

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article346>

Association : discrimination syndicale ou licenciement justifié ?

- Jurisprudence -



Publication date: mardi 3 avril 2007

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous

droits réservés

Sur qui repose la charge de la preuve en matière de discrimination syndicale ?

Le directeur d'une association licencie un salarié qui est investi de fonctions représentatives. Poursuivi des chefs de discrimination syndicale et d'entraves à l'exercice du droit syndical, le prévenu est relaxé en première instance, ce que confirme la Cour d'appel au motif que la partie civile ne rapportait pas une preuve suffisante de la discrimination invoquée.

Le salarié licencié se pourvoit en cassation en soutenant que les juges du fond ont ainsi inversé la charge de la preuve. Selon lui en effet, il résulte des dispositions des articles L. 412-2 et L. 481-3 du code du travail que dès lors que le salarié apporte un ensemble de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, « la preuve de l'absence de motifs discriminatoires pèse sur l'employeur, lequel doit apporter la pleine justification de la mesure critiquée ainsi que de son absence de tout lien avec la qualité de délégué syndical ».

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la position des juges du fond qui ont, par une appréciation souveraine des faits, relevé que le licenciement était justifié par un « comportement inadapté du salarié » (refus d'obéissance et distribution dans l'entreprise d'un tract diffamatoire) et n'ont pas « renversé la charge de la preuve s'appliquant aux délits prévus par les articles 225-2 du code pénal et L. 412-2 du code du travail ».

PS:

– Aux termes de l'article L122-45 du code du travail aucune salarié ne peut être licencié à raison notamment de ses appartenances syndicales ou mutualistes. « En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné (...) 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 ».

Cette inversion de charge de la preuve, similaire aux dispositions prévues en matière de harcèlement moral, ne sont applicables qu'aux seules juridictions sociales comme l'a déjà rappelé le Conseil Constitutionnel. En matière pénale c'est toujours à l'accusation (au ministère public ou à la partie civile poursuivante) de rapporter la preuve que les agissements invoqués sont constitutifs de discrimination (pour une application du même principe à des poursuites pour harcèlement moral voir [Harcèlement moral : au plaignant de prouver ! Cass crim 30 janvier 2007 N° de pourvoi : 06-83107 Inédit](#)).