Image not found or type unknown

Discrimination syndicale et la juste indemnisation du salarié victime

Conseils pratiques publié le **05/07/2021**, vu **1907 fois**, Auteur : Laurent LATAPIE Avocat

Dans quelles conditions est-il possible de caractériser la discrimination syndicale ? Quelles sont les modalités d'indemnisation de ce préjudice qu'il y a matière à solliciter devant la juridiction prud'hommale saisie ?

Il convient de s'intéresser à la caractérisation de l'infraction de discrimination syndicale.

La discrimination syndicale se définit comme une différence de traitement entre deux individus, qui n'est pas fondée sur des éléments objectifs et neutres mais sur des motifs personnels liés à l'activité syndicale.

Elle est sanctionnée tant par le Code Pénal que par le Code du Travail.

Le Code du Travail prohibe la discrimination syndicale au visa de l'article L 1132 du Code du Travail qui stipule

"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Ainsi, l'employeur ne peut pas prendre en compte l'appartenance syndicale dans le cadre

- d'une embauche ;
- de conduite et de répartition du travail ;
- de l'octroi d'un avancement ;
- de formation professionnelle ;
- de l'entretien professionnel ;
- de mesure disciplinaire ;
- de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux ;
- de rupture du contrat de travail.

Cette liste n'est pas limitative.

L'appartenance syndicale ne doit en aucun cas être le fondement d'une décision prise par l'employeur ni un motif de pression sur le salarié.

Toute mesure prise sur le fondement de l’appartenance syndicale du salarié sera jugée nulle.

Cependant qu’en est il de l’indemnisation du salarié lorsque la juridiction caractérise cette discrimination syndicale.

En effet, le salarié concerné peut légitimement solliciter des dommages et intérets ce que la Cour d’Appel souligne par ailleurs.

Il convient de rappeler que les dommages et intérets pour discrimination syndicale viennent réparer les préjudices moraux et matériels résultant de la décision fondée sur les motifs discriminatoires.

Lorsque le salarié fait la démonstration d’un harcèlement moral et d’une discrimination, les indemnisations ont vocation à se cumuler.

Il convient de préciser que l’article L 2141-5-1 du Code du Travail prévoit notamment pour les délégués syndicaux une garantie d’évolution et rémunération.

Ils doivent obtenir une évolution de leurs salaires basée sur une évolution moyenne de la rémunération des salariés basée sur leur catégorie professionelle et ayant la même ancienneté sauf accord collectif de branches ou d’entreprise plus favorables.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il faut cependant que le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30% de la durée du travail pour pouvoir en bénéficier.

Toujours est-il quel es modalités d'indemnisation de la discrimination syndicale sont parfaitement possibles et cumulables.

Il faut cependant, les intégrer de manière intelligente et en harmonie avec les autres chefs de demande devant la juridiction prud'hommale.

La démonstration de la discrimination syndicale permet, par la suite, d'obtenir une indemnisation adaptée qu'il appartient au salarié de réclamer.

Article rédigé par Maître Laurent LATAPIE,

Avocat, Docteur en Droit,

www.laurent-latapie-avocat.fr

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés