





Fondation Copernic

Répression et discrimination syndicales

**Louis-Marie Barnier, Yann Cochin, Anne Debregeas,
Didier Gelot, Laurent Menghini, Robert Pelletier,
Maria-Teresa Pignoni, Sabine Reynosa**

Les auteurs

Louis-Marie Barnier, sociologue et syndicaliste

Yann Cochin, syndicaliste

Anne Debregeas, syndicaliste

Didier Gelot, économiste

Laurent Menghini, juriste du travail

Robert Pelletier, syndicaliste

Maria-Teresa Pignoni, sociologue

Sabine Reynosa, syndicaliste

Ont également participé à l'élaboration de cette Note : Sophie Bérout, politiste ; Marylène Cahouet, syndicaliste ; François Clerc, syndicaliste ; Emmanuel Dockès, professeur de droit ; Paulo Pinto, juriste ; Évelyne Sire-Marín, magistrate, Karel Yon, politiste.

Fondation Copernic

BP 32

75921 Paris cedex 19

fondation.copernic@ras.eu.org

www.fondation-copernic.org

© Éditions Syllepse, 2011
69 rue des Rigoles, 75020 Paris
edition@syllepse.net
www.syllepse.net
ISBN : 978-2-84950-324-9

Table des matières

Introduction	7
1. Représentation syndicale : un état des lieux	11
2. La liberté syndicale : un droit à conquérir	23
3. Le droit de résister mis en cause	39
4. Les moyens de lutte contre les discriminations et la répression	49
5. Cas emblématiques de discrimination et de répression syndicales	61
6. Quelles propositions ?	99



Introduction

La liberté d'adhérer au syndicat de son choix, tout comme le droit de grève, sont des droits fondamentaux inscrits dans la Constitution. Pourtant, trop nombreux sont les employeurs qui déniaient impunément ce droit aux salariés, en utilisant couramment discrimination et répression syndicale à l'encontre des salariés qui osent s'opposer. Ces pratiques sont théoriquement punies par la loi, mais l'arsenal juridique imposé à la suite de décennies de luttes salariales reste très largement insuffisant. Les discriminations, individuelles ou collectives, restent monnaie courante dans le monde du travail, aussi bien dans le secteur privé que dans le public. Elles touchent toutes les organisations syndicales. Elles constituent pour l'employeur un moyen de décourager toute volonté de militantisme chez les salariés, en associant engagement syndical et perte de salaire, carrières moins intéressantes, mise au placard, voire harcèlement et licenciement.

Trop longtemps s'est imposée l'idée, y compris parmi les militants les plus combatifs, que la répression patronale constituait le revers inévitable de la médaille d'une action salariale exigeante. Il est aujourd'hui nécessaire de montrer que cette répression constitue l'un des principaux obstacles à l'engagement syndical, et de convaincre qu'elle n'est pas acceptable. Le militant syndical n'est pas un martyr qu'il conviendrait d'observer avec respect. C'est un salarié qui prend la responsabilité de représenter l'ensemble de ses collègues. Lorsque le patronat s'attaque à lui, c'est donc à l'ensemble des salariés qu'il sen prend. Il leur signifie que toute contestation réelle de son autorité, même sous une forme prévue par la loi, sera susceptible d'être réprimée. L'employeur cherche ainsi à entraver l'implantation et l'action des syndicats et à bloquer toute contestation de ses modes de gestion de la main-d'œuvre et de ses choix économiques. Ainsi, la crainte de représailles de la part de leur employeur est invoquée par 36 % des salariés comme cause de non-adhésion à un syndicat. Selon une enquête réalisée par le

ministère du travail en 2008, ceux qui franchissent le pas et prennent des responsabilités syndicales s'estiment freinés dans leur évolution de carrière. C'est le cas de 30% des élus syndiqués et de 40% des délégués syndicaux. Cette même enquête montre que les délégués syndicaux sont payés environ 10% de moins que leurs homologues non syndiqués.

Faut-il rappeler que la relation salariés-employeur est fondamentalement favorable à ce dernier ? Face à cette dissymétrie de la relation contractuelle, l'expression d'intérêts antagoniques et la défense des droits des salariés passent par l'action syndicale. Peut-on tolérer qu'une institution aussi importante que l'entreprise reste un lieu de non-droit, que la démocratie s'arrête à ses portes au motif qu'il s'agit d'un lieu privé, que toute forme de contre-pouvoir à la toute-puissance de l'employeur y soit interdite ? Le droit syndical est au cœur du droit du travail, dont il est à la fois une émanation et un garant. Il est aussi un élément essentiel d'analyse critique des évolutions du travail.

Le travail réalisé en entreprise a des répercussions sociales et économiques importantes, notamment sur la vie et la santé des salariés, sur les modes de production, sur l'environnement. Dans le nucléaire par exemple, comment vouloir garantir un maximum de sécurité sans que les salariés qui travaillent dans les centrales puissent s'exprimer ? Le droit à la parole et à la résistance des salariés, leur droit à s'organiser, constituent de ce point de vue les éléments d'un contre pouvoir nécessaire pour un fonctionnement réellement démocratique de la société.

Notre conception de la société s'appuie sur la faculté donnée à tous de débattre les choix et les valeurs qui régulent l'ensemble de la vie sociale, y compris dans l'entreprise. Lutter contre la discrimination et la répression syndicales, c'est défendre les droits élémentaires dans l'entreprise, mais également faire respecter la démocratie sociale. Cette lutte doit viser à défendre les droits existants et à en conquérir de nouveaux, notamment en matière disciplinaire. Poser la question de la répression syndicale comme un fait politique, exprime cette volonté de remise en cause d'un pouvoir patro-

nal sans partage, dans une société qui place un tel pouvoir au-dessus de tout. Or, nous faisons le constat que la question de la répression et de la discrimination syndicales reste trop souvent traitée localement, sans que les organisations syndicales n'en fassent un sujet commun. Au-delà de la dénonciation, et de la lutte au cas par cas contre la répression, il nous paraît primordial que puisse se construire un mouvement unitaire de refus de l'arbitraire patronal, que s'instaure un débat entre toutes les forces militantes et plus largement dans l'ensemble de la société, sur les moyens de faire respecter le droit syndical.

C'est l'objet de cette Note de la Fondation Copernic. Elle ne veut pas se substituer à l'action collective, ni même tracer le chemin unique des luttes contre la répression dont sont victimes les salariés et les syndicalistes les plus actifs. Son objectif est, plus modestement, de rappeler des faits largement occultés par les employeurs comme par les gouvernants, et de mettre sur le devant de la scène publique ces pratiques inadmissibles et contraires aux droits fondamentaux. Pour cela, nous souhaitons mettre en discussion, avec l'ensemble des forces syndicales, des chercheurs, des militants associatifs et politiques la possibilité de s'engager dans la construction d'un « observatoire de la répression syndicale ». La meilleure manière de contrer l'offensive patronale dans ce domaine consiste en premier lieu à dresser un état des lieux d'un phénomène occulté et insuffisamment documenté. Les sources statistiques, administratives ou d'enquêtes, sont aujourd'hui insuffisantes pour en rendre compte. Il s'agit également de recueillir des témoignages et des récits de discrimination et de répression, de rendre visible les luttes menées dans les entreprises, dans les bureaux, pour contrer ces discriminations. L'observatoire pourrait aussi constituer un « lieu-ressources » pour celles et ceux qui sont confrontés à l'arbitraire patronal, en tissant des liens entre militants, syndicalistes, chercheurs et professionnels du droit (inspecteurs du travail, avocats, juristes), en compilant les textes, accords, jurisprudences et autres documents utiles. Mais cet observatoire pourrait également être un lieu de production d'analyses collectives

sur l'état de la répression, ses formes, les manques de la loi et plus généralement des mécanismes de protection des syndicalistes, en vue de contribuer à la défense des salariés discriminés et de faire progresser le droit.

La fondation Copernic cherche, dans ce domaine comme dans d'autres, à être ce trait d'union entre chercheurs, syndicalistes et acteurs associatifs qui s'engagent pour un objectif commun. Il s'agit ici d'œuvrer au progrès de la liberté fondamentale de s'organiser et de lutter dans le syndicat de son choix.

1. Représentation syndicale : un état des lieux

Avec moins de 10% de syndiqués (trois fois moins dans le privé que dans le secteur public), mais près de neuf salariés sur dix couverts par une convention collective, et une progression de la présence des syndicats sur les lieux de travail au cours des dix dernières années, le syndicalisme français est souvent qualifié de phénomène « paradoxal¹ ». Si les salariés sont relativement peu syndiqués, leur forte participation aux élections professionnelles prouve leur attachement aux instances représentatives du personnel et à une représentation syndicale de proximité. Ainsi, les deux tiers des comités d'entreprise sont élus sur listes syndicales. Par ailleurs, huit établissements sur dix de cinquante salariés ou plus, appartenant au secteur marchand non agricole, déclarent être couverts par un comité d'entreprise ou une délégation unique du personnel².

Certains traits caractéristiques du système français des relations professionnelles sont systématiquement évoqués pour expliquer cet écart qui semble s'accroître entre un faible nombre d'adhérents et une présence syndicale relativement importante dans les entreprises. Le premier porte sur le rôle

1. En 2005, des délégués syndicaux sont présents dans 38% des établissements de vingt salariés et plus, contre 33% en 1999. Sur l'évolution de la présence syndicale dans les établissements du secteur marchand, cf. M.-T. Pignoni (2007), « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Première Synthèses*, n° 14.2; L. Wolff (2008), « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Première Synthèses*, n° 16.1.

2. O. Jacod (2007), « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Première Synthèses*, n° 5.1; O. Jacod (2008), « Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude des implantations et des audiences syndicales », *Documents d'études*, n° 137, Dares, www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2008.10-40.3.pdf.

représentatif des syndicats dans le système des relations professionnelles. À l'inverse de ce qui se passe dans d'autres pays, en France les syndicats représentent l'intérêt de l'ensemble des salariés, syndiqués ou non. De même, l'existence d'une procédure telle que l'extension d'un accord collectif d'entreprise à l'ensemble des salariés d'une même branche jouerait dans le sens d'une forme de délégation qui rendrait moins nécessaire l'adhésion individuelle³. En France, il n'y a pas d'intérêt matériel direct à se syndiquer, à la différence d'autres pays où l'adhésion syndicale conditionne l'accès à certains avantages (mutuelle, versement d'indemnités de chômage, bénéfice d'avantages négociés par les syndicats dans les entreprises).

Le rôle central de l'État dans la production du droit social, et donc dans la régulation et l'institutionnalisation des relations de travail, constitue également un facteur distinctif du système français de relations professionnelles par rapport à d'autres pays où le droit social est essentiellement d'origine conventionnelle. Se syndiquer est donc pour l'essentiel un engagement militant, qui n'est pas le résultat d'un supposé calcul rationnel des coûts et profits de l'action individuelle, mais qui se fonde sur d'autres ressorts, notamment la constitution d'une identité sociale, d'un sentiment d'injustice partagé.

Un dernier facteur est parfois évoqué pour expliquer la faible syndicalisation en France, mais rarement objectivé et analysé. Il s'agit de l'hostilité du patronat français à l'égard d'une présence syndicale qui pourrait s'opposer au pouvoir de l'employeur sur les lieux de travail et permettre l'émergence de mouvements sociaux qui remettent plus globalement en cause le système capitaliste. Bien que légitimé par le droit, le fait syndical est en effet souvent remis en cause dans les pratiques et dévalorisé dans les discours. Ces phénomènes n'expliquent pas à eux seuls le faible niveau de syndicalisation en France. Ils en sont un des éléments explicatifs et à ce titre méritent d'être analysés en tant que tels.

3. Cependant, le dispositif d'extension des accords existe dans d'autres pays, notamment en Allemagne.

À chaque étape de la construction par les salariés d'une représentation collective, véritable contre-pouvoir dans l'entreprise, les réactions patronales ont toujours été très vives. Dans de nombreux lieux de travail, les salariés doivent se battre aujourd'hui encore, pour faire respecter leurs droits à être représentés syndicalement. Ces dernières années, les critiques patronales récurrentes sur le coût des institutions représentatives du personnel et la lourdeur du Code du travail, ont souvent été relayées par un gouvernement dont les réformes en matière de relations professionnelles et de droits des travailleurs sont dépourvues d'ambiguïté : en effet, les quelques avancées s'accompagnent de nombreux reculs auxquels on peut ajouter les tentatives de dévoiement du rôle des institutions.

L'évolution de l'adhésion syndicale

Alors que l'on souligne souvent l'effondrement du nombre d'adhérents syndicaux et le taux de syndicalisation le plus faible d'Europe, on oublie que le syndicalisme français n'a jamais été un phénomène de masse, en partie du fait de ses spécificités décrites ci-dessus. Il n'a de fait atteint des niveaux importants qu'à deux moments de son histoire : pendant le Front populaire et dans l'après seconde guerre mondiale lorsque près de quatre salariés sur dix étaient syndiqués et que les organisations ouvrières pouvaient compter sur une base de plus de trois millions d'adhérents⁴.

Mais dès les années 1950, les adhésions diminuent fortement. Après la seconde guerre mondiale, le rôle de l'État sera déterminant dans la construction d'une société salariale de masse qui va permettre une intégration progressive des acteurs syndicaux. Jouant le rôle d'un « *réducteur d'insécurité* », l'État, dans la société salariale, est intervenu de plusieurs manières en étendant les « *protections sociales* » à de plus en plus de salariés, en développant une « *technologie assurantielle* » permettant « *d'associer travail et protections*

4. T. Amossé *et al.* (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », in *Données sociales*, Insee-Références.

sans s'immiscer dans les rapports de production » ; en mettant aussi en place un important réseau de services publics⁵.

Néanmoins, face à un patronat intransigeant et peu enclin à reconnaître aux salariés un quelconque pouvoir de contrôle au sein de l'entreprise, c'est par les luttes et leur traduction en termes législatifs que des avancées sociales seront obtenues. La création en 1946 des comités d'entreprise constituera certes une avancée pour le mouvement syndical, mais elle restera bien loin du projet d'un contrôle ouvrier dans l'entreprise. Quant à la présence des syndicats, c'est en 1968 que les sections syndicales et leurs délégués seront légalement reconnus. Si cette « reconnaissance » de la légitimité d'une présence syndicale sur les lieux de travail répondait à une revendication des salariés, certains militants ont très tôt alerté sur le danger d'une dérive corporatiste du syndicat, de plus en plus replié sur l'entreprise, aux dépens de l'action interprofessionnelle.

Par ailleurs, dans un contexte de guerre froide, l'État veillera à contrebalancer l'influence d'une CGT alors très proche du Parti communiste en favorisant un pluralisme syndical. La longévité de la loi de 1950 sur les conventions collectives, qui a réservé pendant soixante ans, la représentativité de droit à quatre confédérations (CFTC, CGC, CGT et CGT-FO auxquelles se rajoutera la CFDT à partir de 1966), et instauré la possibilité de validation des conventions ou des accords collectifs par un seul de ces syndicats, même minoritaire, a pu favoriser des formes d'implantation syndicale légitimées par le haut, plutôt que par une réelle implantation collective sur les lieux de travail.

Entre la fin des années 1960 et le milieu des années 1970, période de grande effervescence sociale et politique, les adhésions reprennent, mais elles ne touchent plus qu'environ un salarié sur quatre, alors qu'à la même époque, dans d'autres pays, les syndicats enregistreront un courant d'adhésions bien plus important.

5. R. Castel (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Le Seuil.

À partir de la crise économique du milieu des années 1970, la syndicalisation baisse de nouveau pour se stabiliser vers la fin des années 1980 au niveau actuel. Selon deux sondages menés par la Sofres en 1981 et 1989, hormis pour les cadres (nombreux dans le secteur public et qui ont vu leur taux de syndicalisation se maintenir et même progresser), la baisse du nombre de syndiqués aurait été brutale parmi les ouvriers. Leur taux de syndicalisation aurait été divisé par deux en moins de dix ans (passant de 25 % en 1981 à 12 % en 1989, pour tomber aujourd'hui à 6 %).

À partir des années 1990, bien que certaines sources statistiques semblent relever une timide reprise de la syndicalisation, le constat global est sans concession : aujourd'hui on compte quatre fois moins de syndiqués qu'à la fin des années 1940.

Si des spécificités du système français des relations professionnelles peuvent expliquer un tel constat, au cours des dernières décennies tous les pays européens ont connu un recul de la syndicalisation. Partout des facteurs d'ordre économique, politique et institutionnel sont avancés pour expliquer un tel phénomène. Cependant, l'ampleur de la crise syndicale varie d'un pays à l'autre selon les ressources dont les organisations disposent, la place qu'elles occupent, la reconnaissance dont elles bénéficient. En France, le déclin de la syndicalisation a sans doute été plus précoce et plus important qu'ailleurs⁶. L'impuissance des syndicats face au chômage de masse et aux effets sociaux des restructurations industrielles des années 1980, a fragilisé les solidarités ouvrières. Dans ce contexte, en multipliant les « innovations » dans l'organisation de la gestion du personnel, le patronat a tenté de limiter les coûts salariaux et l'influence syndicale. Processus de filialisation, recours à la sous-traitance et au travail temporaire, diffusion de formes individualisantes de

6. Dans certains cas les fonctions sociales qu'elles assurent ont permis de « limiter la casse ». Dans d'autres, un taux élevé d'adhérents s'explique par une présence importante de retraités ou de chômeurs (lire à ce propos, J.-M. Pernot (2005), *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard).

« management », sont autant de facteurs qui fragilisent le rôle et le pouvoir syndical⁷.

Des raisons politiques ont aussi fragilisé la confiance des salariés envers les syndicats. En France, l'échec de l'union de la gauche lors des élections de 1978, a incontestablement joué un rôle dans le recul du syndicalisme. De même, au cours des années 1980 les tensions internes à la CGT autour de la relation au PCF et plus généralement le rapport acritique du monde syndical au gouvernement de l'union de la gauche, dans un contexte d'effondrement des régimes en place dans les pays de l'Est, ont également pu contribuer à la défection d'un grand nombre d'adhérents. Mais de manière plus générale, c'est la fin des grands projets de transformation de la société, incarnés notamment par les politiques conduites par les partis de gauche, qui a eu un impact négatif sur le syndicalisme dans l'ensemble des pays européens. Dans le cas français, professionnalisation et bureaucratisation du fonctionnement syndical seraient, selon certains auteurs, les causes principales de l'éloignement progressif des salariés de leurs organisations⁸, alors que pour d'autres, « l'institutionnalisation/fonctionnalisation » aurait transformé l'adhésion en un acte purement utilitaire⁹. Pourtant, dans les pays où les syndicats comptent un nombre important d'adhérents, la professionnalisation des organisations et l'institutionnalisation des relations professionnelles ne sont pas moins importantes qu'en France. De même, en France, les tensions internes aux anciennes confédérations et l'émergence d'un nouveau salariat (un phénomène souvent négligé qui se caractérise par le précaire, la féminisation, le chômage) se sont accompagnées de la création de nouveaux syndicats.

