

DISCRIMINATION SYNDICALE : SA RECONNAISSANCE SUFFIT À JUSTIFIER SA RÉPARATION

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

Contexte : que se passe t-il ?

Le 10 septembre dernier, en plus des deux arrêts concernant les congés payés [1] (Cf. *notes juridiques* n°4 et n°5), la Cour de cassation a également rendu une autre décision essentielle en matière de discrimination syndicale [2].

Un salarié cariste au sein de l'entreprise Kuehne Nagel et représentant du personnel depuis 2013 est licencié pour inaptitude en 2020, après refus de l'inspection du travail et expiration de la période de protection. Devant le conseil de prud'hommes, le salarié a sollicité la nullité de son licenciement qui est dû à une situation de harcèlement et la reconnaissance d'une discrimination syndicale en raison des pressions subies du fait de son mandat constitutives de harcèlement moral.

La Cour d'Appel déboute ...

La Cour d'appel qui reconnaît l'existence de la discrimination syndicale a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre du préjudice moral qu'il a subi, considérant :



Que le salarié n'apporte pas la preuve du préjudice qu'il dit avoir subi;



Que la reconnaissance de la discrimination suffit à réparer le préjudice qu'il dit avoir subi.



Mais ça ne s'arrête pas là !



Que dit la Cour de cassation ?

La Cour de cassation a finalement cassé cette décision d'appel. Elle affirme en effet que **le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation**. Cela signifie que le salarié victime n'a pas besoin d'apporter la preuve du préjudice pour obtenir les dommages et intérêts. La Cour fonde sa décision sur plusieurs articles du Code du travail :

ARTICLE

①

L2141-5 qui interdit la discrimination syndicale ;

②

L2141-8 qui précise que cette interdiction de la discrimination syndicale est une mesure d'ordre public et que toute mesure de l'employeur contraire est abusive et ouvre droit à des dommages et intérêts ;

③

L1134-5 qui précise que les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice qui résulte de la discrimination.

Quels changements ?

C'est donc une nouvelle exception au principe habituel selon lequel le salarié doit démontrer l'existence du préjudice qu'il dit avoir subi pour en obtenir la réparation. La Cour de cassation avait déjà usé de cette exception notamment sur des préjudices consécutifs au non-respect des règles en matière de durée du travail (dépassement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire [3]...).

Références et textes



[1] Cf. notes juridiques n°4 et n°5

[2] <https://www.courdecassation.fr/decision/68c1330d021d8d629a161212>

[3] Cass. soc. 11 mai 2023 n° 21-22.281 et Cass. soc. 27 sept. 2023 n° 21-24.782