information statistique.

⁷ Annuaire statistique de la Justice, 2006 et 2011.

et 2% (27 422 références) sur la négociation collective. Ces interventions ont donné lieu à 62 263 observations rappelant aux employeurs les règles du droit du travail (5% du total des observations des inspecteurs du travail), à 1 015 procès-verbaux de constat d'infraction (4% environ du total des procès-verbaux) concernant la représentation du personnel, à 27 109 observations (2% du total) et à 135 procès-verbaux concernant la négociation collective¹⁰. En volume, les observations et les PV ont plus que doublés entre 2006 et 2011 (28 695 observations et 398 PV pour la représentation du personnel en 2006). Au final, les procès-verbaux transmis au parquet sont peu nombreux (moins de 300) et peu importants au regard de l'ensemble des PV transmis.

Nombreux, les constats d'infraction effectués par l'inspection du travail restent cependant marginaux dans l'ensemble des interventions des inspecteurs du travail. Ces données reflètent moins le faible nombre d'infractions en matière d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel que la faible mobilisation de l'inspection du travail, faute de moyens, pour constater et faire punir ces entraves. On observe d'ailleurs que la part des procédures engagées (les PV) en matière d'entrave (4% environ des PV) est moins importante que la part des cas relevés (6%). Tout se passe comme si

les inspecteurs du travail ne cherchaient pas à donner de suites, en particulier judiciaires, aux infractions constatées. Ceci peut d'ailleurs s'expliquer par le fait que les procès-verbaux en matière de représentation du personnel donnent moins souvent lieu à des poursuites judiciaires que les procès-verbaux délivrés pour d'autres motifs (tableaux 9 et 10)¹¹.

Tableau 9 - Suites judiciaires données aux procès-verbaux dressés de 2006 & 2007

En %	2006		2007	
	IRP	En moyenne	IRP	En moyenne
PV en cours	19	18	21	20
PV sans suites	34	23	30	21
PV avec poursuites judiciaires	31	45	24	37
PV avec procédures alternatives aux poursuites	16	14	25	21
Total PV	132	3163	140	3950

Source : L'inspection du Travail en 2011, Ministère du Travail, l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Tableau 10 - Evolution par thème de la verbalisation de l'Inspection du travail

Thème du PV	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2004-2011	
	nombre	%	nombre	%														
Santé-sécurité	1814	35,0	1893	36,0	1942	38,0	2417	39,0	2540	40,0	2612	37,0	2705	36,0	2847	36,0	18770	37,0
Contrat de travail	957	19,0	853	16,0	749	15,0	887	14,0	999	16,0	1444	20,0	1526	20,0	1642	20,0	9055	18,0
Représentation du personnel	236	5,0	238	4,0	191	4,0	196	3,0	214	3,0	291	4,0	244	3,0	296	3,0	1904	4,0
Emploi-formation	104	2,0	87	2,0	69	1,0	60	1,0	62	1,0	56	1,0	54	1,0	51	1,0	542	1,0
Obligations générales	1911	37,0	2092	40,0	2035	40,0	2362	38,0	2284	36,0	2494	35,0	2730	36,0	2914	37,0	18826	37,0
Libertés et droits fondamentaux	27	1,0	30	0,0	15	0,0	23	0,0	54	1,0	54	1,0	68	1,0	97	1,0	353	1,0
Négociation collective	0	0,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,0	3	0,0	1	0,0	3	0,0	9	0,0
Non précisé	119	2,0	87	2,0	91	2,0	215	3,0	113	3,0	113	2,0	183	2,0	133	2,0	1139	2,0
Total	5168		5281		5092		6160		7067		7067		7511		7983		50598	

Source : OSP-2012

¹⁰ L'inspection du travail en 2006 et L'inspection du Travail en 2007, Ministère de l'Emploi et du Travail.

¹¹ Etude publiée dans le rapport L'inspection du Travail en 2011, Ministère du Travail, l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

En outre, lorsqu'ils donnent lieu à des poursuites judiciaires, les juges se montrent moins sévères puisque ces poursuites donnent plus souvent lieu à des amendes et moins souvent à des peines d'emprisonnement (tableau 11).

Tableau 11 - Jugements prononcés sur les procès-verbaux de 2006 et 2007

En %	2006		2007	
	IRP	En moyenne	IRP	En moyenne
Amendes	90	71	84	76
Emprisonnement avec amendes	10	16	0	15
Autres	0	13	16	9
Total poursuites judiciaires	30	1260	25	1243

Source : L'inspection du Travail en 2011, Ministère du Travail, l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

De manière générale, au-delà des procédures engagées par les inspecteurs du travail, le nombre de condamnations pénales pour entrave au fonctionnement des IRP a nettement diminué depuis le début des années 2000¹² (tableau 12). Étant donné le volume de constats d'infraction établi par l'inspection du travail, cette baisse ne correspond probablement pas à une baisse des délits en matière d'entrave à la représentation des salariés. Dans ce cas également, ces données semblent davantage informer sur le traitement administratif et judiciaire de la question de l'entrave à l'action syndicale que mesurer le phénomène. Il est ainsi probable que face à la rareté et à la faiblesse des sanctions judiciaires en la matière, les inspecteurs du travail cherchent plutôt des solutions à l'amiable, voire préfèrent de ne pas donner suites, car la procédure est coûteuse à engager, longue à aboutir, et l'inspection en perd tout contrôle une fois la justice saisie.

L'absence de données statistiques fiables sur l'ensemble de la chaîne de contrôle et de traitement judiciaire, et la mauvaise qualité des données disponibles, rendent difficile la mesure des infractions constatées et des condamnations effectives en matière de répression et de discrimination syndicales. Les quelques données disponibles montrent surtout que l'État, et en particulier l'appareil judiciaire, se préoccupent peu de ces questions et lorsque c'est le cas les sanctions sont peu

12 Annales statistiques de la justice de la justice de 2004 à 2010.

nombreuses et peu sévères. Soulignons enfin que l'indigence du système statistique sur ces questions peut dans certains cas rendre invisibles certaines dimensions essentielles du droit syndical. C'est le cas des statistiques concernant les licenciements de salariés protégés. Bien que comportant une certaine marge d'imprécision du fait de leur construction qualité¹³, ces données ont été publiées jusqu'à l'année 2004. A cette époque, l'inspection du travail avait reçu plus de 12 000 demandes de licenciement de salariés protégés, dont 1705 pour motif disciplinaires. En moyenne 83% de ces demandes avaient été autorisées par l'inspection du travail¹⁴. Depuis, ces données ne sont plus publiées. Il n'est donc plus possible de mesurer l'ampleur des licenciements (et les ruptures conventionnelles) qui touchent les syndicalistes et les élus du personnel.

Paradoxalement, alors que les gouvernements successifs ont fait la promotion de la démocratie sociale et du rôle des syndicats dans la négociation collective, l'effectivité de leurs droits et des conditions de leur présence dans les entreprises n'est pas mesurée par la justice et les administrations d'Etat. Ces lacunes en matière statistique traduisent en fin de compte une négligence de l'Etat en matière de contrôle et de sanctions des employeurs qui respectent peu ces droits.

Tableau 12 - Nombre de condamnations pénales pour entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel

En %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Condamnations pénales pour entrave aux IRP	138	108	99	63	105	104	79	77	44	39

Source : Annales statistiques de la Justice de 2006 à 2010, Ministère de la Justice

13 Carlier A. (2009), « Licenciement des salariés protégés et gestion de la main d'œuvre par les entreprises : une analyse des pratiques », *DARES Premières Synthèses* - N° 06.1 février.

14 Des enquêtes sociologiques ont montré que dans certains cas les licenciements de salariés protégés masquent en fait une manière de se débarrasser de certains syndicalistes. En outre, ils ne touchent pas les syndicats de la même manière. En 2004, 40 % des demandes de licenciement de salariés protégés (i.e. les représentants du personnel) concernent ceux de la CGT contre 25 % pour ceux la CFDT et 15% pour FO.

ENCADRÉ 3

Entraver l'action syndicale : des pratiques illégales aux techniques informelles de répression

K. Yon (CNRS) et E. Penissat (CNRS)

En dehors des chiffres produits par l'État et les instituts de sondage, il est possible pour les chercheurs de construire eux-mêmes des données sur des effectifs plus petits, par exemple dans le cadre d'études monographiques.

C'est le cas de l'étude réalisée par Etienne Penissat et Karel Yon (Ceraps, CNRS et Université de Lille 2). Dans ce travail 118 syndicalistes de la CGT de l'Union Départementale du Nord ont été interrogés par questionnaire. L'échantillon n'est pas représentatif des syndiqués de la CGT dans le Nord.

Les enquêtés sont issus pour 61% du privé et 34% du public ; 94% sont en CDI et 64% travaillent dans des entreprises de plus de 250 salariés (28% dans des entreprises de 50 à 250 salariés). Les répondants sont majoritairement des hommes (70%), âgés de 45 ans en moyenne.

Si l'enquête fait ressortir des formes de répression et de discrimination illégales (non respect de certains droits syndicaux comme le droit d'affichage) ou des pratiques sur lesquelles l'inspection du travail a le droit d'intervenir (procédure de licenciement d'un salarié protégé par exemple), son intérêt porte surtout sur le fait de mettre en évidence des pratiques plus informelles, moins visibles, qui n'entrent pas forcément dans les « radars » de la justice et de l'administration du Travail.

Il s'agit d'abord des « pressions » exercées par l'employeur lors de la prise de mandat, les « menaces orales » ou les « rumeurs » que les directions font courir sur les syndicalistes afin de les décrédibiliser (un tiers des répondants respectivement). De même, un syndicaliste sur trois fait état de pratiques patronales qui consistent à dissuader les salariés de se syndiquer.

D'autres procédés visent à bloquer les carrières des syndicalistes : ainsi 2/3 des enquêtés considèrent qu'ils manquent de reconnaissance professionnelle, 63% considèrent que leur carrière est bloquée, un quart parmi eux déclare ne pas avoir eu accès à une formation.

Un peu moins d'un quart des syndicalistes interrogés déclarent avoir déjà engagé une procédure judiciaire dénonçant une discrimination syndicale et ils sont la moitié à que leurs employeurs cherchent très souvent à favoriser un autre syndicat pour les contourner (56%).

Enfin, pour ces syndicalistes, la répression patronale se ressent surtout pendant les conflits collectifs : 39% déclarent un chantage à l'emploi lors des grèves, 25% la mobilisation des non grévistes contre les grévistes, 36% des représailles contre les grévistes ou le remplacement des grévistes par les cadres de l'entreprise. Le droit comme arme répressive joue ici un rôle important : 22% déclarent que leur syndicat a déjà été assigné au tribunal, 36% signalent le recours aux huissiers pendant une grève.

Ces différentes formes de mobilisation patronale contre les syndicalistes suscitent des réactions militantes : 39% des syndicalistes interrogés déclarent qu'une mobilisation collective a eu lieu sur ces questions et dans plus des 2/3 des cas elle a abouti à une satisfaction totale ou partielle de leurs revendications.

Cette enquête n'est certes pas statistiquement représentative, mais elle montre le caractère informel que peuvent prendre les pratiques patronales répressives à l'égard des syndicalistes. Ainsi, l'entrave à l'action syndicale passe par toute une série de mesures et de pratiques difficilement objectivables visant à nuire ou limiter les capacités d'action des syndicalistes. En effet, les employeurs, qui recourent de plus en plus souvent à des cabinets de consultants et de juristes¹, savent jouer sur les frontières du droit pour entraver l'action syndicale, tout en restant dans le cadre de la légalité. ●

¹ Jérôme Pélisse, « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol.22, n°86, 2009, p. 73-96 et Baptiste Giraud, « Derrière la vitrine du dialogue social: les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, 50, 2013, p. 33-63.

QUELQUES INDICATEURS DE DÉLIT D'ENTRAVE À L'ACTION SYNDICALE

Nous l'avons indiqué il existe assez peu de données statistiques permettant d'objectiver les différentes formes d'entrave à l'action syndicale ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Ceci est lié en partie au fait qu'il est difficile de mesurer des pratiques illégales ou aux marges de la légalité. Toutefois, l'absence de données est autant liée à ces difficultés qu'à un manque de volonté du pouvoir politique et administratif. Certains dispositifs d'enquête publique existent pourtant et interrogent les employeurs, les représentants du personnel et/ou les salariés sur les conditions de travail et les relations professionnelles. Sur les pratiques d'entrave à l'exercice des droits syndicaux ou au fonctionnement des IRP l'enquête REPONSE évoquée plus haut, permet d'élaborer quelques indicateurs intéressants, qui mériteraient d'être rendus publics et mieux analysés.

Le constat dans un nombre significatif d'établissements, de l'absence de tout type d'IRP en dépit de seuils d'effectifs suffisamment élevés interroge sur l'état des droits des salariés. Dans 25% des établissements de 20 salariés et plus, les représentants des directions déclarent l'absence de toute instance représentative du personnel élue (soit 17% des salariés). C'est encore le cas dans 10% des établissements de 50 à 100 salariés. Quant à la présence de délégués syndicaux, elle est signalée dans la moitié des entreprises mono-établissement de 50 salariés et plus et dans 83% des établissements appartenant à des entreprises plus importantes¹⁵. Dans près de six établissements sur dix, le représentant du personnel, s'il est syndiqué, déclare que son organisation ne dispose pas d'un local syndical, alors que ceci peut constituer un délit d'entrave. Cela est également le cas dans près d'un tiers des établissements de plus de 100 salariés (31%).

Ces quelques exemples ne dessinent pas un panorama exhaustif des formes d'entrave à l'action syndicale et au fonctionnement des IRP. En revanche, elles indiquent, que selon les dimensions prises en compte, le non respect de

certaines règles ou de certains droits concerne un nombre important d'établissements, d'entreprise et de salariés. Évidemment, l'absence de délégués syndicaux ou d'élus du personnel ne signifie pas systématiquement l'existence d'une entrave patronale. Dans bien des cas, elle illustre surtout le manque de candidats aux élections professionnelles. Mais, souvent, l'absence d'engagement s'explique par les pratiques discriminatoires et répressives à l'égard des syndicalistes. Dès lors, répression et discrimination syndicales ne sont pas seulement source de préjudices à l'égard des salariés les plus engagés syndicalement, mais elles portent préjudice à l'ensemble des salariés qui se voient privés de représentants pour les défendre dans les entreprises.

Proposition 25

Produire et publier régulièrement des statistiques administratives, des données d'enquêtes publiques et des évaluations sur :

- les demandes d'autorisation de licenciements, de ruptures conventionnelles ou de transfert de salariés protégés et les décisions administratives qui en découlent, selon les motifs ;
- les motifs d'absence d'IRP dans les établissements et les entreprises qui atteignent les seuils d'effectifs assujettis à l'obligation d'élections professionnelles ;
- les négociations sur les parcours syndicaux, leur mise en œuvre effective et leur impact sur les carrières professionnelles ;
- le contenu et les effets réels des négociations collectives de branche et des accords d'entreprise (au lieu des simples comptages auxquels se limite la DGT dans son bilan annuel de la négociation collective).

L'ensemble de ces données doit prendre en compte la dimension du genre.

Proposition 26

Produire et publier régulièrement des statistiques administratives, des données d'enquêtes publiques et des évaluations sur :

- les décisions de justice concernant les infractions

¹⁵ Maria-Teresa Pignoni, Emilie Raynaud (2013), Ibid.

constatées et les condamnations effectives en matière de répression et de discrimination syndicales ;

- le nombre de procédures engagées devant les juridictions (civile et pénale) pour motif de discrimination syndicale, le devenir des saisines en matière de discrimination syndicale, le nombre de syndicalistes concernés ;

- le nombre annuel des plaintes simples et avec constitution de partie civile enregistrées pour délit d'entrave au droit syndical, à la constitution ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel en entreprise, le nombre des plaintes classées sans suite, le nombre et le devenir des saisines de la juridiction pénale, en distinguant entre les citations directes du parquet et les citations directes de la partie civile.

L'ensemble de ces données doit prendre en compte la dimension du genre.

Proposition 27

Créer, au sein du Conseil National de l'Information Statistique (CNIS), un groupe de travail sur l'information statistique en matière d'exercice du droit syndical et de représentation des salariés sur les lieux de travail et de déroulement de carrières.

Dans certains cas, les élus du personnel cherchent à défendre ces droits. Selon l'enquête REPONSE, dans près de 8% des établissements de plus de 11 salariés, et dans 15% des établissements de plus de 100 salariés, le représentant du personnel interrogé déclare avoir fait constater un délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel par l'inspection du travail ou le tribunal correctionnel. Cela est d'autant plus fréquent que l'établissement est grand et doté d'une présence syndicale. Ces résultats ne montrent que la pointe immergée de l'iceberg : c'est en effet dans les établissements dotés de syndicats et de toutes les instances représentatives du personnel que les RP sont le plus à même de défendre les droits syndicaux et le droit à la représentation des salariés et donc de dénoncer des éventuels délits d'entrave.

Au total, on peut dire que le droit des salariés à s'organiser, à se syndiquer, à être représentés n'est pas un acquis, mais un droit formel qui nécessite une vigilance et une lutte permanente des salariés et des syndicats pour qu'il soit effectivement respecté. Les garanties du respect de ce droit ne sont pas assurées et les moyens pour le rendre effectif sont souvent insuffisants. La protection de l'Etat reste déficiente en la matière et beaucoup d'entreprises demeurent des zones de non droit. La valorisation gouvernementale de la « démocratie sociale » ne doit pas masquer la réalité : se syndiquer reste un combat dans les entreprises. ●

ENCADRÉ 4

La mesure des effets de la discrimination syndicale sur les salaires des syndicalistes

Thomas Breda (CNRS)¹

Une bonne façon d'objectiver la discrimination dont sont victimes les représentants syndicaux est de comparer leur salaire à celui de leurs collègues. Cela est possible à partir de l'enquête REPONSE du ministère du Travail, effectuée auprès d'un échantillon représentatif d'environ 3 000 établissements de plus de 20 salariés. Le travail réalisé par Thomas Breda montre qu'en 2004, les délégués syndicaux sont payés environ 10 % de moins que leurs collègues non syndiqués. Les premiers résultats à partir d'une enquête plus récente suggèrent qu'une pénalité salariale importante perdue en 2010 pour les représentants du personnel syndiqués, et en particulier les délégués syndicaux.

La pénalité salariale pour les délégués n'indique pas en soi nécessairement une discrimination. Elle pourrait s'expliquer par d'autres facteurs, tels que les heures de délégation ou la protection contre le licenciement dont les délégués disposent. Puisque les délégués travaillent moins pour leur entreprise et disposent d'un

¹ Thomas Breda, « Are Union Representatives Badly Paid ? Evidence From France », Paris School of Economics working paper n° 26, 2010.

ENCADRÉ 4 (suite)

emploi plus sûr, il pourrait sembler « logique » qu'ils soient moins bien payés que leurs collègues.

Cet argument est évidemment discutable. Mais il est de toute façon réfuté par les données.

D'abord, on n'observe pas de pénalité salariale plus forte parmi les délégués qui disposent d'un nombre d'heures de délégation supérieur à la moyenne, ce qui montre bien qu'il n'y a pas de lien de cause à effet direct entre heures de délégation et moins bons salaires pour les délégués. Ensuite, la protection contre le licenciement dont bénéficient l'ensemble des représentants du personnel du fait de leur fonction, ne semble pas efficace dans le cas des délégués syndicaux : leur taux de licenciement est proche, voire supérieur à celui des autres salariés². Enfin, si les heures de délégation ou la protection contre le licenciement expliquaient entièrement la pénalité salariale pour les délégués, on devrait trouver que tous les syndicats subissent le même préjudice, puisqu'ils bénéficient des mêmes avantages.

Or, lorsqu'on décompose l'écart de salaire entre délégués et non délégués selon l'étiquette syndicale, de fortes disparités subsistent entre syndicats.

Une moindre compétence professionnelle des délégués syndicaux est également un des arguments souvent évoqués pour expliquer leur plus faible rémunération.

Cet argument ne résiste pas à un examen approfondi des données d'enquête disponibles. D'abord, la pénalité salariale de 10% pour les délégués reste vraie lorsqu'on compare des salariés du même sexe, ayant le même niveau de diplôme, le même âge, et la même ancienneté professionnelle. La « pénalité » demeure également lorsqu'on compare les délégués syndicaux aux salariés de leur établissement ou de leur entreprise. Par ailleurs, dans l'hypothèse que les salariés les « moins compétents » deviendraient délégués syndicaux, ils disposeraient d'une rémunération plus faible avant même de s'engager dans un mandat syndical.

Dès le début de cet engagement on devrait constater des écarts de salaires comparativement aux autres salariés. Or, ce n'est pas le cas : les délégués

syndicaux ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans leur établissement ne sont pas moins bien payés que les salariés non syndiqués ayant la même ancienneté. La pénalité salariale concerne les délégués ayant plus de cinq ans d'ancienneté.

Une fois ces hypothèses réfutées, celle de l'existence d'une discrimination anti-syndicale comme facteur explicatif des écarts salariaux entre délégués et salariés non syndiqués apparaît plausible.

Le ressenti des délégués quant à l'effet négatif de leur mandat sur leur carrière confirme ce constat : ils sont effectivement moins bien payés que les salariés non syndiqués, et ce d'autant plus que leur ancienneté est importante.

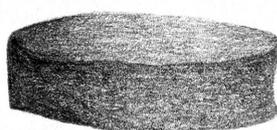
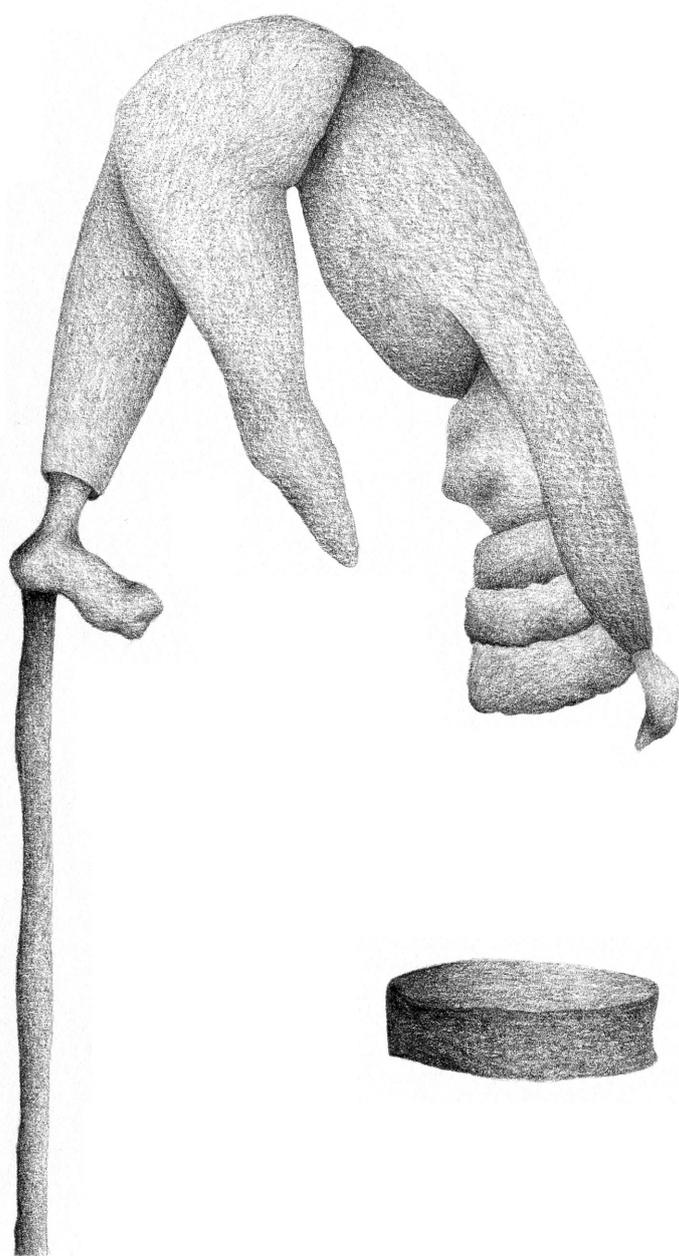
Faute de données directes sur les salaires des délégués syndicaux et des représentants du personnel en général dans les grandes enquêtes de la statistique publique, aucune étude statistique n'avait été menée jusqu'à la fin des années 2000 alors que des exemples concrets de discrimination étaient connus depuis longtemps. Dans son étude à partir des données de l'enquête REPONSE, Thomas Breda a dû recourir à une méthode indirecte basée sur des estimations et un calcul probabiliste pour distinguer les délégués syndicaux des autres salariés. Dès lors les résultats de son étude ne peuvent être qu'indicatifs compte tenu de leur degré d'imprécision.

Comme pour les autres formes légales de discrimination, il est crucial et urgent de mettre en place les outils statistiques permettant d'étudier directement et de manière plus précise les rémunérations des représentants du personnel selon leur(s) mandat(s). On disposerait alors d'un indicateur objectif de la discrimination syndicale salariale sur l'ensemble de la population française, et on pourrait étudier mieux son évolution.

Si la mesure des salaires constitue un outil essentiel pour objectiver la discrimination dont peuvent faire l'objet certains salariés, la discrimination ou la répression syndicales peut prendre des formes et des modalités très variées. Plus facilement visible et objectivable la discrimination salariale ne constitue donc que la partie émergée de l'iceberg, un des aspects à travers lesquels se manifeste la discrimination à l'égard des délégués syndicaux dans les entreprises. ●

2 Thomas Bréda et Jérôme Bourdieu, « Employers dealing with union reps. : A case for strategic discrimination? », Working Paper, 2011., p; 262 - http://www.parisschoolofeconomics.com/breda-thomas/working_papers/Employers_dealing_with_Union_Reps.pdf

CHAPITRE IV



Limites et défaillances de l'État dans la lutte contre la discrimination et la répression syndicales

On observe un décalage manifeste entre le discours public valorisant les « partenaires sociaux » et l'inertie de l'État dans la prise en compte de la question des discriminations syndicales. De longue date le sujet n'est guère évoqué, encore moins classé au rang des priorités gouvernementales. Il est vrai qu'il cadre mal avec la vision que l'on voudrait donner de relations apaisées et consensuelles au sein de l'entreprise, pourtant en contradiction avec la dureté des rapports sociaux dont témoigne la réalité de la discrimination syndicale, le harcèlement dont peuvent être victimes les militants syndicaux ou plus généralement la souffrance au travail qui touche une partie grandissante des salariés. Cette inertie de l'État s'ajoute à une insuffisance de l'outillage législatif et de sa mise en œuvre. Ainsi, en dépit d'avancées jurisprudentielles remarquables devant le juge civil en matière de discrimination salariale, les sanctions ne sont presque jamais dissuasives, et la répression pénale de la discrimination / répression syndicale à l'encontre des employeurs est difficilement acceptée par le juge et rarement reconnue. Ce phénomène s'explique en partie par un contexte où les moyens des services en charge de faire valoir le droit sont largement insuffisants et subissent des restrictions depuis plusieurs années.

Par ailleurs, l'action syndicale continue d'être confrontée à la multiplication des poursuites pénales à son encontre, dans le cadre d'une dynamique qui a pu être qualifiée de « criminalisation » des mouvements sociaux, qui dépasse largement le contexte français.

Le présent chapitre se propose d'illustrer certaines limites de l'action publique en matière de discrimination syndicale autour de quatre exemples : le rôle de l'inspection du travail, la criminalisation du fait syndical, la suppression de la HALDE, et la remise en cause des règles de la représentation des salariés dans les entreprises.

L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'action de l'inspection du travail pour faire valoir le droit des salariés victimes de discrimination syndicale prend différentes voies : l'aide à la constitution de dossiers individuels, l'engagement d'une action pénale, ou le contrôle réalisé dans le cadre des demandes d'autorisation ou de transferts de salariés protégés.

Un des rôles importants des agents de l'inspection du travail est d'aider les représentants syndicaux à réunir les éléments de preuve permettant d'établir la discrimination. En effet, en vertu de leurs prérogatives, les inspecteurs ont accès à tous les éléments d'informations nécessaires pour vérifier la réalité d'une éventuelle discrimination (syndicale ou autre) en application de l'article L 8113-5 du code du travail. Ils peuvent procéder à un contrôle en entreprise et obtenir de l'employeur les éléments nécessaires permettant d'opérer cette vérification concernant un représentant du personnel comme, par exemple, ceux permettant de comparer l'évolution de sa carrière avec celle des salariés embauchés dans l'entreprise au même moment et avec le même niveau de qualification. Sous des formes appropriées, il peut alors communiquer un certain nombre d'informations au plaignant afin que celui-ci les utilise dans le cadre d'un procès intenté à son employeur. Un arrêt récent de la Cour de cassation vient d'ailleurs de reconnaître la valeur probante du rapport établi par l'inspecteur du travail (arrêt Cass Soc. du 15 janvier 2014, n°12.27261, Société Liebherr France).

Les agents de l'inspection du travail préfèrent souvent procéder ainsi car cette méthode a l'avantage d'être, dès lors que les éléments ont pu être établis, plus sûre et beaucoup

moins aléatoire que la voie pénale. En effet, dans le procès qu'il intente au civil, le salarié bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve (ce n'est pas à lui d'apporter la preuve de la discrimination), ce qui n'est pas le cas devant le juge pénal où doit être apportée la preuve de la discrimination, ce qui est souvent malaisé. Ce type d'enquête prend toutefois beaucoup de temps, et l'Inspection du travail n'en dispose pas suffisamment pour faire face à la demande, une situation qui ne va pas s'arranger dans les années à venir avec une nouvelle baisse annoncée des moyens dont elle dispose.

L'Inspection du travail agit aussi sur d'autres points significatifs de contrôle qui correspondent à des situations qui accompagnent souvent les pratiques de discrimination syndicale. Il en est ainsi de l'intervention concernant le respect du fonctionnement des institutions représentatives du personnel et du droit syndical. Cette action est d'autant plus importante qu'elle permet à l'agent de contrôle d'agir afin de garantir le respect de droits et les prérogatives collectives dont bénéficient l'ensemble des représentants du personnel dans l'intérêt des salariés dont ils assurent la représentation et la défense. Toutefois, si le nombre d'observations de l'inspection du travail sur ce sujet est loin d'être négligeable, l'action pénale sur ce terrain, notamment le délit d'entrave, est réduite. Joue ici une forme d'autolimitation, un « principe de réalité », de la part des agents de contrôle qui préfèrent éviter de passer du temps, déjà rare, à établir une procédure pénale, dont ils estiment qu'elle a de très forts risques d'être classée par le Parquet. Force est en effet de constater que nombre de procureurs ou substituts sous-estiment largement l'importance du respect du droit des institutions représentatives du personnel, qu'ils jugent formel et dont, manifestement, ils ne saisissent pas toujours la portée essentielle du point de vue de la qualité des relations sociales tant collectives qu'individuelles dans l'entreprise. Il existe pourtant un rapport évident entre le respect des droits individuels et collectifs des salariés. L'employeur qui s'évertue à empêcher la mise en place d'un comité d'entreprise ou d'une section syndicale dans son entreprise pérennise de fait une certaine forme de non respect des droits individuels des salariés, que la mise en place de représentants, élus ou désignés, compliquerait nécessairement.

L'autre modalité d'action de l'inspection du travail est d'ordre administratif. L'inspecteur du travail doit en effet refuser une demande d'autorisation de licenciement, de rupture

conventionnelle du contrat de travail, ou de transfert d'un représentant du personnel, s'il estime que cette demande est discriminatoire. Il doit en effet systématiquement vérifier l'existence ou non d'une discrimination, sous peine de voir sa décision annulée en cas de recours. A notre connaissance, il n'existe pas de données permettant de connaître le taux de refus prenant en compte ce motif, ou le taux d'annulation de décisions fondées sur ce motif ce qui serait pourtant extrêmement utile pour apprécier l'action de l'inspection du travail.

Un point décisif de l'évolution récente doit cependant être mentionné : la montée en puissance des demandes d'autorisation de rupture conventionnelle du contrat de travail. Ces demandes constituent désormais une majorité des demandes de rupture du contrat de travail de salariés protégés. Manifestement, un effet de substitution s'est opéré. Des demandes présentées auparavant comme un licenciement sont désormais présentées comme une rupture conventionnelle du contrat de travail. On retrouve ainsi le même effet de substitution observable pour l'ensemble des salariés. Dans le cadre d'une demande d'autorisation de rupture conventionnelle du contrat de travail, l'inspecteur du travail est tenu de vérifier l'absence de discrimination. S'il constate un lien entre la demande de rupture et le mandat occupé, il est tenu de refuser la demande. Reste que, dans la pratique, il n'est pas rare que l'inspecteur du travail se trouve confronté à une situation compliquée : celle d'un salarié protégé ayant décidé de signer un tel accord dans le seul but de fuir une entreprise dans laquelle il est victime de discriminations ou de harcèlements insupportables, et qui préfère demander à l'inspecteur du travail d'autoriser son départ que d'intenter une procédure en justice. Si la situation n'est pas au préalable connue de l'inspecteur du travail, le salarié peut alors choisir de cacher les véritables raisons l'ayant conduit à signer une rupture conventionnelle, afin de ne pas risquer un refus. Intervenant « en bout de course » l'inspecteur du travail se retrouve alors confronté à un dilemme, qui n'a d'ailleurs pas forcément de solution satisfaisante. Le dispositif de rupture conventionnelle du contrat de travail est une arme redoutable aux mains des employeurs. Il permet en effet de passer outre le contrôle de l'inspection du travail avec beaucoup plus de facilité qu'auparavant, et de limiter le contentieux des salariés protégés concernant leur licenciement. Cette situation acte par ailleurs l'incapacité du système juridique à protéger

durablement un salarié victime de répression syndicale dans son entreprise, ne lui laissant d'autre issue que de la quitter. Déjà trop limitée, l'activité de l'inspection du travail en matière de discrimination syndicale risque fort de pâtir de la réforme de cette institution engagée à partir de 2012. Fortement critiquée par une majorité des organisations syndicales du ministère du travail, cette réforme comprend plusieurs volets et s'accompagne d'une baisse des effectifs y compris de contrôle, alors même qu'il est clairement établi que ces effectifs sont déjà très insuffisants pour faire face à la demande sociale à laquelle l'inspection du travail est confrontée.

Aujourd'hui on compte 2 300 inspecteurs et contrôleurs du travail sensés faire appliquer la réglementation du travail dans 1,8 millions d'entreprises (soit en moyenne 800 entreprises par inspecteur ou contrôleur du travail) couvrant 18 millions de salariés du secteur privé (soit en moyenne 8000 salariés par inspecteur ou contrôleur).

La baisse des agents « de terrain » va se poursuivre, du fait de l'instauration d'une nouvelle fonction, celle de responsables d'unités en charge du pilotage et de l'animation des agents de contrôle, effectuée à effectifs constants. Le rôle de ces nouveaux agents, sorte de managers des contrôleurs et inspecteurs du travail, est par ailleurs perçu par la majorité des agents comme le signe tangible de la volonté de renforcer la part de travail prescrit par la hiérarchie. Il n'est guère probable que la question de la discrimination syndicale en constitue une dimension significative, compte tenu de l'invisibilité entretenue du sujet. Ce type de problématique, fortement chronophage et peu « rentable » dans les systèmes d'évaluation des agents, risque d'être ultérieurement marginalisé. Alors qu'une réelle prise en charge de la question de la discrimination syndicale supposerait de renforcer l'action de l'inspection du travail, il apparaît clairement que ces évolutions vont dans un sens opposé.

Proposition 28

Renforcer les moyens d'action de l'inspection du travail en matière de contrôle du respect du droit syndical, d'implantation et fonctionnement d'institutions représentatives du personnel élues et désignées sur les lieux de travail.

Proposition 29

Le salarié qui souhaite se porter candidat à des élections professionnelles qui ne sont pas encore organisées par son employeur ou assumer un mandat syndical (DS, RSS ou autre) notifie son intention à l'inspecteur du travail. S'il fait l'objet d'une mesure de licenciement, au plus tard lors de l'entretien préalable, le salarié informe son employeur qu'il avait cette intention et qu'il en avait informé l'inspecteur du travail. L'employeur doit alors solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Proposition 30

Le point de départ du régime de protection spécifique prévu par les articles L.2411-6 et L.2411-9 du code du travail au profit du salarié ayant le premier demandé l'organisation d'élections professionnelles est la date d'envoi de sa lettre à l'employeur, et ce, avant même que cette demande soit relayée par une organisation syndicale.

« CRIMINALISATION » DE L'ACTION SYNDICALE : LE FICHAGE GÉNÉTIQUE DES MILITANTS¹

Outre la discrimination dont sont souvent victimes les salariés les plus actifs et la répression des syndicats sur les lieux de travail, la criminalisation de syndicalistes et militants à l'occasion de conflits sociaux constitue une autre forme de violence qui contribue à discréditer l'action syndicale. A ce propos, les prélèvements d'ADN auxquels sont soumis certains militants syndicaux accusés, le plus souvent, de dégradations matérielles au cours de conflits sociaux particulièrement durs sont un exemple de cette violence symbolique qui a des

¹ Le terme « criminalisation » est ici utilisé dans un sens sociologique et non juridique. Du point de vue sociologique la « criminalisation secondaire » indique le processus par lequel s'organise la répression par les professions chargées d'appliquer la loi. (Cf. Ph. Robert, (2005), *Sociologie du crime*, La Découverte, coll. Repères).

conséquences concrètes pour les salariés au niveau individuel et collectif.

Au cours des dernières années, à plusieurs occasions, l'action de la justice et de la police a contribué à criminaliser le mouvement syndical. Cela a été par exemple le cas en 2010, en pleine contestation sociale contre la réforme des retraites, lorsque le Parquet a requis, à l'encontre de cinq militants syndicaux accusés d'avoir inscrit des tags sur un mur en marge d'une manifestation à Roanne (fonctionnaires de la Défense et agents hospitaliers), un mois de prison avec sursis, ainsi qu'un prélèvement d'ADN (avec inscription au fichier national automatisé des empreintes génétiques). Le refus de se soumettre à de tels prélèvements, prévus en cas de viol ou meurtre, leur avaient valu un nouveau procès au Tribunal Correctionnel, qui avait cependant dû reconnaître l'irrégularité de leurs gardes-à-vue et de la demande de prélèvement d'ADN ... pour des « prévenus » dispensés de peine.

L'expérience des militants syndicaux de Continental, « les Contis » a aussi eu des conséquences particulièrement dramatiques.

En 2009, le groupe Continental, en dépit des forts bénéfices et d'une progression des ventes de 30% de son usine de pneumatiques de Clairoux dans l'Oise, ainsi que d'une valeur de l'action à la hausse, décidait la fermeture de cette usine en raison d'une prétendue « baisse des ventes ». Deux ans plus tôt, un accord de retour à la semaine de 42h avait pourtant été signé avec les syndicats en échange d'une garantie de pérennité du site jusqu'en 2013.. En réalité les 1 113 salariés, de cette usine devaient rapidement découvrir qu'ils étaient victimes d'une délocalisation de l'activité en Roumanie. Les Prud'hommes ont d'ailleurs condamné l'entreprise pour « défaut de motif économique et non respect des obligations de reclassement ».

Les salariés se sont donc mobilisés pendant plusieurs mois pour tenter d'éviter cette fermeture et alors qu'ils tentaient vainement d'obtenir un rendez-vous avec le ministère de l'économie, ils ont décidé d'interpeller à la sous-préfecture de Compiègne un représentant de l'État.

Le rejet par le tribunal de leur demande d'annulation ou de suspension de la procédure de fermeture de l'usine, ainsi que le sentiment de ne pas avoir été entendus par le gouvernement, avaient provoqué l'animosité de certains militants qui avaient endommagé des bureaux de la sous-préfecture. Ces actes ont

valu à six d'entre eux une condamnation à des peines allant de 2 à 5 mois de prison avec sursis (ramenés ensuite à des amendes de 2 000 à 4 000 € en appel) et le prélèvement de leur ADN. La dureté du contexte social qui avait amené à cette situation, l'impasse dans laquelle ces salariés se trouvaient en raison de l'indifférence de la direction, n'ont pas empêché de stigmatiser à travers ces condamnations des travailleurs pourtant victimes de délits aux conséquences humaines bien plus graves.

Le paradoxe est que quatre ans plus tard, le Conseil des Prud'hommes de Compiègne a invalidé 700 licenciements, pour défaut de motif économique, rejoignant ainsi l'avis des syndicalistes qui avaient été poursuivis en justice. L'entreprise et son siège ont été condamnés à payer de « lourdes » indemnités.

Cependant, les conséquences pour les salariés licenciés et leurs familles ont été bien plus lourdes : moins d'un quart ont retrouvé un emploi et, d'après les syndicats, de nombreuses familles en souffrance ont connu des divorces (250) et des suicides.

Les dirigeants de l'entreprise n'ont en revanche pas été poursuivis personnellement. Quant aux indemnités versées par l'entreprise, elles n'ont en rien été en mesure de remettre en cause sa stratégie de délocalisation.

Finalement, les quelques dégradations commises par des salariés excédés ont été plus durement sanctionnées que des licenciements économiques jugés pourtant illégaux. Seuls ces syndicalistes ont été inquiétés par la Justice. Eux seuls ont dû se soumettre à un prélèvement d'ADN (voir [Acrimed²](#)).

Proposition 31

Exclure du fichage génétique, et de l'obligation de se soumettre au prélèvement sanguin afférent, les militants syndicaux et associatifs interpellés à l'occasion d'une action collective.

² <http://acrimed.org>



Le refus de la loi d'amnistie des syndicalistes : un déni de justice

En février 2013, la proposition de loi concernant l'amnistie des syndicalistes poursuivis en justice, avait été adoptée au Sénat par deux voix seulement (144 voix pour et 142 contre). Ce projet avait pourtant été fortement édulcoré par les deux chambres avant même d'être soumis au vote (Assemblée nationale et Sénat). Cette proposition de loi visait à amnistier des faits commis « à l'occasion de mouvements sociaux et d'activités syndicales et revendicatives ». Le texte citait notamment le cas d'un dirigeant syndical des « Contis », ou celui d'un militant de la Confédération paysanne, condamné à payer des « dédommagements » à RTE, filiale d'EDF, ainsi que le remboursement des frais de justice, pour avoir dévissé symboliquement des boulons sur un pylône d'une ligne à haute tension prévue pour évacuer le courant du réacteur nucléaire en construction à FLAMANVILLE, dans le cadre d'une mobilisation collective contre ce projet jugé dangereux pour l'environnement et les personnes et économiquement inopportun.

Le projet de loi préconisait l'arrêt des poursuites concernant les mouvements sociaux et l'activité syndicale et revendicative, ainsi que ceux commis dans le cadre de conflits relatifs aux problèmes d'éducation, de logement, de santé et d'environnement. Il proposait l'extension des bénéfices de l'amnistie à tous les salariés encourant des sanctions et non aux seuls syndicalistes, ainsi que la réintégration, lorsqu'elle était possible, des personnes ayant fait l'objet d'un licenciement en considération des faits amnistiés. Ce projet se prononçait enfin pour le retrait des empreintes génétiques des fichiers de police et l'amnistie des délits relatifs au refus de prélèvement d'ADN.

Dès son annonce, le patronat, ainsi qu'une partie de la classe politique, avaient manifesté leur émoi en dénonçant une loi « incitatrice à la violence », une « proposition inopportune, dangereuse » qui donne « un signal en faveur de l'antagonisme, du conflit, un appel au cassage » selon la dirigeante du MEDEF de l'époque³, un « texte scandaleux » selon la CGPME qui, évoquant « une justice à deux vitesses », réclamait « son élargissement aux dirigeants d'entreprises notamment pour

les délits d'entrave », dans le cas où le texte serait maintenu.

Deux mois plus tard, le gouvernement, d'abord favorable à son adoption lors de son examen au Sénat, décidait de ne plus soutenir ce projet de loi qui, dès lors, n'a pas pu être adopté.

Proposition 32

Amnistier les faits commis à l'occasion de mouvements sociaux et d'activités syndicales et revendicatives.

DE LA HALDE AU DÉFENSEUR DES DROITS : UN NOUVEAU RECUL EN MATIÈRE DE DÉFENSE DES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Lorsque la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) a été créée, en 2005, de nombreuses voix s'étaient élevées pour dénoncer les limites de son action. La limite principale résidait dans son absence de réels pouvoirs. Elle n'avait pas, entre autres, celui de condamner les auteurs de discriminations. Tout au plus pouvait-elle proposer des transactions, c'est-à-dire des négociations de pénalités entre victimes et auteurs de ces discriminations. Les cas avérés de discrimination, dont elle avait connaissance, étaient dès lors transmis au Procureur pour instruction. Par ailleurs, entre 2005 et 2010, sur le fond, très peu de réclamations portées devant la HALDE ont abouti devant les tribunaux et le bilan apparaît mince au regard des moyens mobilisés : un budget annuel de 12 millions d'euros et des effectifs qui ont culminé à 87 agents en 2009.

Néanmoins, cette institution a contribué à donner plus de visibilité et de légitimité à la lutte contre toutes les formes de discriminations. Ses campagnes de communication et l'importante médiatisation de son action, ont contribué à modifier la perception des citoyens envers la discrimination comme en témoigne la rapide progression des réclamations à la HALDE qui sont passées d'environ 4 000 en 2006 à plus de 12 000 en 2010. Ses rapports annuels ont permis d'alerter

³ http://www.lesechos.fr/28/02/2013/lesechos.fr/0202607060193_loi-d-amnistie-sociale---effets-limites--mais-vives-critiques.htm.

sur l'existence de discriminations le plus souvent dans le monde du travail et, par ses avis critiques sur la « diversité » dans la fonction publique et la télévision publique, ainsi que sur la discrimination dans de grandes entreprises, la HALDE a indéniablement permis que ces questions soient portées sur le devant de la scène publique. Finalement, la HALDE a fait preuve d'indépendance, même si, dans certains cas, son silence a été pesant, comme par exemple lors de l'adoption de la circulaire du ministère de l'intérieur d'août 2010 incitant les préfets à l'expulsion des Rom.

Dès lors, sa suppression en mars 2011, et son intégration au sein de la nouvelle institution du « Défenseur des droits »⁴ apparaît bien comme un recul en matière de lutte contre toutes les discriminations, notamment syndicales. Sa dilution dans une entité plus large, qui d'ailleurs n'a pas le même rôle de dénonciation des discriminations et d'interpellation de la Justice, correspond à un affaiblissement de ces « garanties institutionnelles » dont parle Antoine Lyon-Caen dans l'avant-propos de ce rapport, garanties pourtant essentielles pour faire avancer et défendre l'exercice effectif des libertés, notamment syndicales, définies par la loi.

Proposition 33

Renforcer les moyens du Défenseur des Droits en matière de dénonciation et de lutte contre les discriminations syndicales.

**LA REMISE EN CAUSE
DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS
DANS LES ENTREPRISES**

Les organisations patronales (MEDEF et CGPME en tête), n'ont cessé de revendiquer de nouvelles réformes visant à réduire les droits des salariés. Ainsi, à l'occasion du débat sur la compétitivité des entreprises en France et en Allemagne,

à travers leur Institut d'études économiques (REXECODE) dont la fonction était de tenter de donner un semblant de scientificité à leurs revendications, ces organisations avaient pointé, parmi les causes de la moindre performance des entreprises françaises, la complexité et le coût du système de représentation des salariés en France. Depuis longtemps le patronat revendique une unification des différentes instances représentatives, ainsi que de plus larges prérogatives pour les représentants élus sur listes non syndicales... et cela au nom de l'emploi et de la performance économique.

De telles affirmations ne sont étayées par aucune étude sérieuse, mais bien au contraire, de nombreux travaux, souvent produits ou financés par le ministère du travail, ont montré que le système français de représentation des salariés n'est pas plus complexe ou contraignant que celui de nombreux autres pays européens (y c. l'Allemagne). De même, tout récemment le ministre du Travail a semblé accueillir avec intérêt la proposition de suspendre pour trois ans l'obligation de mise en place d'IRP pour les entreprises dont les effectifs dépassent les seuils sociaux (on parle de suspension de seuils sociaux), ces obligations étant considérées comme un véritable obstacle à l'embauche de salariés par le patronat.

Présentée comme une mesure générale expérimentale sur une période limitée, cette nouvelle réforme du code du travail priverait nombre de salariés du droit à être représentés auprès de leurs employeurs.

Cette proposition, si elle devait être retenue, irait résolument à l'encontre des réflexions actuelles sur une nécessaire amélioration des relations professionnelles, ainsi que sur la redéfinition et la recomposition de la représentation syndicale dans les entreprises. D'une part elle contredit le discours affiché par le gouvernement et l'action de l'administration du travail (DGT) qui invitent les partenaires sociaux au dialogue social et aux accords d'entreprise dans le but, entre autres, de promouvoir le développement d'un droit du travail conventionnel. Mais surtout, alors que la loi portant rénovation de la démocratie sociale⁵ a ouvert aux salariés des TPE et aux employés à domicile le droit de participer, par leur vote, au choix des syndicats représentatifs dans leurs branches (ainsi qu'au niveau national et dans les organismes

4 Avec trois autres autorités administratives indépendantes : le Médiateur de la République pour les litiges avec les services publics, le Défenseur des enfants qui a pour objectif de faire appliquer la convention internationale des droits de l'enfant et la Commission de déontologie de la sécurité pour les manquements des autorités de police, douane, gendarmerie, etc.

5 Loi n° 2008-789 du 20 août 2008

paritaires), la suspension des seuils sociaux priverait les salariés des établissements assujettis à l'obligation d'élections professionnelles, d'une représentation à laquelle ils ont le droit aujourd'hui.

Les travaux disponibles, notamment ceux produits par le ministère du travail, montrent pourtant que la mise en place d'instances de représentation du personnel est indispensable au développement d'un « dialogue social en entreprise » qui contribue à améliorer la qualité du travail, la prévention des risques professionnels et la solution des conflits collectifs. Alors qu'une insuffisante qualité des relations professionnelles est souvent attribuée à la France, par rapport au « modèle nordique », ces études témoignent de l'utilité des instances représentatives pour les salariés comme pour les employeurs.

Notons par ailleurs que selon des données du ministère du travail, en 2011 41% des entreprises monosites de 50 à 99 salariés sont de fait dépourvues de CE ou de DUP alors que la loi les y oblige. C'est le cas d'un tiers des établissements de 50 à 99 salariés appartenant à des entreprises multisites, montrant ainsi que le règlement en matière de représentation des salariés est loin d'être systématiquement appliqué.

A l'inverse du discours ambiant, le système français de relations professionnelles n'apparaît donc pas plus exigeant et complexe comparativement à celui des autres pays européens. Dans de nombreux pays, le droit à une instance représentative des salariés est même prévu à partir d'un effectif inférieur à celui imposé par le droit français (encadré 5).

Proposition 34

Baisser le seuil d'effectifs déclenchant l'obligation de l'élection de délégués du personnel de 11 à 5 salariés.

Enfin, la directive 2002/14/CE du Parlement européen et celle du Conseil du 11 mars 2002 établissent un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne qui entrerait en contradiction avec cette proposition si elle devait être adoptée. La directive européenne s'applique en effet aux entreprises employant, dans un État membre, au moins 50 travailleurs, ou aux établissements employant au moins 20 salariés. Au lieu

de renforcer les garanties institutionnelles nécessaires à l'exercice effectif des droits des salariés, la suspension des seuils sociaux en vigueur, constituerait un recul en matière de droit des travailleurs, sans aucun effet sur la création d'emploi qui dépend d'autres facteurs économiques. ●

ENCADRÉ 5

La représentation des salariés dans les autres pays européens

En Autriche et en Allemagne des comités ou conseils d'entreprise constitués uniquement de représentants des salariés sont prévus à partir de 5 salariés. En Allemagne ces instances ont un droit de veto, ce qui n'est pas le cas en France.

De même, en Espagne l'équivalent des DP sont élus à partir de 6 salariés. Au Danemark, les « comités de coopération », où siègent les représentants syndicaux, sont mis en place dans les établissements à partir de 35 salariés, au Luxembourg à partir de 15.

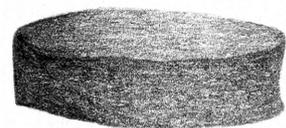
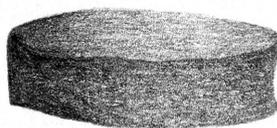
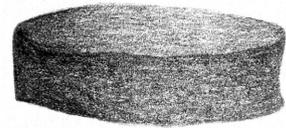
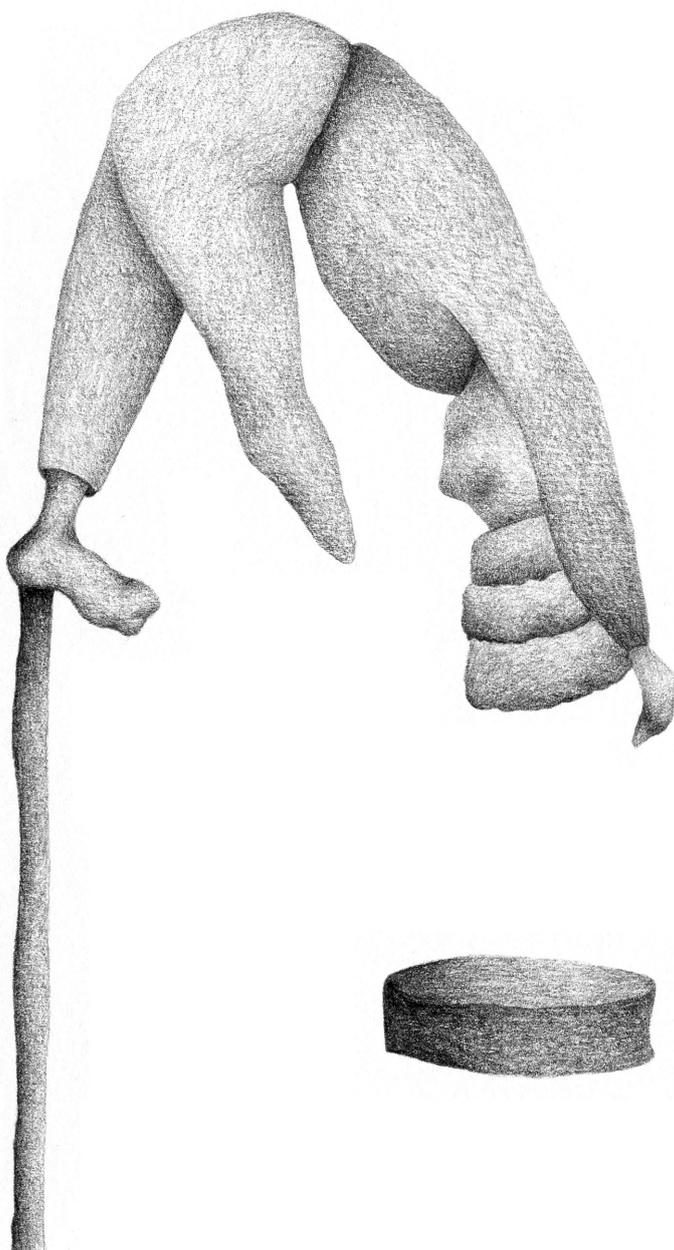
En Finlande, les syndicats représentent les salariés dans les établissements à partir de 20 salariés (seuil passé de 30 à 20 en 2008). Par ailleurs, des « délégués à la sécurité » sont prévus dans les établissements à partir de 10 salariés.

Enfin, en Italie les « représentations syndicales unitaires » (RSU) sont élues et désignées dans les établissements à partir de 15 salariés selon les secteurs.

Dans d'autres pays, les seuils fixant l'obligation d'instituer des instances représentatives des salariés sont proches ou identiques à ceux de la France (en Espagne et Pays-Bas le CE est institué à partir de 50 salariés mais avec un pouvoir important de codécision avec l'employeur pour ce dernier pays).

Malgré la loi, comme en France, dans certains secteurs et types d'entreprises, les salariés sont moins souvent représentés que dans d'autres. Néanmoins, le droit instaure des seuils pour l'implantation d'instances représentatives dans l'ensemble de ces pays. ●

CHAPITRE V



Quelles actions face à la discrimination et à la répression syndicales ?

Le point de vue des organisations syndicales membres de l'Observatoire

Les contributions versées au débat par les représentants des organisations syndicales parties prenantes de l'Observatoire lors de la table ronde organisée le 27 Novembre 2013 se structurent autour de trois dimensions : le bilan et l'amélioration de droits existants, la demande d'un élargissement ou de la création de nouveaux droits, la production de connaissances sur la discrimination syndicale. Des propositions de contacts ou de relations que l'Observatoire pourrait nouer avec d'autres institutions ont été également formulées.

Tout d'abord, plusieurs intervenants ont souligné le caractère paradoxal des délits de discrimination à l'égard des militants syndicaux. Tout se passe comme s'ils n'avaient pas d'importance : les peines encourues (dommages et intérêts) ne sont pour ainsi dire pas dissuasives, les délais de traitement et de réparation par la justice sont déraisonnablement longs ; enfin, une action collective en réparation est considérée, en justice, comme un fait aggravant, alors que pour les organisations syndicales il devrait s'agir, au contraire, d'une circonstance atténuante.

Proposition 35

La participation à un mouvement social est une circonstance atténuante pour les auteurs d'infractions commises à cette occasion.

Nombres de conflits récents ont montré une tendance croissante à la criminalisation de l'activité syndicale et militante (voir en particulier l'affaire de Roanne évoque au chapitre 3) et, comme l'a rappelé Ghislaine Hoareau (CGT), l'inscription de syndicalistes interpellés y compris pour des faits anodins au fichier des empreintes ADN en est le signe le plus manifeste. Un tel rapprochement entre activité syndicale et activité criminelle

constitue une atteinte explicite aux libertés syndicales de la part des pouvoirs publics.