Quant à l'opposition entre une forme ancienne de militantisme propre au mouvement syndical, caractérisée par un

7. R. Mouriaux (1986), *Le syndicalisme face à la crise*, Paris, La Découverte.

8. D. Labbé & D. Andolfatto (2007), *Les syndiqués en France. Qui ? Combien ? Où ?*, Paris, Liaisons sociales.

9. P. Rosanvallon (1988), *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris, Calmann-Lévy.

investissement « total » dans la cause, et une forme présupposée moderne de militantisme « distancié », caractérisée par des engagements pluriels et fluctuants et par la méfiance envers des structures bureaucratiques hiérarchisées¹⁰, elle ne résiste pas à la confrontation avec la réalité empirique des expériences militantes passées et contemporaines. Ainsi, le problème de la fidélisation des adhérents est une préoccupation ancienne propre à toute organisation militante. De même, de nombreux engagements sont bien loin d'un « *militantisme distancié* »¹¹. Finalement, si institutionnalisation et bureaucratization de l'action syndicale apparaissent comme des phénomènes difficilement réfutables, ils sont anciens et communs aux syndicats d'autres pays qui bénéficient pourtant d'une reconnaissance sociale et d'un taux de syndicalisation bien plus élevés.

Dans un contexte économique défavorable aux salariés, les changements juridiques et institutionnels introduits par l'État au début des années 1980 (lois Auroux), ont permis aux syndicats de se maintenir et même de renforcer leur présence dans les entreprises. Droit à la négociation, à l'information et à la consultation n'ont cessé de s'étendre. Ce mouvement est cependant ambivalent. En mettant l'accent sur le « dialogue social », particulièrement au niveau des entreprises, les pouvoirs publics ont encouragé une appréhension morcelée des problèmes économiques et encouragé l'extension de la présence syndicale à partir des activités de négociation. Il en résulte une présence syndicale souvent formelle, avec des mandats parfois dépourvus de toute base collective sur leur lieu de travail et entretenant peu de liens avec leur syndicat hors de leur entreprise. En outre, certaines innovations juridiques (délégation unique, salariés mandats) ont contribué à exacerber la concurrence entre syndicats et institutions élues de représentation¹².

10. J. Ion (1997), *La fin des militants ?*, Paris, L'Atelier.

11. L. Mathieu (2008), « Un "nouveau militantisme" ? A propos de quelques idées reçues », *Solidarités – Cahiers Émancipations*, n° 137.

12. C. Bloch-London & J. Pelisse (2008), « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement

Alors que dans la plupart des pays européens la représentation des salariés est assurée exclusivement par les syndicats, même lorsqu'il s'agit d'instances élues, la France se distingue par un système de représentation qui laisse une place importante à la représentation non syndicale (environ un tiers). Le système d'élections professionnelles (délégués du personnel et comités d'entreprise) à deux tours autorise en effet, en cas de non atteinte du quorum au premier tour (ouvert uniquement aux listes syndicales), les candidatures libres ou sur liste non syndicale. Par ailleurs, la France est le seul pays où le comité d'entreprise est présidé par l'employeur, alors que dans les pays où une institution similaire existe, celle-ci est composée exclusivement de salariés. Une récente enquête du ministère du travail montre que dans un contexte où la loi a multiplié les obligations de négocier au niveau de l'entreprise, si les représentants des salariés sont devenus des interlocuteurs quasi incontournables pour les directions d'entreprise, les employeurs expriment néanmoins des opinions mitigées à l'égard des syndicats. Ils considèrent massivement que les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts et lorsqu'ils reconnaissent une utilité aux représentants du personnel, ils ont clairement une préférence pour les élus sur les listes non syndicales.

