



# Discrimination syndicale et charge de la preuve

Actualité législative publié le **13/05/2013**, vu **2895 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

*La charge de la preuve en matière de [discrimination syndicale](#) revient-elle exclusivement au [représentant du personnel](#) ?*

**Dans cette affaire**, deux salariés exerçant des mandats de représentants du personnel ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale.

**La Cour d'appel** a rejeté cette demande retenant que la direction avait reproché à l'un des deux salariés d'être l'un des initiateurs d'un blog qui se répandait en considérations nominatives et agressives. L'entreprise l'avait mis en demeure de les faire disparaître, de ne plus autoriser la publication de tels propos et l'avait menacé de le sanctionner. Selon la Cour, ils devaient être considérés comme responsables de tout ce qui se disait sur ce blog ; que, s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une discrimination, cette réaction fautive a créé un préjudice moral.

**La Cour de cassation**, quant à elle, casse et annule la décision de la juridiction d'appel au motif qu'elle avait laissé aux salariés la charge de la preuve de la discrimination syndicale et que ceux-ci avaient présenté un élément de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination.

**Ce qu'il faut retenir** : l'article [L1134-1](#) du Code du travail dispose que lorsque survient un litige en raison d'une discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Dans le cas d'espèce, les salariés ont présenté un élément de fait laissant présumer l'existence de la discrimination. Lorsque le salarié apporte des éléments faisant supposer l'existence d'une différence de traitement en raison de ses activités syndicales, il incombe à l'employeur de prouver que celle-ci est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, ce qui n'était pas le cas.

*Référence : Cass. Soc. 24 avril 2013, n°11-23826*