Concernant les délais de mise en œuvre des décisions de justice, Ghislaine Hoareau a également rappelé la condamnation envers l'État en 2012 pour délais excessivement longs en matière de procédures prud'homales, suite à l'action menée par le Syndicat des avocats de France (SAF) soutenu par le Syndicat de la magistrature (SM) et certains syndicats de salariés.

Dans le cas de la fonction publique, Michel Angot (FSU) observe, à contrario, une évolution plutôt favorable de la reconnaissance du fait syndical. Depuis les Accords de Bercy de 2010, l'activité syndicale est désormais juridiquement reconnue comme un élément de la carrière d'un agent. L'inscription de cette disposition dans le Titre 1 du Statut général des fonctionnaires étendra d'ailleurs cette reconnaissance à l'ensemble de la fonction publique. Cela constitue un progrès sensible notamment pour la Fonction publique territoriale où, bien des maires, notamment dans les 32 000 communes qui ont moins de 50 agents, ont souvent des modes de gestion digne des patrons de PME (ce qu'ils sont parfois en dehors de leur mandat).

RENFORCER LES DROITS EXISTANTS

Au delà de la Fonction publique, et avant d'aborder la question de droits nouveaux, les intervenants ont souligné la nécessité de mieux saisir et de promouvoir ce qui peut encore progresser dans le droit français. Emmanuelle Boussard-Verrecchia (SAF) a rappelé que le traitement des affaires de discrimination s'est nettement amélioré au cours des 15 dernières années. En effet, au début des années 2000 il fallait encore se battre pour qu'il y ait sanction, puis réparation et

repositionnement des salariés discriminés ou victimes de la répression patronale. Depuis « l'affaire Peugeot » en 1995 (cf. chapitre I), des progrès importants ont pu être constatés grâce au travail impulsé par François Clerc au sein de la CGT, et repris par de nombreux syndicalistes qui ont fait valoir leurs droits en utilisant la méthode des panels comparatifs initiés à Peugeot. De même, à travers le lien entre harcèlement et discrimination Emmanuelle Boussard-Verrecchia a souligné que la notion de « harcèlement discriminatoire » a également progressé. Si la discrimination est une atteinte au droit elle constitue aussi, selon la représentante du SAF, une atteinte à la personne et à sa santé.

La question des sanctions dissuasives relève moins du droit que de ses usages. Le texte de la directive européenne de 2006¹ est en effet très clair. Lors de fait constatés de discrimination et de répression envers les militants syndicaux : « La sanction doit être effective, proportionnée, dissuasive ». Il n'y aurait donc pas tant besoin de droits nouveaux, selon Patrick Henriot (SM) visant à aggraver les dommages et intérêts envers les victimes, que de convaincre le juge de mettre en œuvre ceux existants, voire d'en relever le niveau. Il est vrai que la voie pénale est particulièrement inefficace lorsque les syndicats y ont recours, alors qu'elle fonctionne en revanche assez bien lorsqu'elle fait suite aux requêtes engagées par le Parquet envers les militants syndicaux (l'exemple des prélèvements ADN sur des syndicalistes en est l'illustration la plus évidente). La sensibilité des juges n'est pas seule en cause. Un jugement pénal repose souvent sur une enquête de Police sur le lieu de travail et/ou une requête du Parquet. Or ni les forces de police, ni le Parquet, ni même les juges ne sont formés de manière adéquate au droit du travail, au droit syndical, au droit de la discrimination. Patrick Henriot dès lors invite à un effort de formation de tous ces acteurs de la chaîne judiciaire afin de mieux prendre en compte les droits des salariés ce qui nécessite néanmoins des moyens dont la justice est aujourd'hui cruellement dépourvue (proposition 8).

Patrick Henriot ajoute que les syndicats et l'Observatoire lui-même doivent, pour améliorer l'action menée au pénal, exiger une politique véritablement volontariste en la matière, et interpeller pour cela le (la) Garde des Sceaux, les procureurs généraux et exiger qu'ils délivrent des instructions dans ce

domaine, en les accompagnants de moyens : tels que des outils conceptuels et juridiques, de la formation, etc.

ENTRE DROITS NOUVEAUX ET PROLONGEMENT DES DROITS EXISTANTS

Véronique Lopez-Rivoire (FO) lors de son intervention, en poursuivant les propos émis par le représentant du Syndicat de la Magistrature, a évoqué le renforcement nécessaire du rôle des parquets civils et à mis également l'accent sur la possibilité de créer en amont un « droit d'alerte des IRP » en matière de discrimination, comme il en existe sur d'autres sujets.

Proposition 36

Dans le cadre de leur droit d'alerte en matière de discrimination, les Délégués du Personnel doivent avoir communication par l'employeur de tout élément d'information utile, notamment de comparaison.

Revenant sur la question des délais, Eric Beynel (Solidaires) a suggéré de sécuriser les droits de ceux qui s'engagent dans des recours envers leur employeur tout au long de la procédure judiciaire. Cette protection doit d'ailleurs s'entendre au sens large, pas seulement pour les élus mais aussi pour les militants. Il suggère de s'inspirer des réflexions menées actuellement sur la protection des droits des « lanceurs d'alerte » dont on sait qu'ils jouent un rôle central en matière de signalement et de prévention de la corruption, et qui, depuis la loi du 6 décembre 2013 portant sur la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière, bénéficient d'une « protection générale ».

De son côté Ghislaine Hoareau rappelle qu'au-delà des militants eux-mêmes, c'est l'ensemble de l'activité syndicale elle-même qui est pénalisée, voire restreinte, par la pression exercée sur les militants discriminés ou réprimés. A ce propos,

¹ 2006/12/UE du 5 avril 2006.

selon Véronique Lopez-Rivoire la loi d'août 2008² a introduit une restriction inacceptable de la liberté des organisations syndicales de désigner les représentants de leur choix, en parallèle des délégués élus par le personnel. Ainsi, une organisation syndicale ne peut désigner un délégué syndical (DS) qui n'aurait pas obtenu au moins 10% des voix aux dernières élections de représentativité, de même qu'elle ne peut désigner de nouveau un même représentant de la section syndicale (RSS) si la section syndicale n'a pas obtenu un nombre de voix suffisant lui permettant d'obtenir la représentativité dans l'entreprise. Ces dispositions ne retiendraient du rôle du DS que la partie assignée à la négociation collective et contribueraient à entraver l'activité syndicale. Le Comité de la Liberté Syndicale de l'OIT, saisi par FO, les a d'ailleurs critiquées. Ainsi, pour FO, soutenue par Claude Raoul (CFTC), il importe de revenir sur ces dispositions.

Comme dans d'autres domaines, l'extension du droit doit passer par la possibilité d'actions de groupe (cf. proposition 3) évoquées par Véronique Lopez-Rivoire et Emmanuelle Boussard-Verecchia. Les mêmes intervenantes évoquent à ce propos le rapport remis à la Garde des Sceaux en décembre 2013 par Mme Laurence Pécaut-Rivolier (« Lutter contre la discrimination au travail : un défi collectif »³) qui comprend de nombreuses propositions. Elles rappellent que si Mme Pécaut-Rivolier n'est pas favorable aux procédures de type action de groupe, elle formule d'autres propositions qui font écho aux préoccupations de l'Observatoire dans le domaine des discriminations syndicales (encadré 6 et annexe)⁴.

Cette proposition d'action de groupe en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités est aujourd'hui reprise par le législateur. Au moment où le rapport est en cours d'écriture, la commission des lois de l'assemblée nationale vient en effet de déposer un projet (N° 1699) visant à instaurer une action de groupe en matière de discrimination reposant sur l'origine, le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'appartenance religieuse politique ou syndicale. En introduisant une action de groupe les victimes pourraient, si le texte est adopté, se regrouper dans le but de sanctionner

plus efficacement les comportements discriminatoires et singulièrement ceux des employeurs.

Par ailleurs, la question de l'unicité de l'instance en matière prud'homale, a été évoquée par Ghislaine Hoareau et Véronique Lopez-Rivoire qui en demandent la suppression. Rappelons que cette règle dispose qu'un requérant devant le juge prud'homme « doit faire en sorte d'y inscrire toutes les causes de réclamation qu'il pourrait vouloir faire valoir et qui sont déjà connues au moment de l'instance » (rapport Pécaut-Rivolier, p 132). Ceci signifie en clair que « parce que le salarié aurait demandé à ce que soit constatée et réparée la discrimination dont il a été victime, il pourrait être empêché de réclamer ultérieurement ses autres droits ». Dans son rapport, Mme Pécaut-Rivolier pose d'ailleurs la question de la suppression de cette disposition (idem, p 1133).

Proposition 37

Supprimer la règle de l'unicité de l'instance énoncée à l'article R.1452-6 CT pour tous les litiges prud'homaux.

Cette demande, que formule également l'Observatoire, s'inscrit dans un registre plus large de revendications concernant les moyens des juridictions prud'homales, revendications sur lesquelles les confédérations syndicales interviennent depuis longtemps, mais qui revêt aujourd'hui une importance croissante tant les moyens d'une véritable justice du travail sont de plus en plus réduits.

LES ENJEUX DE CONNAISSANCE

Il n'existe aucune statistique sur les procédures en matière de discrimination. C'est, entre autres, pour cette raison que les organisations syndicales et la fondation Copernic ont mis en place l'Observatoire et publient le présent rapport. Patrick Henriot dans son intervention complète ce diagnostic en indiquant que le répertoire général civil contient des catégories peu adaptées à un tel repérage. Par exemple, en Cour d'appel, la seule catégorie

2 Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JORF du 21 août 2008).

3 <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/12/20131217-Mission-Pecaut-Rivolier-Conclusions-Discriminations-sans-annexes.pdf>

4 Pour une analyse plus approfondie du Rapport Pécaut-Rivolier nous renvoyons à l'annexe de ce rapport.

ENCADRÉ 6

Pistes pour combattre les discriminations syndicales : un thème récurrent dans l'expertise publique

Le rapport de Laurence Pécaut-Rivolier sur les discriminations collectives en entreprise¹ a évoqué plusieurs pistes dont l'une a été discutée par le CESE en 2014.

La première est de favoriser l'accès aux éléments de preuve afin de rendre plus effective la possibilité de demander en justice la production de ces éléments en cas de suspicion de discrimination, trop souvent méconnue comme il a été rappelé lors du colloque du 12 octobre 2012. Il s'agit de permettre d'une part, au bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'ordonner la communication des pièces nécessaires pour confirmer ou non l'existence d'une suspicion d'existence de discrimination. D'autre part, un mécanisme d'anonymisation des informations relevant de la vie personnelle des salariés qui ne sont pas partie la procédure pourrait être prévu afin de lever les blocages à la communication de ces éléments.

La seconde proposition vise à créer une action collective devant le TGI, à double finalité :

- celles de constater l'existence d'une discrimination envers plusieurs salariés, ayant en commun d'appartenir à une catégorie visée par les textes interdisant la discrimination pour éviter les dérives d'une « class action » et les inconvénients et contraintes d'actions individuelles démultipliées ;
- ordonner à l'employeur de prendre les mesures de nature à faire cesser la situation de discrimination.

Cette action, qui n'aurait pas vocation indemnitaire, mais viserait à faire cesser un trouble illicite, pourrait

être mise en œuvre par les organisations syndicales dans le cas où l'employeur ne prendrait pas par lui-même les mesures qui s'imposent. Elle faciliterait par ailleurs, dans un second temps, les actions individuelles des salariés, portées devant le Conseil de prud'hommes, pour obtenir réparation individuelle du préjudice subi du fait de la discrimination.

La dernière proposition est d'améliorer les transmissions d'information entre les différents acteurs en matière de discrimination dont le Défenseur des droits, ou les services du ministère du travail. L'objectif est d'autoriser ces autorités à transmettre au procureur de la République, agissant dans ses attributions civiles, les dossiers paraissant établir l'existence d'une discrimination collective, afin que le procureur puisse, s'il l'estime opportun, déclencher lui-même l'action collective devant le juge civil.

Cette dernière proposition a été reprise et discutée par le CESE dans le cadre d'un projet d'avis sur le dialogue social, qui comprenait, parmi d'autres, une série de propositions concernant la prise en compte et la valorisation des compétences des délégués syndicaux, des mesures d'évaluation du contenu et de l'application des accords d'entreprise, pour le développement du dialogue social dans les TPE...

Bien que sur la plupart de ces points l'avis des partenaires sociaux auditionnés dans le cadre de ce rapport ait été convergent, le projet d'avis du CESE n'a pas été adopté.

Pour sa part l'Observatoire se prononce pour un réexamen de l'ensemble de ces propositions. ●

¹ « Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif ».

proposée est le « licenciement et les demandes consécutives à celui-ci », quel que soit le contenu du dossier.

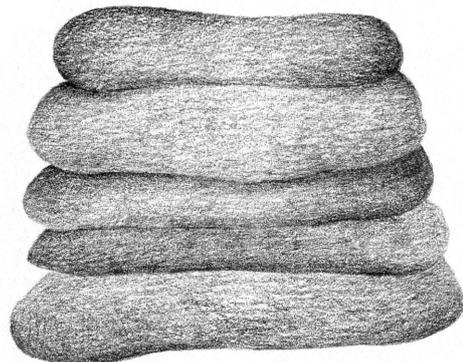
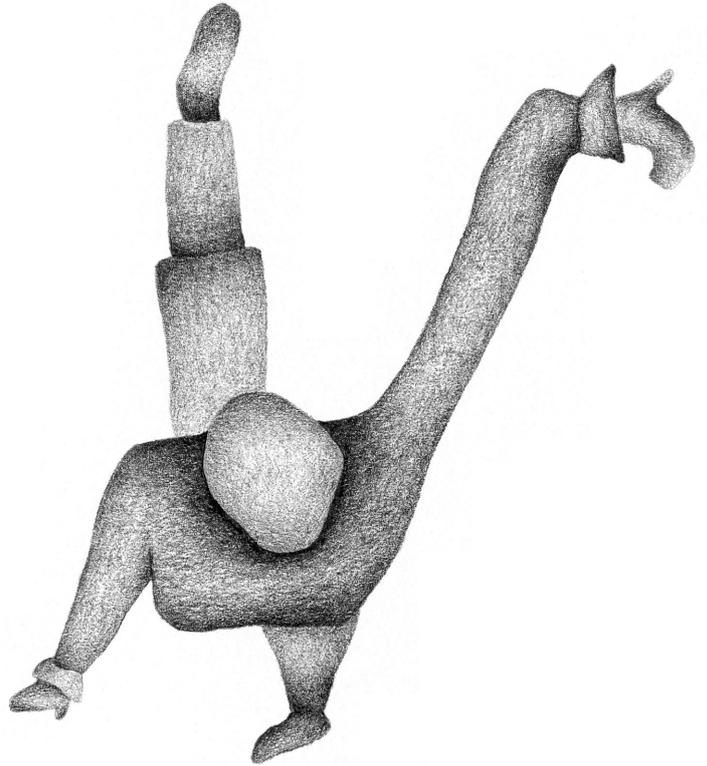
Cet enjeu est effectivement primordial selon Emmanuelle Boussard-Verrecchia. Elle signale qu'un rapport a été

demandé par le ministère de la justice, coordonné par Evelyne Serverin, sur la jurisprudence des Cours d'appel, entre 2007 et 2010, à partir de la base de données Juridica, qui recense tous les arrêts des cours d'appel sur cette période. Il a été rendu en décembre 2013 et rend compte d'un contentieux extrêmement

complexe dans lequel les faits de discrimination syndicale apparaissent de manière très accessoire avec des difficultés de qualification⁵.

C'est d'ailleurs dans le même esprit, qu'Étienne Pénissat, chercheur au CNRS, avait évoqué lors du colloque du 27 Novembre 2013 les difficultés d'objectivation et de quantification des phénomènes de discrimination (voir chapitre III du présent rapport). Logiquement donc, une proposition déjà formulée est revenue plusieurs fois dans les débats et en conclusion de la table ronde syndicale consiste à demander (directement par l'Observatoire ou par le biais des organisations syndicales qui en sont membres) qu'un groupe de travail du Conseil national de l'information statistique (CNIS) puisse se pencher sur cette question d'insuffisance de données objectives sur la discrimination et la répression syndicales et leurs conséquences sur les carrières des salariés afin que puisse être élaboré des propositions pour créer les outils de statistique publique indispensables dans ce domaine. Il existe en effet dans divers lieux des sources d'information dormantes qu'il convient d'activer. L'enjeu est double : d'une part, sortir les mécanismes de discrimination/répression de l'intimité de l'entreprise et les verser dans l'espace public (on ne combat bien que ce qui se voit bien) ; d'autre part faire émerger les conditions pour qu'une pression sociale et politique puisse s'exercer afin de réduire les pratiques illégitimes de discrimination et de répression de l'activité syndicale.

Enfin, sur ce registre de la connaissance et du partage d'informations Michel Angot appelle à les relations à construire entre l'Observatoire et d'autres organisations ou institutions œuvrant dans le champ des relations du travail : groupes de réflexion sur les relations professionnelles dans lesquels organisations syndicales et d'employeurs se rencontrent. Il évoque également le Défenseur des droits ou d'autres institutions impliquées dans la mise au jour des phénomènes plus généraux de discrimination dont, rappelons-le, le pouvoir politique entendait traduire des intentions dans une loi. L'affaire semble compromise puisque le projet de loi a été, il y a peu, retiré.



⁵ <http://www.gip-recherche-justice.fr/IMG/pdf/254-discrimination.pdf>

RÉPRESSION ET DISCRIMINATION : COMMENT LUTTER CONTRE CE DÉNI DE DÉMOCRATIE ?

Table ronde au colloque de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales « Droit syndical : quelle effectivité ? », 27 novembre 2013

Claude RAOUL, CFTC

De nombreuses propositions ont émergé tout au long de cette journée que je ne reprendrais pas. Je ne vais pas non plus intervenir sur la loi de 2008 que nous appelons « loi scélérate » et on a dit pourquoi, notamment au niveau de la liberté syndicale.

Mais au delà de cette loi, il y a ce problème de la faiblesse de la syndicalisation en France que les employeurs utilisent pour harceler les quelques militants, ou adhérents qui prennent de leur temps, pour aider leurs collègues.

Je voudrais aussi évoquer la question de la formation, en cas de discrimination et de répression syndicale, car quand il faut monter un dossier, ce n'est pas facile. Il y a donc en amont un vrai besoin de formation des délégués syndicaux car ce sont les premiers qui doivent être alertés dans l'entreprise, ce sont également les élus des IRP qu'il faut former sur ce point précis. Ils ont tellement de choses à faire dans l'entreprise pour la défendre au quotidien que, des fois, ils peuvent laisser de côté la question du harcèlement et de la répression syndicaux.

Il faut aussi renforcer la formation des défenseurs syndicaux, ainsi que celle des conseillers. Car lorsque l'on doit défendre un cas très précis, la constitution du dossier, mais aussi le soutien à la personne sur le choix de la juridiction, est essentiel. Ce n'est pas facile aussi bien du côté civil, que pénal, administratif, ou prud'homal, avec cette lenteur de la justice prud'homale, et d'une manière générale de la justice dans son ensemble, qui souvent contrarie celui qui veut que soient reconnus les faits de répression ou de discrimination syndicales dont il est la victime.

Nous l'avons déjà dénoncé, les procédures durent trop longtemps deux ans, trois ans, on a même évoqué sept ou huit ans avant qu'un jugement puisse être rendu. Il n'est donc pas

entonnant que les personnes victimes de ces phénomènes soit amenées à hésiter avant de se lancer dans une procédure judiciaire dont le succès n'est jamais certain.

Il faudrait aussi envisager un travail plus régulier avec le Défenseur des droits, de façon à ce que cette dimension de répression syndicale ne soit pas noyée dans des rapports annuels et afin que la dimension syndicale des discriminations soit plus apparente. Il importe en effet que cette particularité des phénomènes de discrimination au delà des autres formes de harcèlements puisse être mise à jour.

Je suis enfin tout à fait d'accord avec la proposition consistant à exiger que les dommages et intérêts soient nettement plus dissuasifs. Il faut des peines lourdes envers les employeurs parce que c'est le porte monnaie qui constitue un enjeu fort dans les entreprises, et quand l'employeur est condamné à une peine lourde, il doit en référer à son conseil d'administration, et il y pourrait y avoir en réaction des sanctions, certaines prises de position de la part du conseil d'administration, dans les grandes entreprises notamment. C'est au juge d'apprécier le niveau des sanctions, mais c'est une piste à explorer pour qu'on puisse aboutir à des peines extrêmement lourdes qui feront exemple. C'est en quelque sorte faire un exemple pour que ce type de pratique soit moins employé dans les entreprises.

Ghislaine HOAREAU, CGT

On assiste aujourd'hui comme cela a été déjà rappelé à une dérive en matière de harcèlement, utilisée contre les syndicalistes. Je voudrais donner un exemple à partir de l'entreprise IKEA, un syndicaliste très actif, qui intervenait régulièrement auprès de sa direction, a été licencié pour harcèlement envers les cadres de la direction. Et ce que la direction appelait « harcèlement », consistait simplement à mettre en avant les revendications classiques, mais aussi des questions de sécurité puisqu'il appelait toutes les dix minutes sa direction pour dire qu'il y avait un échafaudage de palettes en bois qui risquait de s'écrouler. De fait le harcèlement est un outil de discrimination.

On a dit que l'intervention en justice en matière de discrimination est difficile. Je pense qu'une des difficultés aux

Prud'hommes, c'est l'unicité d'instance. Si on veut faire en sorte que le juge soit attentif à la discrimination, on est obligé de développer, d'expliquer longuement, pourquoi telle personne serait discriminée. Ce qui fait que si on ne veut pas noyer le poisson, on va se concentrer sur cette demande au détriment des autres. Une des revendications que nous devrions développer serait de ne plus avoir aux Prud'hommes, puisque cela n'existe qu'aux Prud'hommes, cette unicité d'instance, ce qui nous permettrait peut-être d'être plus efficaces. Cela ne nous bloquerait pas parce que nous pourrions porter plainte pour discrimination, sans que cela soit au détriment d'autres demandes.

Je rejoins aussi l'idée d'exiger des dommages et intérêts plus dissuasifs. En effet, les dommages tels qu'ils sont calculés actuellement ne coûtent pas bien cher aux employeurs, c'est une des choses qui leur permet de continuer à discriminer. Mais il n'y a pas que les syndicalistes qui sont discriminés, il y a toute l'activité syndicale. Je ne connais pas de syndicalistes qui n'aient pas eu de difficultés pour l'ensemble de leur activité (pour obtenir la tenue des réunions statutaires par exemple).

Je voudrais revenir sur les actions que nous pouvons mener en commun avec l'Observatoire. On a parlé de la lenteur de la justice. On peut rester quelque fois des années sans pouvoir disposer d'un syndicat, d'une activité syndicale dans l'entreprise. C'est pourquoi le syndicat des Avocats de France a pris l'initiative, il y a deux ans, de faire condamner la France pour délais excessifs en justice. La plupart des confédérations ont adhéré à cette initiative et ont ensemble porté des dossiers. C'est un exemple intéressant d'action commune. Je pense qu'il faut que nous réfléchissions pour élargir de telles initiatives permettant de lutter contre la discrimination syndicale. Parce que même si on a pu assister à de vraies avancées, on dispose d'une méthode efficace de défense des salariés discriminés, mais qui est insuffisamment connue. La lenteur de la justice, on ne peut la limiter au seul renvoi. Y compris lors d'une action qui a été menée il y a deux ans et demi, on avait pris soin de porter devant la justice des dossiers qui avaient entre deux et six ans et sur lesquels il n'y avait eu aucun renvoi. Simplement aujourd'hui, c'est le manque de juges départiteurs qui pose problème et illustre le manque criant de moyens de la justice.

Une autre action en commun a été menée sur la prescription. On sait que la discrimination se mesure dans le temps, en

particulier en matière de déroulements de carrière. C'est au bout d'un certain nombre d'années qu'on mesure la différence entre des militants et des salariés qui n'ont pas eu cette activité. En 2008, le gouvernement souhaitait ramener ce délai de prescription de 30 ans à 5 ans. Nous avons fait une action en commun, avec le syndicat de la magistrature, le SAF et d'autres organisations comme le MRAP, SOS Racisme, des associations de personnes handicapés, des organisations qui sont actives contre les discriminations. On a obtenu un recul du gouvernement et aujourd'hui, on peut obtenir la réparation intégrale du préjudice, sans durée, même s'il dépasse 30 ans. Si des discriminations perdurent, il faut aussi mesurer les avancées, les possibilités d'action dans le domaine juridique.

La CGT porte aussi des actions spécifiques. Elle demande que les syndicalistes soient retirés des fichiers ADN lorsqu'ils sont condamnés ou simplement attaqués en Justice. C'est une revendication qui permettrait de rétablir l'image des syndicalistes qui ne sont pas des délinquants.

Dans le même ordre d'idée, on réfléchit à la riposte à engager suite à la criminalisation des actions syndicales auxquelles ont pu assister dernièrement. Ainsi à Chartres, lors d'une menace d'expulsion des locaux de l'Union départementale, la secrétaire a posé des autocollants dans la ville, contre cette expulsion. Elle a été condamnée en pénal à une amende de 8 000 euros. De même à Roanne, cinq syndicalistes, lors du mouvement contre la réforme des retraites, ont écrit sur le mur du député UMP « casse toi pauvre ... ». Ils ont reçu une condamnation pour dégradation légère et sont aujourd'hui cités en justice, parce qu'ils refusent les prélèvements ADN.

Pour toutes ces actions, nous demandons que lorsqu'il y a condamnation de syndicalistes, quand il s'agit d'actions collectives au sens large, pour le logement, la santé, l'enseignement, l'environnement, que ce dossier soit compris par le juge comme une circonstance atténuante, alors que c'est aujourd'hui plutôt une circonstance aggravante. On est donc en train de travailler une proposition pour essayer de contrecarrer la criminalisation de l'action syndicale.

Véronique LOPEZ-RIVOIRE, FO

Pour FO, concernant les principales difficultés en matière de lutte syndicale, beaucoup ont été relatées, notamment concernant les difficultés d'implantation dans l'entreprise. Une des difficultés qui a été particulièrement bien pointée, ce sont les conséquences de la loi de 2008 sur la représentativité syndicale. On est actuellement à l'heure du bilan, et il faut voir ce qu'il faut maintenant changer dans la loi, et ce qu'il faut améliorer.

Pour nous à FO, mais pas seulement puisqu'il s'agit ici de liberté syndicale, nous demandons la suppression de la condition des 10 % sur la tête des délégués syndicaux. Vous savez que le syndicat doit dépasser le seuil des 10 % pour être représentatif. Soit, c'est un fait, mais le syndicat perd alors toute sa liberté puisqu'il doit choisir un délégué syndical candidat sur une liste, CE ou DP, et qui devra avoir en plus recueilli 10 % des voix sur son nom. C'est pour nous une loi vraiment liberticide en termes de droit syndical, parce qu'elle confond représentation élue et représentation syndicale. C'est extrêmement important et j'attire votre attention sur ce point, parce que le DS n'est pas seulement un agent de la négociation comme on voudrait nous le faire croire trop souvent maintenant.

Pourquoi le délégué syndical devrait-il avoir recueilli 10% des voix sur son nom ? Parce que, pour le législateur, il négocie au nom des salariés et doit donc être choisi par eux. Mais le rôle du DS n'est pas seulement d'être un « agent de la négociation » ; son rôle est aussi de revendiquer et de représenter les positions de son organisation, syndicale. Cette confusion entre représentation élue et représentation syndicale est choquante en termes de liberté syndicale. Mais revenons sur la question de la négociation.

De quelle négociation s'agit-il aujourd'hui ? Alors que la négociation était une négociation pour la conquête de nouveaux droits, elle est devenue une négociation de recul des droits, une négociation au détriment des salariés.

Aujourd'hui, il est de bon ton de valoriser le « droit négocié ». On est en permanence dans la « concertation », et dans la « négociation ». Pour nous on assiste à un recul complet du droit du travail. Le législateur a complètement changé le rôle du DS qui doit maintenant être adoubé par les salariés à

travers leur vote, alors que, certes, il représente les salariés, mais il représente aussi le syndicat. C'est extrêmement grave en termes d'implantation syndicale, car pourquoi un salarié se syndiquerait-il puisque cela n'a aucune importance, puisque c'est le vote qui compte. On élit en quelque sorte son délégué syndical. C'est donc profondément destructeur pour le droit syndical. On commence à atteindre à la liberté du syndicat de désigner qui il souhaite et qui il juge le mieux à même de défendre les intérêts des travailleurs, et les idées qu'il porte au nom de son syndicat.

C'est donc très grave, c'est un sujet que FO a soulevé au niveau de l'organisation internationale du travail (OIT), dans la plainte que nous avons, seuls, déposée. Le Comité des libertés syndicales, approuvé par le Conseil d'administration de l'OIT en novembre 2011, a donné raison à FO sur trois points.

Premier point : sur la désignation du délégué syndical, l'OIT a estimé que cela relevait de la liberté syndicale, et il « invite », ce sont les termes utilisés, « le gouvernement à réviser la loi » de 2008.

Le deuxième point sur lequel l'OIT reconnaît une atteinte à la liberté syndicale, concerne la liberté de nommer un représentant de section syndicale. Quand le syndicat n'est pas représentatif, le RSS dispose de ce qu'on peut appeler un « mandat d'attente », mais malheureusement, si le syndicat n'arrive pas à passer la barre et n'est pas représentatif lors des élections suivantes, il n'a pas le droit de redésigner le même représentant de section syndicale.

C'est la loi de 2008 qui interdit de reprendre le même délégué. Là aussi, le comité de liberté syndicale de l'OIT, approuvé par le conseil d'administration, a considéré que seul le syndicat était à même de juger qui il souhaitait nommer, et peu importe qu'il n'ait pas passé la barre des 10 %, c'était à lui de décider. Et toute la jurisprudence de l'OIT va dans le même sens. Il est donc impératif que la loi change. C'est extrêmement important, ce sont des questions de liberté publique. Cela fait partie des principes fondateurs de l'OIT. Sans liberté de désigner son délégué, il n'y a pas de liberté syndicale. Cela va au-delà du cas de la France, car au sein de l'OIT il y a 185 pays. S'il n'y a pas de liberté de désigner son délégué, il n'y a pas d'indépendance vis-à-vis des gouvernements, il n'y a pas de tripartisme.

Je ne vais pas développer la question de la durée des mandats, mais je voudrais rappeler que l'implantation syndicale est fortement entravée par la loi de 2008. Alors qu'elle avait pour ambition de légitimer les organisations syndicales, elle ne fait que détourner les salariés du syndicalisme.

Le troisième point développé par l'OIT vise la négociation collective. Le comité invite le gouvernement à veiller à ce que la négociation avec les représentants élus ou mandatés ne prenne pas une trop grande importance par rapport à la négociation avec les représentants syndicaux. Il y a donc nécessité de disposer d'un bilan annuel pour contrôler si la négociation dérogatoire avec la représentation élue n'est pas en trop forte expansion.

Sur ces trois points, le comité des libertés syndicales de l'OIT nous a donné raison. C'est pourquoi le Haut Conseil du dialogue social va devoir faire des propositions au gouvernement pour modifier cette loi même si j'ai senti beaucoup de réticences. De son côté, la Cour de cassation fluctue, elle est à la fois pour la défense des libertés syndicales, mais est tenue de ne pas dire autre chose que ce que dit la loi, et renvoie le législateur à ses responsabilités. Voici donc le premier point concernant les libertés syndicales, et notre proposition de modifier la loi de 2008 qui est pour nous un élément important à mettre en débat.

Deuxième proposition en termes d'amélioration de la procédure, il a été dit que les plaintes étaient souvent classées par le procureur et qu'on se tournait beaucoup vers des contentieux individuels. Effectivement, le problème se pose de la manière dont on gère la procédure et de la possibilité de mettre en place une action collective du syndicat. Le salarié discriminé peut agir seul devant les prud'hommes, il peut aussi se faire assister par son syndicat pour défendre son dossier. Mais il y a aussi l'action de substitution des organisations syndicales qui est peu utilisée parce qu'elle est relativement lourde, et puis il y a l'action du syndicat qui se porte partie civile au côté du salarié au nom du préjudice porté à la profession.

Une mission a été confiée à Laurence Pécaut-Rivolier, pas forcément pour instaurer un droit de type « class action » à l'américaine, parce que notre culture est différente, mais on pourrait imaginer une action collective du syndicat qui pourrait avoir lieu devant le TGI. C'est une procédure qui permettrait

l'anonymat du salarié, elle demanderait bien sûr que ce soit plusieurs salariés qui soient victimes. On pourrait penser à une action déclaratoire du syndicat pour faire reconnaître la discrimination, une déclaration respectant l'anonymat faite au nom du syndicat, ce qui protégerait les salariés. On pourrait alors envisager une sorte de suspension et les salariés pourraient se faire connaître et faire réparer leur préjudice devant la même juridiction. car ce serait en effet plus compliqué que le dossier soit traité par les prud'hommes. Nous réfléchissons à ce type de proposition et il y a une mission sur cette question. Devant le Conseil des prud'hommes, il y a très souvent départage. Une étude d'Evelyne Serverin va sortir prochainement et elle est très claire sur ce sujet. Donc peut-être qu'une action collective du syndicat le renforcerait par rapport aux associations. Si syndicats et associations ne sont pas en concurrence, le syndicat reste le défenseur naturel du salarié dans l'entreprise, et il est logique qu'il prolonge son action au niveau des tribunaux.

Si on veut aussi éviter les questions de lobbying et de manne financière qui pourraient exister, il est logique de proposer une action collective du syndicat avec la possibilité pour les salariés de s'inscrire pour défendre leur dossier personnel. Et là, nous rejoignons une des propositions évoquées précédemment : on pourrait envisager la suppression de l'unicité d'instance, parce que le salarié qui va s'inscrire dans la lignée de cette action déclaratoire du syndicat pourrait avoir oublié d'autres choses, des rappels d'heures supplémentaires par exemple, et il devrait pouvoir tenter son action ultérieurement.

Bien d'autres propositions pourraient être faites comme renforcer le rôle du parquet civil. On peut aussi envisager le renforcement du rôle des IRP en amont. On sait qu'il existe un droit d'alerte des délégués du personnel, mais pour ceux qui ont envisagé les hypothèses de discrimination et de harcèlement, il convient de réfléchir au rôle du CE ou du CHSCT, notamment en matière d'expertise en amont d'une procédure et accumuler ainsi un certain nombre de preuves.

Ces mesures sont d'autant plus nécessaires que les formes de répression et discrimination sont variées et demande des réponses différentes : répression frontale comme les mises au placard, les sanctions, voire les licenciements, envoi devant les tribunaux pour injures ou diffamation, mais également harcèlement au quotidien, et entrave à l'action syndicale.

Nous notons d'ailleurs une augmentation d'une forme latente de répression qui se traduit par du harcèlement au quotidien. Les directions d'entreprise essaient de faire craquer les militants actifs, avec souvent des conséquences sur leur santé. C'est par exemple le cas d'une animatrice dans une EPAD (maison de retraite) ou la Direction de l'établissement lui impose des contraintes spécifiques pour ses jours de récupération, ou fait pression sur ses collègues pour qu'ils ne s'associent pas à ses activités, pour qu'ils ne lui parlent pas. Il s'agit clairement d'imposer une forme d'ostracisme syndical. Et lorsque des salariés refusent de se plier à la volonté de la direction, ils sont convoqués. C'est pourquoi cette militante a engagé une procédure au Conseil des Prud'hommes pour harcèlement discriminatoire.

Michel ANGOT, FSU

En préparant ce colloque, les organisateurs ont fait le choix de travailler plutôt le secteur privé. Les cas de répression et de discrimination syndicales y sont patents. On dispose également de jugements, de contentieux. Il apparaissait donc logique de donner la priorité au secteur privé. Cela ne veut pas dire que dans la fonction publique il n'y a pas de cas de discrimination et de répression. Il y en a ! et il y en a même légion... Néanmoins dans la Fonction Publique d'État la répression est assez bien contenue par les instruments de régulation (inspections, recours aux juridictions administratives...) mais le processus, comme dans le privé, est lent, usant, et généralement débouche très rarement sur une solution satisfaisante, notamment pour ce qui concerne les fonctions publiques d'État et Hospitalière.

En revanche, pour ce qui concerne la fonction publique Territoriale, on retrouve des situations beaucoup plus proches de celles du secteur privé. Et tout cela à cause du sacro-saint principe de « libre administration des collectivités territoriales » qui génère des cas de répression et de discrimination tout à fait importants. Cela peut se traduire par des mises au placard pour des militants qui sont apparus sur des listes syndicales ou qui prennent du détachement syndical. Ces mises au placard de militants CGT et CFDT ont par exemple pris un tour systématique à l'office HLM de Paris lorsque Jacques Chirac était maire et Jean Tibéri premier adjoint.

Sur les 36.000 communes en France, environ 32.000 ont moins de 50 agents sans aucun Comité Technique, c'est à dire sans structure paritaire où siègent des représentants du personnel de la collectivité. Ce sont dans ces petites collectivités que l'on trouve le plus d'agents discriminés, de manière un peu aveugle, par des maires qui se considèrent trop souvent comme des chefs d'entreprises, connaissant peu ou très mal les lois et textes régissant le statut de la FP. J'ai conservé longtemps une lettre de licenciement émanant d'un maire, par ailleurs patron d'une usine de chaussures, qui avait cru pouvoir licencier sa secrétaire au simple motif que quelque chose lui avait déplu ! Il lui avait donc fait taper immédiatement sa lettre de licenciement. Et quand cette secrétaire m'a appelé en larmes, je suis allé la voir, croyant qu'elle était non-titulaire, qu'elle était contractuelle... Elle m'a dit : « Mais non, je suis titulaire ! ». Le maire n'avait même pas contacté son Directeur du Personnel : il avait fait comme dans son usine de chaussures, il avait fait rédiger une lettre de licenciement pour sa secrétaire. Des cas comme celui-ci, on en voit beaucoup trop...

Il est vrai que, dans la fonction publique, nous avons eu pour la première fois, suite aux accords de Bercy, une négociation sur la reconnaissance du fait syndical. Pour la première fois depuis les lois de 1982-1984, il sera inscrit bientôt dans le titre I du statut de la Fonction publique, la reconnaissance de « l'activité syndicale » dans le déroulement de carrière d'un agent. Ce qui n'existait pas, et qui permettait de peser sur les déroulements de carrière, sur les rémunérations, sur les mutations des agents en fonction de leur appartenance syndicale réelle ou supposée.

Le fait que dans le titre I du statut, titre commun aux trois versants de la fonction publique, soit enfin reconnue « l'activité syndicale » marquera un progrès dans la reconnaissance du fait syndical au cours d'une carrière professionnelle. D'autres avancées seront également actées. Ainsi, lorsqu'un syndicaliste sera détaché (partiellement ou totalement) auprès d'une organisation syndicale, dès la première année, il ne pourra plus avoir le moindre retrait sur son salaire, ou sur son régime indemnitaire (NBI comprise) ce qui était hélas le cas lorsque que l'on nommait quelqu'un dans la fonction publique. C'est la première fois, et cela prouve que quelque chose peut bouger sur ce terrain de la reconnaissance du fait syndical dans la Fonction Publique, même si de nombreuses inégalités

persistent encore entre les différents versants (le 30° indivisible notamment qui permet aux employeurs de la fonction publique d'État de retenir une journée entière de salaire pour une heure de grève d'un agent).

Dans la fonction publique territoriale, nous avons également la particularité d'avoir des CAP (Commissions Administratives Paritaires) qui peuvent également siéger en formation de Conseil de discipline. Pendant très longtemps, les élus locaux les ont présidés. Inutile de vous faire un dessin : l'élu demandait la sanction ... et présidait la commission disciplinaire avec voix délibérative.

Nous avons obtenu, après une longue bataille, qu'elle soit présidée par un magistrat de l'ordre administratif. Et on a pu constater un changement radical au niveau des décisions prises dans ces Conseils de discipline. D'abord, en ce qui concerne l'adéquation de la sanction avec la faute commise. Depuis que des magistrats président ces Conseils de discipline, nous avons constaté une très nette amélioration dans les décisions rendues. Et pourtant, l'année dernière, lorsqu'à été débattue la première des 7 versions du texte de loi dit « acte III de la décentralisation », des élus locaux ont encore essayé d'intervenir pour demander que leur soit rendue la présidence de ces Conseils de discipline... Le gouvernement, fort heureusement, n'a pas cédé, mais cela prouve que, pour eux, il était extrêmement important d'en garder le contrôle et la présidence. Les élus locaux détestent être déjugés par une instance paritaire... Cette avancée, obtenue sous les années Mitterrand, est donc régulièrement remise en cause : l'Association des présidents de régions de départements et des Maires de France, font un très gros lobbying pour reprendre la présidence des Conseils de discipline.

Il faut savoir par ailleurs que des dispositions du Code du Travail sont plus favorables que le droit qui s'applique aux fonctionnaires. Nous demandons régulièrement l'application de la clause la plus favorable. Mais cela nous est refusé. De plus, les textes de la Fonction Publique Territoriale stipulent que rien ne s'oppose à ce que l'Autorité négocie avec les organisations syndicales un droit syndical plus favorable. Cela a été fait dans certaines collectivités, mais les gouvernements successifs refusent d'étendre ces avancés aux autres collectivités. On sent une volonté claire de maintenir un cloisonnement entre salariés. Cette volonté s'illustre également dans le refus d'aligner les droits entre fonctionnaires et salariés de droit privé,

dans les établissements mixtes de type EPIC (Établissements Publics à Caractère Industriel et Commercial). Le droit disciplinaire est différent, les collègues sous contrat de droit privé ont accès aux inspecteurs du travail, aux prud'hommes ; les fonctionnaires dépendent du Tribunal Administratif.

Le deuxième point sur lequel je voudrais intervenir est relatif au changement législatif découlant des Accords de Bercy. Même si certains syndicats ne les ont pas signés, pour la première fois la représentativité découlera du vote des salariés. C'est une légitimité que certains syndicats ont contestée.

Pourtant lors d'un changement de syndicat le vote des salariés est important. Nous avons connu nous même au cours de ces 10 dernières années beaucoup de mouvements entre les organisations syndicales. Nous-mêmes avons quitté la CFDT en 2003 à cause du soutien apporté par cette confédération à la réforme des retraites. Un syndicat qui organise un congrès, questionne ses adhérents et leur demande de voter sur le maintien ou la sortie d'une confédération risque alors de perdre tous ses droits ... au profit de la confédération qu'il quitte, même s'il n'y a plus d'adhérents sur le terrain pour porter les mandats...

Ces lois, découlant des Accords de Bercy ne sont peut-être pas parfaites, elles ont peut-être besoin d'être améliorées, mais elles se basent sur le plus élémentaire principe démocratique : ce sont les salariés qui votent pour désigner celles et ceux qu'ils veulent voir les représenter; et le fait de voter sur une liste nominative (et non pour un simple sigle) permet à chaque salarié de savoir pour qui il vote. C'est un principe assez positif d'avoir des représentants du personnel sur une liste nominative et non sur un simple sigle. Cela a fait débat entre nos organisations syndicales, car toutes n'ont pas signé les accords de Bercy, mais à la FSU nous estimons qu'il s'agit d'un très net progrès par rapport à la situation antérieure.

Je terminerai en répondant à la question qui nous a aussi été posée : « Comment continuer ce travail sur la répression et la discrimination syndicale avec l'Observatoire ? ».

L'Observatoire est un excellent outil, et un outil rassembleur. Je pense d'ailleurs qu'il est dommage qu'il n'y ait que 5 syndicats, sur les 8 représentatifs, qui soient présents dans cet Observatoire. Il y a 3 syndicats qui n'y sont pas (encore) et qui y auraient toute leur place. Ils ont eux aussi des militants, des adhérents qui sont victimes de répression, ils ont des services

juridiques qui font le même travail que nous. Je ne vois pas pourquoi ils n'y seraient pas, et je souhaite vivement qu'ils nous rejoignent rapidement.

Sur la fonction publique, à la FSU nous travaillons beaucoup avec Réalité du dialogue social (RDS) ou toutes les confédérations et tous les syndicats sont représentés. Il y a déjà eu deux colloques sur le bilan des accords de Bercy avec les employeurs, y compris ceux des trois fonctions publiques, et tous les syndicats. Le fait que RDS ait inclus dans ses organismes directeurs Gérard Alezard, qui est un ancien secrétaire confédéral de la CGT, devrait permettre, avec toutes les autres confédérations, d'engager un travail en commun avec notre Observatoire, pour que sur les deux versants, public, privé, nous ayons une réflexion commune, sur ces cas de répression. Je me souviens que lorsque l'Observatoire a fait son premier colloque au Conseil économique social et environnemental, les juristes nous avait expliqué, que : «La législation existe, les textes sont clairs ...mais ils ne sont pas, ou très mal, appliqués ». Ils nous l'ont redit aujourd'hui. Comment fait-on appliquer la loi, comment fait-on évoluer les textes pour que la législation existante ne nous retarde pas ou ne nous renvoie pas à des délais insupportables pour les salariés qui sont victimes de discrimination ou de répression ? Je pense que le cadre est ouvert et, malgré nos différences, nous sommes capables de travailler ensemble. Nous sommes capables de dire: «Un cas de répression et de discrimination, c'est un véritable scandale dans une démocratie comme la nôtre, il faut s'y attaquer, et mettre tous nos outils en commun pour l'éradiquer». Nous essayons, et je pense que l'Observatoire a beaucoup de travail devant lui. Le mieux pour nous c'est de travailler à une unification avec toutes les structures (syndicales, associatives) qui oeuvrent dans le même sens de manière à ce que la protection des salariés, qu'ils soient du public ou du privé, en sorte durablement renforcée.

Éric BEYNEL, SOLIDAIRES

Pour mon intervention, je m'affranchirai des questions qui m'ont été posées, même si je ne les oublierai pas, je vous rassure. Mais je voudrais en premier lieu aborder quelques points plus généraux qui rejoindront des questions posées au cours de cette journée.

La question des discriminations et de la répression syndicale est une question de fond, pas seulement pour le syndicalisme, mais pour la démocratie en générale qui s'arrête en effet bien souvent à la porte des entreprises privées comme publiques. C'est donc une question centrale pour une démocratie que de s'intéresser à ce qui se passe dans les entreprises et de permettre une vie démocratique par le biais des organisations syndicales. Il faut souligner l'importance de ce chantier ouvert par la Fondation Copernic, depuis la Note qui est sortie il y a maintenant presque deux ans, et le succès aujourd'hui de ce colloque.

Nous avons la particularité à Solidaires d'être particulièrement touchés par la répression et la discrimination syndicales et ce pour deux motifs principaux. Le premier, c'est évidemment la jeunesse de notre organisation qui entraîne un besoin de se développer dans des entreprises et donc forcément quand on cherche à s'implanter on est plus en bute à la répression patronale.

Je n'ai pas une lecture unilatérale de la loi de représentativité. Elle nous permet de désigner des représentants de section syndicale (RSS), mais en même temps elle ne nous permet pas forcément de les garder... Donc cette loi a permis des avancées sur certains sujets, elle nous a permis de nous installer et de nous développer dans certains secteurs, mais parfois on s'installe pas pour très longtemps, on n'a pas le temps de développer une réelle vie syndicale dans des entreprises.

Deuxième difficulté, qui n'est pas toujours partagée par les équipes syndicales, Solidaires a une vision extrêmement « Lutte de classe » de l'intervention syndicale, et nous ne nous considérons pas comme ce qu'on appelle un « partenaire social ». On est avant tout un outil syndical et en premier lieu un outil de lutte, et forcément quand on est un outil de lutte, il faut s'attendre à prendre des coups, et la nécessité de pouvoir y répondre, de pouvoir se protéger.

Je voulais, à l'occasion de ce colloque, pointer des lieux représentatifs de discrimination et de répression syndicales.

Quand j'ai commencé à en faire la liste, je me suis dit que cela était compliqué. J'ai commencé par le privé, la Poste, les camarades de PSA qui ont fait une grève de la faim il n'y a pas très longtemps, les camarades de Blue-Link qui dépend d'Air France, les camarades de la Caisse d'Épargne... Dans la presse aussi la répression est présente, je pense aux camarades du SNJ du Progrès de Lyon, qui appartient depuis peu au Crédit Mutuel, et qui subissent une discrimination et une répression extrêmement forte. Et puis je pense aussi à un de nos délégués qui travaillent à Emmaüs et qui a entamé une grève de la faim car, malgré ce qu'a pu faire l'inspection du travail qui a relevé avec raison de nombreux délits d'entrave à l'action syndicale dans cette association, il continue tout simplement à ne pas pouvoir exercer les droits normaux d'un délégué syndical. Il en est réduit à faire une grève de la faim, pour faire émerger cette situation et pour gagner à l'extérieur les soutiens qui lui permettront d'obtenir les moyens pour faire respecter ses droits dans une association.

Je prends ces cas dans le privé, mais dans le public, on observe également des situations importantes de discriminations et de répression syndicale. J'ai commencé à réfléchir au nombre de cas dans le public, des situations qui sont de plus en plus nombreuses, y compris dans des endroits que l'on ne soupçonnerait pas. Je pense à la Direction Générale des Impôts, aujourd'hui DGFIP, qui malgré une forte présence syndicale connaît des discriminations et de la répression en son sein. C'est aussi le cas dans les Douanes ou à l'Éducation nationale. C'est même le cas à l'inspection du travail, mais on dit souvent que les cordonniers sont les plus mal chaussés, où il a fallu que nos camarades de Sud Travail aillent jusqu'en cassation pour pouvoir continuer à dire ce qu'ils avaient envie de dire dans leur presse syndicale. Plus j'avais dans cette liste, plus j'ai eu l'impression que partout où on était implanté, on avait affaire à de la discrimination et de la répression syndicale.

J'en viens à l'importance d'avoir cet outil qu'est l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicale qui permet la mise en visibilité de cette réalité sociale souvent ignorée. On peut en effet regretter qu'aujourd'hui malheureusement rares soient les médias qui relayent les travaux de cet Observatoire. Si les syndiqués sont peu nombreux, c'est en grande partie à cause de cette répression qui empêche les organisations syndicales de s'implanter dans les entreprises, notamment les plus petites. Cet enjeu de mise en visibilité est extrêmement important, et le site qui a été mis en place depuis quelques

mois par l'Observatoire est un outil extrêmement utile.

Parmi les pistes qui ont été citées au cours de cette journée, la question de la durée des procédures est une question sur laquelle nous pensons que l'Observatoire doit émettre des propositions, à la fois pour restreindre leur durée, mais aussi pour permettre à ceux qui se lancent dans cette démarche d'être protégés et ne pas perdre l'entièreté de leur droits pendant ces procédures qui, quoi qu'on fasse, sont d'une certaine durée.

Il faudra aussi que l'Observatoire réfléchisse à l'extension des droits des militants syndicaux. Quand je dis militants syndicaux, il ne s'agit pas uniquement des élus, mais aussi de ceux qui ont été désignés car je pense que garder le choix de la désignation est une nécessité. Et puis l'Observatoire devrait se lancer dans des campagnes unitaires autour de ces enjeux pour les faire progresser.

Je voudrais finir en citant un extrait de la Peste de Camus, qui me suit depuis quelques jours, car lorsqu'on traverse une période difficile il est parfois bon de se replonger dans les textes classiques et de les relire. Je pense à un extrait du dialogue entre Dialou et Rieux : « Oui, je peux comprendre, vos victoires seront toujours provisoires. » Rieux parut s'assombrir, « Je le sais, mais ce n'est pas une raison pour cesser de lutter ».

Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA, Syndicat des Avocats de France

La question qui m'a été posée pour ce colloque était celle de savoir quelles étaient les situations de discriminations et de répression syndicales qui nous semblaient les plus illustratives de la tendance actuelle. Je pense que nous avons collectivement affiné lors de ce colloque notre approche de la discrimination syndicale et notre traitement judiciaire de cette question. Il est très intéressant en effet de voir comment est revenu dans les débats la question du lien entre harcèlement moral et discrimination syndicale. Il est tout à fait évident que cela pose des questions de traitement judiciaire. Mais il est tout aussi évident que c'est une réalité vécue par de nombreux salariés. Pour reprendre l'histoire du contentieux, il y a quinze ans, on s'était d'abord occupés de savoir comment sanctionner l'atteinte à la liberté publique. L'objectif était d'arriver à ce qu'il y ait des condamnations pour discrimination syndicale. Le deuxième temps fort de la jurisprudence, et de l'action qu'il

nous était nécessaire de mener, a été celui de la réparation : que faire d'un militant discriminé et que demande-t-on devant la juridiction. Nous avons opté pour la réparation intégrale, afin d'obtenir le repositionnement des salariés discriminés. Je pense bien entendu ici à la formidable énergie et à l'intelligence qu'a eu François Clerc en nous donnant des outils pour nous permettre d'objectiver le contentieux de ce point de vue.

Mais je crois que nous sommes aujourd'hui arrivés à un troisième stade qui est celui de la prise en compte de l'atteinte à la personne. La sanction à la discrimination syndicale, c'est la sanction de l'atteinte à la liberté publique, à un droit. Mais aujourd'hui nous sommes capables d'aller plus loin et de nous préoccuper du fait que c'est aussi une atteinte à la personne. Il nous faut dès lors à la fois intégrer dans le contentieux la dimension collective de la répression, parce que le collectif protège, sans pour autant perdre de vue que le collectif est avant tout composé d'hommes et de femmes qui réagissent de façon différente face à une situation de discrimination.

Alors que nous sommes bien rodés sur l'appréhension des textes, et que les magistrats sont aussi rompus au maniement des concepts, nous arrivons à la reconnaissance du fait qu'il existe un « harcèlement moral discriminatoire ». Nous essayons de combiner ces deux notions, pour montrer qu'il y a bien un harcèlement moral qui se met en place parce qu'on est syndicaliste, militant, élu. De ce point de vue, la HALDE ne prend pas en compte le harcèlement « pur », sans cause, mais le harcèlement discriminatoire en ce qu'il est la conséquence d'une caractéristique punie par la loi comme étant discriminatoire tel qu'un traitement discriminatoire par l'employeur. De ce point de vue nous arrivons à multiplier les demandes de préjudice moral, en matière de discrimination syndicale, comme une atteinte à une liberté d'ordre public, puis le harcèlement discriminatoire qui répond aux caractéristiques du harcèlement moral, des actes répétés ayant pour objet ou pour effet d'atteindre à la santé ou la dignité du salarié ou d'attenter à ses conditions de travail.

Que peut-on faire ? Faire jouer les droits existants, exiger de nouveaux droits ? Bien sûr, il faut améliorer les droits existants par exemple en matière d'obtention d'éléments de comparaison des carrières entre militant syndical ou non, puisque c'est la base de nos réclamations en matière de réparation financière. Nous devons aussi creuser la question de la sanction dissuasive, et ce n'est pas un droit nouveaux car le texte de 2006 est parfaitement clair, la discrimination appelle une sanction « effective, proportionnée et dissuasive ». A nous

de nous emparer de ce texte qui est parfaitement clair, et de définir ce que veut dire dissuasif.

Les actions de groupe, sont utiles quelle qu'en soit la forme, que ce soit une action de groupe au TGI avec liquidation des préjudices au TGA ou au CPH. Mais ce qui est important c'est de replacer la lutte contre les discriminations dans une dimension collective, et ce point est au cœur du débat que nous avons en ce moment avec Mme Pécaut-Rivolier et avec les parlementaires qui sont à l'origine des propositions de loi. Il y aurait beaucoup d'autres choses à faire et en particulier en matière de connaissance des phénomènes de discrimination, c'est primordial. Une étude a été réalisée par Evelyne Serverin⁶ mais qui porte sur 2007-2010. Il conviendrait qu'elle soit poursuivie sur 2010-2013. Il est également possible de trouver sur le site [Loysel](http://www.loysel.fr)⁷, lancé par Tiennot Grumbach, toutes les décisions que les conseils des prud'hommes veulent bien vous envoyer et nous les classons par thème.

Patrick HENRIOT, Syndicat de la Magistrature

Sur les principales difficultés rencontrées par le représentant du Syndicat de la Magistrature je vais évidemment vous parler des difficultés que l'on rencontre dans le recours au juge. Cela va peut-être m'amener à revenir sur ce qui a été dit dans les tables rondes précédentes mais je vais essayer de le faire avec le souci d'aller rapidement vers les remèdes que l'on pourrait apporter à ces difficultés.

S'agissant du recours au juge civil : c'est vrai que ça commence à vraiment bien marcher devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel car maintenant les avocats qui s'investissent dans ce contentieux savent construire les dossiers, en étroite collaboration avec les militants syndicaux. Donc rien de plus à dire si ce n'est effectivement la question des dommages et intérêts reste « le caillou dans la chaussure ». Faut-il pour autant instaurer des dommages et intérêts punitifs ? Oui, mais ce n'est pas la peine de créer une catégorie spéciale dans la loi. Des dommages et intérêts deviennent dissuasifs lorsqu'ils sont élevés. C'est-à-dire qu'au fond, il s'agit simplement de convaincre le juge de l'utilité et de l'intérêt de majorer les

⁶ <http://www.gip-recherche-justice.fr/IMG/pdf/254-discrimination.pdf>

⁷ <http://www.loysel.fr>

dommages et intérêts, ou en tout cas de ne pas être restrictif dans leur évaluation. Donc, je dirais que c'est du travail qui peut se faire au quotidien, un travail de persuasion du juge. Je ne vois pas de véritable proposition de réforme que l'on puisse formuler dans ce domaine.

Je voudrais être un peu plus précis sur l'action pénale. Inutile de redire les résultats très décevants de la voie pénale : peu de poursuites, très peu de condamnations... En revanche, on n'a peut-être pas assez souligné qu'inversement la voie pénale semble bien marcher lorsqu'elle est utilisée par les Parquets pour pénaliser les militants syndicaux ; je renvoie à ce qui a été dit, notamment sur la pénalisation des refus des prélèvements ADN : ces poursuites sont insupportables mais là, pour le coup, ça marche.

On peut évidemment discuter de l'utilité ou de la pertinence de la stratégie pénale. Mais il me semble qu'on ne pourra en discuter utilement – et peser sereinement les avantages respectifs de la voie civile et de la voie pénale – que si le débat n'est pas plombé par le constat de l'inefficacité quasi-totale de la voie pénale dans l'état actuel des choses.

C'est pourquoi il faut quand même s'interroger sur les causes de cette inefficacité. Je crois qu'une des explications tient à l'absence totale de sensibilisation des différents acteurs du procès pénal aux spécificités du droit du travail, du droit syndical et du droit de la discrimination. Le juge bien sûr mais surtout, en amont, les parquets et les services de police qu'il ne faut pas oublier parce qu'au fond, quand on choisit la voie pénale, on doit savoir que d'une façon ou d'une autre - sauf si on choisit la citation directe, mais là c'est encore plus périlleux - à un moment ou à un autre il y a des services de police qui seront chargés de mener des investigations, que ce soit à la demande du parquet ou à la demande d'un juge d'instruction. Il faut se représenter ce que signifie, pour des services de police, de venir dans une entreprise avec une plainte pour des faits de discrimination. Il faut comprendre comment c'est difficile de devoir construire le dossier, mener des investigations. Quelle en est la finalité, quel est le droit particulier qui va devoir être mis en œuvre, quelles sont les recherches qui vont s'avérer utiles et efficaces pour mettre en évidence les discriminations ?

Il faut bien se rendre compte que tout cela est extrêmement

difficile pour un service de police classique, et il n'y a aucun mépris dans ce propos. Sans formation, sans sensibilisation des services de police à ce droit particulier on comprend qu'on ait finalement des enquêtes qui restent totalement insuffisantes. En réalité, ce n'est pas que les dossiers ne soient pas fournis, les services de police apportent des éléments, mais je dirais que ce sont des éléments qui ne permettent pas l'intelligence du dossier, au sens de la compréhension de ce qu'est un dossier de discrimination. C'est-à-dire qu'ils vont chercher des éléments au hasard, et, par conséquent, leurs investigations passent souvent à côté de l'objectif. Ainsi, et quelle que soit la voie pénale choisie, le dossier qui rend compte du travail de la police n'est souvent pas efficace, parce qu'il ne contient pas les éléments qui permettraient au juge de dégager les éléments constitutifs.

Comment améliorer les choses ? Première constatation, l'action pénale ne marchera pas tant qu'elle restera isolée. Même si cela a déjà été dit de manière générale, c'est encore plus vrai pour l'action pénale et cela me paraît absolument fondamental : il faut au minimum qu'elle soit collectivement construite, donc avec un investissement fort de l'organisation syndicale.

Alors, est-ce que cela doit rester une action syndicale ou devenir une action collective. Il faut peser dans ce débat, notamment sur la définition de ce que sera le périmètre de cette action collective, si elle voit un jour le jour. On ne sait pas si cela débouchera, mais si on reste l'arme au pied en regardant les « spécialistes » en débattre, nous n'y arriverons pas.

Par ailleurs, pour que l'action pénale soit efficace, il faut qu'elle puisse s'appuyer sur une politique pénale. C'est une autre façon de dire qu'elle ne peut pas rester isolée. Cela veut dire qu'il faut qu'elle ait le soutien des pouvoirs publics à travers l'expression d'une politique pénale qui soit volontariste et qui prenne en charge cette question de la répression syndicale et des discriminations. Cela signifie qu'il faut, très concrètement, interpellier le Garde des sceaux, les procureurs généraux, car ce sont eux qui définissent la politique pénale. Il faut les interpellier en leur demandant très fermement que les instructions générales de politique pénale données aux parquets incluent cette dimension. Il y a beaucoup d'objectifs très importants, certes, dans la politique pénale et dans la

répression pénale, mais la lutte contre les discriminations syndicales doit aussi y avoir sa place.

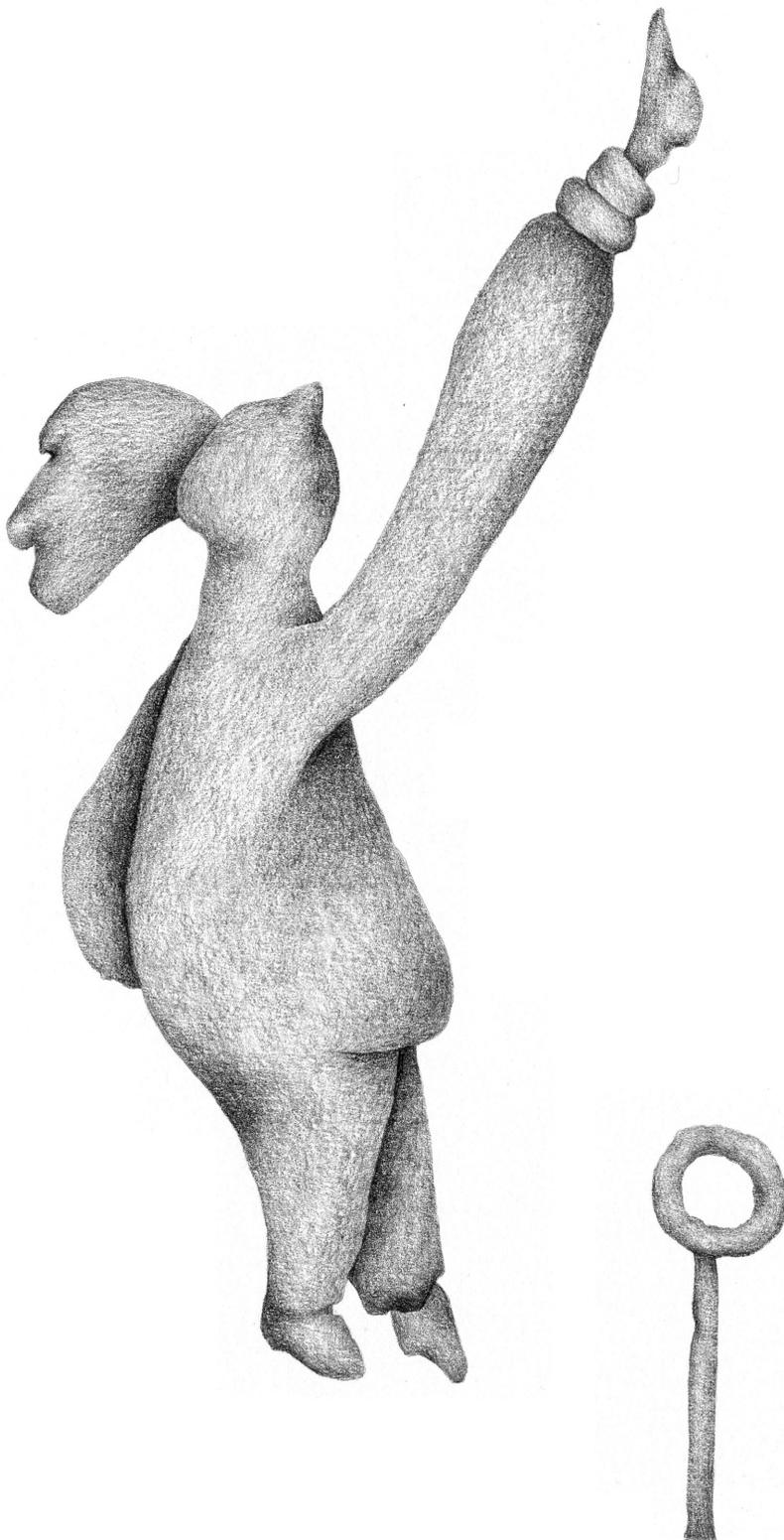
Rachida Dati avait créé des référents discriminations dans les Parquets. On ne sait pas très bien ce qu'ils sont devenus. Je crois qu'ils se sont un peu noyés dans les sables, là où il y en avait. Et puis elle a publié une série de circulaires, assez volontaristes, dans lesquelles elle demandait aux parquets généraux de s'investir dans ce domaine. Je crains malheureusement que ces circulaires ne soient restées un peu incantatoires. C'est-à-dire qu'au fond on ne donne pas beaucoup d'outils aux acteurs du procès pénal pour se saisir de ces questions. Je pense que l'idée d'essayer de développer une politique pénale qui s'intéresse, pour une fois, à la répression syndicale et à la discrimination n'était pas mauvaise, mais c'était un volontarisme sans outils. Alors quels seraient les outils ? Ce sont ceux de la formation. Si on veut que des parquets fassent leur travail, que des services de police soient efficaces, il faut qu'ils aient une vraie formation à ce qu'est le droit du travail, le droit syndical, le droit de la discrimination, etc. Cette formation est encore plus nécessaire en matière pénale parce que, justement, les syndicalistes sont tributaires des acteurs du procès pénal que sont les Parquets et les services de police, alors qu'en matière civile ce sont les syndicats et les salariés discriminés ou victimes de répression qui construisent eux-mêmes le dossier et qui ont le plus d'éléments en main pour décider comment ils vont le construire.

Sur la question du rôle du parquet civil, je dois dire que je suis un farouche partisan de l'investissement du parquet auprès des juridictions civiles, dans le domaine du droit du travail en général et, a fortiori, dans le droit de la discrimination. Ce que je peux simplement dire aujourd'hui, c'est que ma détermination est un peu émoussée ; après quelques années je ne vois pas beaucoup de progrès dans l'implication des parquets auprès des juridictions civiles du travail. Il ne faut pas renoncer. J'ai bien vu que dans la lettre de mission de Laurence Pécaut-Rivolier que cette piste est évoquée. Je ne me fais pas trop d'illusions : en période de restrictions budgétaires, j'imagine mal qu'on affecte des moyens supplémentaires aux magistrats pour leur demander d'aller porter la parole de l'intérêt public devant des juridictions civiles. Mais il ne faut pas désespérer. En tout cas je pense que sur le principe ce serait tout à fait essentiel puisque le ministère public est en charge de l'intérêt

général et qu'il doit prendre toute la mesure de la répression syndicale et de la discrimination.

Pour ce qui concerne les enjeux de connaissance, du point de vue qui est celui des magistrats, je crois qu'on a besoin d'une amélioration des outils de repérage statistique des réponses judiciaires. La statistique des procédures civiles en matière de discrimination est inexistante parce que ce qu'on appelle le répertoire général civil contient des catégories qui ne sont absolument pas adaptées au repérage de ce type d'actions et, quand bien même il serait adapté, il faudrait que les greffes fassent l'effort de cocher chaque fois la case spécifique. En réalité, il renseigne souvent les : «licenciements et demandes consécutives au licenciement» quel que soit le contenu du dossier, ce qui aboutit à une invisibilité totale du contentieux civil concernant la discrimination. On pourrait dès lors largement améliorer cette situation. Pour les décisions pénales, c'est un peu mieux, mais il y a encore beaucoup de progrès à faire. Les statistiques ont du mal à distinguer les infractions de discrimination lorsqu'elles sont infraction unique ou infractions multiples. Et puis on a beaucoup de mal à distinguer, ou en tout cas à rapprocher, les statistiques des poursuites et les statistiques des condamnations. C'est vrai que c'est compliqué, mais on pourrait améliorer les choses. ●

LES PROPOSITIONS



Liste des propositions classées par thématiques

1) FACILITER L'ACCÈS À LA JUSTICE POUR LES SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS

a. Financière

Proposition 17

Par dérogation aux dispositions des articles 700 du code de procédure civile, 475-1 du code de procédure pénale et L.761-1 du code de justice administrative, la condamnation de l'employeur au titre des frais exposés par la partie adverse et non compris dans les dépens sera égale soit aux frais exposés pour sa propre défense dans l'instance en cause, soit aux frais exposés par le salarié, le montant le plus élevé étant retenu.

Proposition 18

Mettre en place une aide juridictionnelle spécifique au bénéfice des organisations syndicales qui agissent en justice.

b. En établissant des mesures de protection des salariés

Proposition 20

Étendre la protection des représentants du personnel aux salariés reconnus victimes de discrimination ainsi qu'à ceux ayant témoigné d'agissements discriminatoires, pour une période d'une durée de deux ans.

Proposition 21

Permettre au juge d'ordonner des mesures d'éloignement

du ou des responsable(s) d'actes de harcèlement ou de discrimination.

Proposition 29

Le salarié qui souhaite se porter candidat à des élections professionnelles qui ne sont pas encore organisées par son employeur ou assumer un mandat syndical (DS, RSS ou autre) notifie son intention à l'inspecteur du travail. S'il fait l'objet d'une mesure de licenciement, au plus tard lors de l'entretien préalable, le salarié informe son employeur qu'il avait cette intention et qu'il en avait informé l'inspecteur du travail. L'employeur doit alors solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Proposition 30

Le point de départ du régime de protection spécifique prévu par les articles L.2411-6 et L.2411-9 du code du travail au profit du salarié ayant le premier demandé l'organisation d'élections professionnelles est la date d'envoi de sa lettre à l'employeur, et ce, avant même que cette demande soit relayée par une organisation syndicale.

Proposition 31

Exclure du fichage génétique, et de l'obligation de se soumettre au prélèvement sanguin afférent, les militants syndicaux et associatifs interpellés à l'occasion d'une action collective.

Proposition 32

Amnistier les faits commis à l'occasion de mouvements sociaux et d'activités syndicales et revendicatives.

Proposition 35

La participation à un mouvement social est une

circonstance atténuante pour les auteurs d'infractions commises à cette occasion.

c. En simplifiant et améliorant les procédures

Proposition 6

Augmenter les moyens budgétaires dévolus aux juridictions sociales de telle sorte que les actions, notamment en discrimination, soient jugées dans des délais raisonnables, compatibles avec l'application effective du droit du travail dans les entreprises.

Proposition 14

Lorsque la juridiction saisie en première instance a annulé un licenciement pour discrimination et ordonné la réintégration du salarié demandeur dans son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent, la décision de réintégration doit être immédiatement exécutoire malgré l'exercice de toutes voies de recours.

Proposition 19

Assortir de sanctions effectives les dispositions des articles 15, 132, 134, 135 du code de procédure civile et R.1454-18 du code du travail relatifs à la communication des pièces et moyens entre les parties, notamment en rejetant toutes pièces et conclusions communiquées en dehors d'un calendrier de procédure judiciaire fixé d'avance.

Proposition 37

Supprimer la règle de l'unicité de l'instance énoncée à l'article R.1452-6 CT pour tous les litiges prud'homaux.

d. En étendant les possibilités d'action des salariés

Proposition 3

Créer une action collective en justice ayant pour finalité de constater l'existence d'une discrimination envers plusieurs salariés et d'ordonner à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour y mettre un terme, ainsi que la réparation intégrale des préjudices.

2) RENFORCER LES SANCTIONS POUR L'EMPLOYEUR

Proposition 5

Reconnaître le caractère délictuel des réorganisations structurelles dont l'objectif principal est de passer ou de se maintenir sous les seuils de la représentation élue ou syndicale.

Proposition 12

Créer une indemnité forfaitaire minimale pour le préjudice moral. Rappeler la nécessité d'une réparation intégrale du préjudice moral et prévoir que cette indemnité ne puisse être inférieure à un an de Smic. Prévoir la faculté pour le Juge d'ordonner l'affichage ou la publication de toute condamnation civile pour discrimination syndicale.

Proposition 13

Renforcer les sanctions pénales à l'encontre des entreprises et de leurs dirigeants auteurs d'actes de discrimination syndicale (article L.2146-2 du code du travail), aujourd'hui insuffisamment dissuasives. Prévoir une peine d'emprisonnement d'un an et une amende proportionnelle au chiffre d'affaire, peines doublées en cas de récidive, ainsi que des peines complémentaires d'affichage et de publication.

Proposition 16

Elargir le champ de la répression pénale de la discrimination à tous les actes discriminatoires dont peuvent être victimes les travailleurs. Il suffit pour ce faire de s'inspirer de la liste dressée par le Code du travail aux art. L 1132-1 et -2, laquelle comprend notamment, la formation, la classification, la promotion... pour l'intégrer à l'article 225-2 du Code pénal, qui, actuellement, limite la répression à l'embauche, au licenciement et aux sanctions disciplinaires discriminatoires (pour l'essentiel).

Proposition 22

L'action pénale engagée à tort contre un représentant du personnel ou un représentant syndical constitue l'élément matériel du délit d'entrave.

3) ALLER VERS UNE JUSTICE PLUS ÉQUITABLE

Proposition 1

Créer un nouvel ordre de juridiction spécialisé dans les affaires sociales ; créer au sein de cette juridiction une formation répressive spécialisée.

Proposition 2

Assurer la présence du Ministère Public aux audiences civiles.

Proposition 4

Exiger du Garde des Sceaux une circulaire incitant à poursuivre les faits d'entrave et de discrimination syndicale.

Proposition 9

Organiser pour les services de police et de gendarmerie des sessions de formation et de sensibilisation au droit du travail, aux violations du droit syndical et du fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel et spécifiquement à la discrimination antisyndicale, pour leur permettre de mener utilement les enquêtes qui leur sont confiées dans ces matières.

Proposition 10

Développer, dans le programme de formation de l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM), les sessions thématiques tant en droit social qu'en droit pénal du travail (harcèlement, discrimination et délit d'entrave notamment), à destination des magistrats du Ministère Public et du Siège ; rétablir des sessions interdisciplinaires sur des thèmes pouvant intéresser à la fois magistrats du siège et du parquet, conseillers prud'hommes, avocats, inspecteurs et contrôleurs du travail, délégués du Défenseur des Droits, syndicalistes...

Proposition 28

Renforcer les moyens d'action de l'inspection du travail en matière de contrôle du respect du droit syndical, d'implantation et fonctionnement d'institutions représentatives du personnel élues et désignées sur les lieux de travail.

Proposition 33

Renforcer les moyens du Défenseur des Droits en matière de dénonciation et de lutte contre les discriminations syndicales.

Proposition 36

Dans le cadre de leur droit d'alerte en matière de discrimination, les Délégués du Personnel doivent avoir communication par l'employeur de tout élément d'information utile, notamment de comparaison.

4) RENDRE LES DISCRIMINATIONS VISIBLES

Proposition 11

Créer un registre des recrutements faisant apparaître, pour chaque poste, les caractéristiques principales relevées sur toutes les candidatures reçues (nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, études, diplômes, expérience professionnelle, photographie), la liste des candidats retenus pour un ou plusieurs entretiens d'embauche et l'identité de la personne recrutée, afin de faciliter le contrôle administratif ou judiciaire d'une éventuelle discrimination à l'embauche.

Proposition 15

Intégrer au bilan social des entreprises une veille sur l'effectivité du droit syndical avec des indicateurs pertinents à définir.

Proposition 25

Produire et publier régulièrement des statistiques administratives, des données d'enquêtes publiques et des évaluations sur :

- les demandes d'autorisation de licenciements, de ruptures conventionnelles ou de transfert de salariés protégés et les décisions administratives qui en découlent, selon les motifs ;
- les motifs d'absence d'IRP dans les établissements et les entreprises qui atteignent les seuils d'effectifs assujettis à l'obligation d'élections professionnelles ;
- les négociations sur les parcours syndicaux, leur mise en œuvre effective et leur impact sur les carrières professionnelles ;

- le contenu et les effets réels des négociations collectives de branche et des accords d'entreprise (au lieu des simples comptages auxquels se limite la DGT dans son bilan annuel de la négociation collective).

L'ensemble de ces données doit prendre en compte la dimension du genre.

Proposition 26

Produire et publier régulièrement des statistiques administratives, des données d'enquêtes publiques et des évaluations sur :

- les décisions de justice concernant les infractions constatées et les condamnations effectives en matière de répression et de discrimination syndicales ;

- le nombre de procédures engagées devant les juridictions (civile et pénale) pour motif de discrimination syndicale, le devenir des saisines en matière de discrimination syndicale, le nombre de syndicalistes concernés ;

- le nombre annuel des plaintes simples et avec constitution de partie civile enregistrées pour délit d'entrave au droit syndical, à la constitution ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel en entreprise, le nombre des plaintes classées sans suite, le nombre et le devenir des saisines de la juridiction pénale, en distinguant entre les citations directes du parquet et les citations directes de la partie civile.

L'ensemble de ces données doit prendre en compte la dimension du genre.

Proposition 27

Créer, au sein du Conseil National de l'Information Statistique (CNIS), un groupe de travail sur l'information statistique en matière d'exercice du droit syndical et de représentation des salariés sur les lieux de travail et de déroulement de carrières.

5) RENFORCER LE DROIT SYNDICAL

Proposition 7

Etendre les missions, les droits et moyens du Comité d'Entreprise et des autres Institutions Représentatives du Personnel (IRP) des entreprises utilisatrices à tous

les aspects de l'application du Droit du Travail aux travailleurs affectés habituellement sur un site de cette même entreprise. Affirmer la responsabilité solidaire de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise sous-traitante en cas d'atteinte à la liberté syndicale subie par un travailleur d'une entreprise sous-traitante. Autoriser les travailleurs mis à disposition à participer à la fois aux élections professionnelles de l'entreprise utilisatrice et à celles de l'employeur de droit. Aligner les conditions d'ancienneté liées à l'éligibilité sur celles des travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

Proposition 8

Prévoir que lorsque le nombre total des salariés d'un groupe de sociétés dépasse les seuils de la représentation collective, aucun salarié d'une société de ce groupe ne peut être privé d'une représentation du personnel.

Proposition 23

Instituer des Institutions Représentatives du Personnel et des Délégués Syndicaux interentreprises pour les très petites entreprises.

Proposition 24

Instituer un droit syndical interprofessionnel qui se traduirait par la généralisation d'heures mensuelles d'information syndicale pour toutes les entreprises, activable de l'extérieur notamment en cas d'absence de toute représentation sur les lieux de travail.

Proposition 34

Baisser le seuil d'effectifs déclenchant l'obligation de l'élection de délégués du personnel de 11 à 5 salariés. ●

ANNEXE



Synthèse du rapport Pecaut-Rivolier sur les discriminations collectives en entreprise

Laurence Pécaut-Rivolier, conseillère à la Cour de cassation, a été chargée le 30 octobre 2013, par lettre de mission conjointe des ministres du Travail, de la Justice et des Droits des femmes, d'étudier les discriminations dans le monde du travail afin d'améliorer les possibilités offertes « aux salariés qui, collectivement au sein d'une entreprise, peuvent être victimes de discrimination »¹.

Sur les 19 critères de discrimination énoncés à l'article L.1132-1 du code du travail (auxquels les articles L.1132-2, L.1132-3 et L.1132-3-1 ajoutent l'exercice normal du droit de grève, le fait d'avoir dénoncé des agissements de discrimination et les fonctions de juré ou de citoyen assesseur, et la loi du 11 octobre 2013 le cas des lanceurs d'alerte), le rapport déposé le 17 décembre 2013 en retient quelques-uns comme particulièrement susceptibles de générer dans l'entreprise des discriminations présentant une dimension collective : discrimination liée au sexe (H/F), aux origines (raciale ou ethnique), à l'âge, à l'état de santé ou au handicap, enfin la discrimination syndicale. Sur ce dernier point, le rapport évoque principalement les retards de salaire ou de carrière affectant les représentants syndicaux et les représentants élus du personnel dans les entreprises privées, objet d'étude plus réduit que celui de l'Observatoire puisqu'il ne tient compte ni des discriminations dans la fonction publique, ni de celles qui frappent les simples militants non titulaires de mandats.

La mission, qui a procédé à de nombreuses auditions, a commencé par recenser les dispositifs législatifs existants, les actions volontaires mises en place dans certaines entreprises pour lutter contre les discriminations systémiques ainsi que

le rôle des syndicats et des institutions représentatives du personnel (IRP). Elle s'est attachée à rechercher, pour chacun de ces dispositifs ou pratiques, s'il devait être généralisé, rendu obligatoire, amélioré, déconseillé ou encore faire l'objet de préconisations, voire d'incitations.

Au cœur des dispositifs législatifs de lutte contre la discrimination collective en entreprise, la négociation collective : négociation de branche et d'entreprise sur l'égalité professionnelle H/F, organisée par divers textes dont la loi du 9 novembre 2010, qui assortit de sanctions financières le non-respect de leurs obligations par les entreprises d'au moins 50 salariés ; obligations relatives au contrat de génération, sanctionnées financièrement dans les entreprises de 300 salariés au moins ; obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sous la sanction prévue par l'article L.5212-2 du code du travail ; négociation obligatoire sur la prise en compte de la pénibilité au travail, dans la branche et dans les entreprises d'au moins 300 salariés (50 salariés si la moitié de leur effectif est exposé à des facteurs de pénibilité), sanctionnée par la pénalité financière prévue à l'article L.138-29 du code de la sécurité sociale; dispositifs de négociation prévus par l'article L.2141-5 du code du travail pour permettre de concilier vie professionnelle et activités syndicales ou représentatives et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, par l'article L.2242-20 du code du travail afin d'inclure dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois (GPEC) la question de la carrière des syndicalistes. Cette obligation de négocier est la seule à ne pas être assortie d'une sanction financière.

Dans le cadre des auditions réalisées, il a été proposé à la mission :

- d'instaurer un contrôle systématique a priori des conventions et accords collectifs afin d'en exclure les clauses qui, isolément ou par concours, présenteraient un caractère discriminatoire,

¹ Discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques, volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts de rémunération ou d'évolution de carrière entre une catégorie de personnes et une autre, sans que la personne qui l'opère en soit nécessairement consciente.

et de le confier pour des raisons pratiques, eu égard au nombre d'accords concernés (88.000 par an) aux partenaires sociaux eux-mêmes plutôt qu'à l'administration : au vu du volume du contentieux existant, la mission n'estime pas opportun de renforcer le contrôle a priori des conventions et accords collectifs, que ce soit dans un cadre administratif ou paritaire.

- de renforcer les pouvoirs de sanction de l'administration en matière de discrimination (556 interventions en 2012 sur le fondement de l'article L.1132-1 du code du travail, dont 11 avis, 15 décisions administratives, 520 observations écrites, 3 PV, 4 rapports, 2 signalements au parquet) et pour violation des obligations afférentes aux négociations collectives : la mission estime qu'il n'y a pas lieu de renforcer le dispositif de sanction financière.

Parmi les actions volontaires engagées par certaines entreprises pour lutter contre les discriminations systémiques, on peut distinguer celles qui s'attaquent :

- aux discriminations à l'embauche (dont les principales victimes sont les femmes enceintes, les seniors, les personnes obèses et handicapées, ainsi que les minorités visibles, notamment lorsque le poste à pourvoir est en contact avec la clientèle) : des entreprises ont mis en place des expériences de CV filmés, de double lecture des CV, de testing interne, etc... Pour la mission, la seule réponse vraiment efficace réside dans l'évolution des mentalités et par conséquent dans la sensibilisation à la fois à l'interdiction des discriminations et à l'apport de la diversité dans le monde de l'entreprise. Y contribuent la publication de critères transparents de recrutement et toute pratique mise en œuvre volontairement par l'entreprise. La mission ne préconise pas la création d'un registre à l'embauche pour toutes les entreprises, mais s'interroge sur l'opportunité de rendre obligatoire la tenue d'un registre des candidatures par les cabinets professionnels de recrutement.

- aux discriminations dans le déroulement de la vie professionnelle : parallèlement aux dispositifs mis en place dans différentes entreprises par des accords collectifs, le label créé par décret du 17 décembre 2008 récompense les bonnes pratiques en matière de diversité. L'avis majoritaire des personnes entendues par la mission est qu'une extension rendant certaines bonnes pratiques obligatoires serait mal acceptée et engendrerait des effets négatifs, notamment pour les petites entreprises. En conséquence et pour favoriser leur mise en place volontaire, la mission suggère un mécanisme

de « bonus », qui pourrait prendre la forme d'une aide au financement des outils d'étude et de diagnostic ou des actions de formation et serait financé par prélèvement sur les « malus » nés de l'application des pénalités administratives ou des amendes civiles judiciaires appliquées dans le cadre de l'action collective proposée plus loin.

La mission s'est ensuite penchée sur le rôle institutionnel des représentants du personnel :

1° Institutions représentatives élues

- droit d'alerte des délégués du personnel (L.2313-2 du code du travail), dont la mission constate qu'il est important symboliquement mais rarement mis en œuvre ;

- mission dévolue aux comités d'entreprise par les articles 2323-1 et 2323-6 du code du travail : la généralité de ces dispositions permet de considérer que la protection des salariés contre les risques de discrimination collective fait partie de leurs attributions, mais il ne peut en l'état exercer de droit d'alerte, celui-ci n'étant prévu qu'en matière économique. La mission ne propose pas en l'état de modifier les textes pour confier au comité d'entreprise un droit d'alerte en matière de discrimination collective ;

- CHSCT : la mission n'est pas favorable à la proposition d'inscrire dans les textes une compétence du CHSCT en matière de discrimination collective, avec possibilité de désigner un expert et extension du droit d'alerte prévu en matière de danger grave et imminent. Elle y voit un risque de brouiller encore la ligne de partage entre les compétences généralistes du CE et celles du CHSCT, qui ne peut avoir compétence à intervenir que si la discrimination a un impact direct sur les conditions de travail des salariés ou les risques psycho-sociaux.

2° Organisations syndicales

Leur rôle dans l'entreprise s'exprime principalement par les revendications portées par leurs représentants (délégué syndical ou représentant de section syndicale), par leur participation à la négociation collective d'entreprise et par leur droit d'action en justice dans l'intérêt de la profession qu'elles représentent.

Ce droit d'action direct des syndicats, prévu par l'article L.2132-

3 du code du travail, leur permet d'agir à titre principal lorsque se pose une question mettant en jeu l'intérêt collectif des salariés et notamment de contester la légalité ou les conditions de mise en œuvre d'un accord collectif qui contiendrait une clause à effet discriminatoire. Ils peuvent contester pour les mêmes raisons une décision ou une action individuelle de l'employeur, à condition toutefois qu'elle mette en jeu un intérêt collectif détachable de l'intérêt individuel des salariés concernés.

Le syndicat peut aussi se joindre à l'action engagée individuellement par un salarié (article L.2132-3 du code du travail) à condition que la solution du litige constitue une question de principe ou soit susceptible d'intéresser plusieurs salariés, ou encore que la question posée au juge concerne la représentation syndicale en entreprise.

Les OS signataires d'une convention collective peuvent agir en justice pour en demander l'exécution (article L.2262-11 du code du travail).

L'article L.1134-2 du code du travail prévoit enfin pour les organisations syndicales représentatives la possibilité, réservée à la lutte contre les discriminations, d'agir au nom d'un salarié ou d'un candidat à un emploi sans avoir besoin de son mandat exprès. Cette action n'est presque jamais utilisée, les salariés usant de la faculté de s'opposer expressément à ce que le syndicat agisse en leur nom par peur de représailles. La mission considère que l'action en substitution doit néanmoins être maintenue car elle est également ouverte aux associations (article L.1134-3), ce qui est une exigence du droit européen.

Actuellement, en cas de discrimination collective, les OS agissent souvent en faisant déposer par plusieurs salariés concernés des requêtes multiples, parfois au nombre de plusieurs milliers. Ces procédures sont lourdes, longues, aléatoires (la saisine de plusieurs conseils de prud'hommes aboutissant parfois à des décisions contradictoires) et ne produisent d'effet que pour les salariés demandeurs, sans modification pour le passé ou l'avenir de la situation des autres salariés concernés.

La voie pénale (articles 225-1 et 225-2 du code pénal) n'apparaît pas satisfaisante en cas de discrimination collective. Les poursuites diligentées par le parquet sont très peu

nombreuses par rapport aux signalements (de l'inspection du travail ou des OS) et l'aménagement de la charge de la preuve prévu devant la juridiction prud'homale n'existe pas devant les juridictions pénales.

La CGT propose de modifier l'article L.2132-3 du code du travail, qui permet aux syndicats d'agir en justice et de se constituer partie civile devant toutes les juridictions en cas de faits « portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession », pour leur conférer le droit d'agir en justice « pour la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts ». Cette nouvelle rédaction briserait la ligne de partage entre le droit des syndicats d'agir en justice lorsqu'un intérêt collectif est en jeu et l'action individuelle des salariés, qui ne pourraient plus s'opposer à une action de substitution engagée par le syndicat. La mission hésite à franchir ce pas.

Au vu de ces constats, la mission commence par écarter 3 pistes évoquées lors des auditions avant d'émettre 3 propositions.

Elle ne considère pas pertinent de :

- renforcer les obligations des entreprises en matière de négociation collective ou en termes de bases de données, l'abondance d'indicateurs à fournir ayant déjà, dans certains cas, pour effet de les rendre partiellement inexploitable ;
- imposer une discrimination positive en tant que correctif des discriminations négatives constatées ;
- introduire un système de class action inspiré des pays anglo-saxons (auquel la lettre de mission fait expressément référence), compte tenu des inconvénients que présenterait l'importation d'une telle action de groupe dans le droit français de la discrimination au travail : elle rendrait acteurs de ces litiges des associations qui ne connaissent pas le droit du travail ; elle placerait l'action sur le seul plan indemnitaire au détriment de la recherche d'une remédiation au sein de l'entreprise ; elle n'autoriserait qu'une indemnisation forfaitaire, alors que le droit communautaire impose une réparation intégrale, l'article L.1132-4 du code du travail rendant nul toute disposition ou acte discriminatoire; enfin elle n'est probablement pas la réponse adaptée pour imposer à une entreprise de modifier ses pratiques tout en lui permettant de subsister économiquement.

La mission relève que trois problématiques appellent une réponse : l'accès à la preuve, la difficulté du relais entre les acteurs (Défenseur des droits, inspection du travail et DIRECCTE, ANACT), nécessité d'une réponse collective efficace à une situation de discrimination collective figée. C'est en conséquence sur ces points qu'elle émet des propositions.

La première proposition tend à favoriser l'accès aux éléments de preuve :

Afin de donner plus d'effectivité au droit d'obtenir en justice la production des éléments de preuve détenus par l'employeur, la mission recommande une modification de l'article R.1454-14 du code du travail insistant sur la possibilité pour le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'ordonner la communication des pièces nécessaires pour confirmer ou infirmer une suspicion d'existence d'une discrimination.

Par ailleurs le juge pourrait décider, lorsqu'il ordonne la production de pièces contenant des informations nominatives relevant de la vie personnelle de salariés qui ne font pas partie de la procédure (montant du salaire...), qu'il soit procédé à l'anonymisation de ces pièces avant leur communication, une version non anonymisée lui étant transmise pour lui permettre de procéder à toutes vérifications.

La seconde proposition vise à créer une action collective exercée devant le tribunal de grande instance, réservée aux organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné ou au niveau national, ainsi qu'au procureur de la République, avec une double finalité :

- constater l'existence d'une discrimination envers plusieurs salariés, ayant en commun d'appartenir à une catégorie visée par les textes interdisant la discrimination ;
- ordonner à l'employeur de prendre les mesures de nature à faire cesser la situation de discrimination.

Cette action, qui n'aurait pas vocation indemnitaire, mais viserait à faire cesser un trouble illicite, pourrait être mise en œuvre par les organisations syndicales dans le cas où l'employeur ne prendrait pas par lui-même les mesures qui s'imposent. Elle éviterait les dérives d'une class action et les inconvénients et contraintes d'actions individuelles démultipliées.

Elle faciliterait par ailleurs, dans un second temps, les actions individuelles des salariés, portés devant le CPH, pour obtenir réparation individuelle du préjudice subi du fait de la discrimination.

La mission ne retient pas la proposition de suspendre les actions individuelles pendant un délai de 6 mois à compter de la saisine du tribunal de grande instance. En revanche la création d'une telle procédure collective suppose trois types d'aménagements :

- l'inversion de la charge de la preuve dans les litiges individuels faisant suite à un jugement déclaratif du tribunal de grande instance : le salarié appartenant à une catégorie identifiée comme discriminée bénéficierait de par le jugement déclaratif d'une présomption de discrimination à son égard ;
- la nécessité d'interrompre pendant l'action collective, au profit des salariés susceptibles d'engager une action individuelle, la prescription de 5 ans prévue par l'article L.1134-5 du code du travail ;
- la nécessité d'écarter les effets de la règle d'unicité de l'instance, qui pourrait interdire à un salarié ayant demandé à ce que soit constatée et réparée la discrimination constatée dans le cadre d'un jugement déclaratif, de faire valoir ultérieurement tous autres droits découlant du même contrat de travail. La mission s'interroge au demeurant sur la pertinence de laisser subsister cette règle, d'une manière générale.

La mission rappelle par ailleurs la nécessité d'organiser une possibilité pour les conseils de prud'hommes de joindre les dossiers sériels concernant la même entreprise et la même source de discrimination, voire de les centraliser dans un conseil de prud'hommes unique lorsque plusieurs conseils sont saisis du fait de la dispersion géographique des établissements. Compétence pourrait être donnée à cet effet au premier président de la cour d'appel et, si les Conseil de prud'hommes concernés relèvent de plusieurs cours d'appel, au président de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

La dernière proposition est d'améliorer les transmissions d'information entre les différents acteurs en matière de discrimination, dont le Défenseur des droits et les services du ministère du travail. L'objectif est d'autoriser ces autorités à transmettre au procureur de la République, agissant dans ses attributions civiles, les dossiers paraissant établir l'existence d'une discrimination collective, afin que le procureur puisse, s'il l'estime opportun, déclencher lui-même l'action collective devant le juge civil. ●

CONTACT & SOUTIEN

L'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales, lancé à l'initiative de la fondation Copernic avec le soutien des organisations syndicales CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires, Syndicat des Avocats de France, Syndicat de la Magistrature, est une structure qui ne fonctionne que grâce à l'engagement de ces membres fondateurs et aux soutiens individuels de ceux qui se retrouvent dans cette initiative.

Si l'Observatoire ne propose pas d'adhésions individuelles le soutien de tous est indispensable à son bon fonctionnement.

Nous sollicitons notamment les structures syndicales pour soutenir financièrement ses activités : l'animation du site de l'Observatoire, l'organisation de colloques, la publication d'un rapport annuel.

Pour nous contacter :

contact@observatoire-repression-syndicale.org

Pour apporter votre soutien à l'Observatoire, téléchargez le bulletin de soutien disponible sur le site à cette adresse :

<http://observatoire-repression-syndicale.org/soutien.pdf>