Enfin, le pluralisme est un trait caractéristique du paysage syndical français. Il renvoie à des tensions idéologiques et pratiques entre organisations que l'histoire explique¹³. Il se traduit par une offre syndicale diversifiée qui reflète la pluralité du salariat et de ses aspirations. L'émergence de syndicats tels que la FSU, Solidaires ou l'Unsa a notamment contribué à attirer des militants et des adhérents qui ne se reconnaissaient pas ou plus dans les positionnements et les pratiques syndicales des organisations historiques. La coexistence d'un nombre important de syndicats n'est toutefois pas uniquement le résultat de dynamiques internes au mouvement

des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs », in T. Amossé, C. Bloch-London, L. Wolff (dir.) (2008), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Réponse »*, Paris, La Découverte.

13. J.-M. Pernot (2005), *op. cit.*

syndical. Elle a également été pendant longtemps favorisée et entretenue par l'État à travers un système de régulation sociale qui a pu favoriser un syndicalisme ayant des bases militantes faibles¹⁴.

Un instantané de la présence syndicale

Tout confirme l'existence d'un lien étroit entre syndicalisation et stabilité de l'emploi. Alors que le taux global de syndicalisation était de près de 8 % en 2005¹⁵, le taux de syndiqués est trois fois moindre chez les salariés en intérim ou en CDD, alors que c'est le cas de près de 10 % des salariés en CDI à temps complet. Pourtant, lorsqu'on les interroge sur leur perception des syndicats, « *les salariés travaillant à temps partiel ne se distinguent pas de ceux à temps complet* ». Quant aux femmes, elles se montrent tout aussi favorables aux syndicats que les hommes. Par ailleurs, « *les salariés qui se sentent les plus menacés dans leur emploi, expriment une opinion plus favorable à l'égard des syndicats*¹⁶ ». On note également un lien étroit entre syndicalisation et catégorie d'emploi, cette fois en faveur des plus qualifiés [► Tableau p. 20]. La fragilisation du syndicalisme ouvrier et employé, s'explique surtout par le fait que ces catégories subissent les formes d'emploi les plus précaires (intérim, CDD, contrats à temps partiel).

Au-delà de ces différences, la syndicalisation varie également sensiblement selon le secteur d'activité. Dans l'industrie, la banque et les assurances, les syndicats sont présents sur les lieux de travail dans des proportions comparables à celles de la fonction publique. Toutefois, les taux de syndicalisation y sont deux fois plus faibles que dans ce secteur. La restauration, l'hôtellerie ou les services, sont par contre de véritables déserts syndicaux tout comme le commerce et le bâtiment où moins de 3 % des salariés sont syndiqués.

14. *Ibid.*

15. « Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages », Insee, *Premières synthèses*, 2008.

16. M.-T. Pignoni (2007), *op. cit.*

Taux de syndicalisation selon le secteur et le groupe socio-professionnel (2005)			
	Ensemble	Secteur public	Entreprises privées
cadres	15	27	8
intermédiaires	10	15	7
employés	5	9	3
ouvriers	6	18	5
Total	8	15	5

Champ : Salariés des secteurs public et privé
Sources : Enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages, Insee, *Première Synthèses*, 2008.

Globalement, les salariés du secteur public sont trois fois plus syndiqués que ceux du privé et la présence des syndicats sur le lieu du travail y est plus fréquente. Ceci s'explique en particulier par le fait que les salariés du privé travaillent plus souvent dans de petites unités de moins de cent salariés, où instances représentatives du personnel (délégués du personnel et comités d'entreprise) et syndicats sont plus rares. Cependant, au sein des établissements dotés d'un syndicat, les salariés du privé sont deux fois moins syndiqués que ceux de la fonction publique : 10% contre 20%. Cet écart est encore plus important lorsqu'il n'y a pas de syndicat présent sur le lieu de travail. Dans ce dernier cas, moins de 3% des salariés du privé adhèrent néanmoins à un syndicat (d'entreprise, de branche, etc.), contre plus de 9% dans le public¹⁷. Se syndiquer est bien une démarche plus difficile dans le privé que dans le public, y compris dans les grands établissements dotés de représentants syndicaux. Les enquêtes montrent qu'à âge, statut d'emploi, niveau de diplôme, taille d'établissement et secteur d'activité équivalents, les syndiqués du privé déclarent plus fréquemment que les non syndiqués craindre d'être les victimes d'un licenciement. Cette crainte est particulièrement forte dans les petits établissements. Par ailleurs, parmi les raisons de non-adhésion à un syndicat, un nombre

