

DISCRIMINATION FONDEE SUR L'APPARTENANCE SYNDICALE :

PRECISIONS SUR LE REGIME PROBATOIRE APPLIQUE¹

FAITS ET PROCEDURE :

Quatre salariés ont été embauchés en qualité d'agent de production. Ils ont fait l'objet d'un licenciement pour faute, une mésentente avec certains de leurs collègues ayant été qualifiée d'agressions physiques et verbales par l'employeur.

Les salariés ont saisi les juridictions du fond arguant du fait que le licenciement constituait « *un trouble manifestement illicite* ». Ils demandaient leur réintégration au sein de l'entreprise sous astreinte ainsi que l'octroi de dommages-intérêts. Ils estiment qu'en réalité, leur licenciement procède d'une mesure discriminatoire en raison de leur appartenance syndicale

Les juridictions ayant fait droit à leur demande, l'employeur a interjeté appel de la décision au motif qu'il n'avait aucune connaissance de l'appartenance syndicale des salariés concernés.

Les juges du fond ont donc considéré que les salariés apportaient suffisamment d'éléments laissant supposer que l'employeur connaissait leur appartenance syndicale. En revanche ce dernier n'apportait pas la preuve que les licenciements qu'il avait prononcés étaient fondés sur des raisons objectives étrangères à toute discrimination.

L'employeur a donc formé un pourvoi en cassation, estimant qu'il appartenait aux salariés de démontrer qu'il avait connaissance de leur appartenance syndicale.

¹ **Cass. Soc. 14 juin 2017**, n°16-12.832 à 16-12.835, n°1046 F-D

DECISION ET MOTIVATION :

La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel pour violation de la loi en se fondant sur les dispositions propres au régime probatoire de la discrimination en raison de l'appartenance syndicale².

Selon la Haute juridiction, il appartient donc aux juges du fond de constater, sur la base d'éléments fournis par les salariés, que l'employeur ne connaissait pas l'appartenance syndicale de ces derniers. L'employeur n'a donc pas à démontrer qu'il ne connaissait pas leur appartenance syndicale.

CONCLUSION :

Force est donc de constater que la Haute juridiction se place sur le terrain de la preuve en en faisant une application stricte.

En effet, en matière prud'homale, en matière de discrimination, le régime de la preuve est allégé. Alors que dans le droit commun de la preuve, il appartient à celui qui énonce un fait de le prouver, en matière de discrimination au travail, « *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* ».

La Haute juridiction semble ainsi s'éloigner quelque peu de la lettre du texte. Il est possible de considérer que cette décision se rapproche du droit commun de la preuve laquelle ne reconnaît pas la *probatio diabolica*³.

² **Article L1134-1** : « Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou 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 ».

Article L.2141-5 : « Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. (...) »

³ Probatio diabolica : apporter une preuve négative, une preuve en vertu de laquelle on ne connaît pas quelque chose.