17. L. Wolff (2008), *op. cit.*

important de salariés (36%) invoque la crainte de représailles de la part de leur employeur (TSN-Sofres 2005).

L'hostilité à l'égard de l'engagement et de l'action syndicale n'est pas l'apanage des employeurs privés. Stratégies de marginalisation, répression, intimidation se développent également dans les entreprises publiques, là où l'action syndicale avait obtenu une certaine reconnaissance et légitimité et où elle avait souvent été à l'avant-garde des luttes et de la conquête de droits sociaux étendus ensuite à l'ensemble des salariés.

L'engagement syndical des représentants du personnel, apparaît encore aujourd'hui comme un facteur supplémentaire de discrimination patronale. Une enquête du ministère du travail déjà citée montre ainsi que pour quatre délégués syndicaux sur dix et pour près d'un tiers (28%) des élus syndiqués, le fait d'être représentant du personnel constitue un frein à l'évolution de leur carrière professionnelle. C'est le cas pour 7% seulement des élus non syndiqués, d'évidence mieux acceptés par les employeurs.

De même, un travail réalisé en 2010¹⁸ montre que les délégués syndicaux sont payés environ 10% de moins (à caractéristiques identiques d'âge, de sexe, d'ancienneté dans l'entreprise, de temps de travail...) que les salariés non syndiqués. Ces discriminations salariales seraient plus ou moins marquées selon l'organisation syndicale d'appartenance, allant jusqu'à 20% d'écart de rémunération pour les salariés appartenant à des organisations syndicales les plus discriminées. Ce résultat apporte pour la première fois la confirmation statistique d'une discrimination salariale importante à l'égard des militants syndicaux.

Certains voudraient expliquer ce résultat par le fait que les « bons » militants syndicaux seraient par nature de « mauvais » salariés. Mais il n'en est rien. En effet, le décrochement salarial des salariés ne s'observe qu'à partir du moment où ils s'engagent syndicalement, ne laissant pas de doute sur le

18. T. Breda, (2010) « Are union representatives badly paid? Evidence from France », *Working paper*, n° 2010-26, Paris school of economics, www.pse.ens.fr/document/wp201026.pdf.

lien entre cet engagement et la discrimination salariale. C'est bien la preuve que la discrimination se construit suite à un engagement syndical dans la durée.

2. La liberté syndicale : un droit à conquérir

La répression patronale envers les militants syndicaux et les salariés les plus revendicatifs a toujours existé. Mais le retour de la précarité et du chômage, à partir du milieu des années 1970, lui a redonné de la vigueur. L'individualisation des salaires, la précarisation des contrats et la flexibilisation du temps de travail ont rendu les revendications collectives et l'intervention des militants sur le terrain plus difficiles. À cette difficulté objective s'ajoute l'hostilité du patronat envers les militants syndicaux qui considère l'entrée sur les lieux de travail d'instances représentatives du personnel comme une atteinte à son pouvoir régalien. Dès lors, la répression patronale prend de multiples formes qui vont du refus d'embaucher au licenciement – y compris des salariés protégés – en passant par la mise à l'écart des militants les plus actifs.

Le long chemin de la construction du droit syndical

C'est la loi du 21 mars 1884 qui, pour la première fois, reconnaît le droit des travailleurs à se regrouper au sein d'une organisation syndicale. Elle admet l'existence des chambres syndicales et contribue à l'émergence des organisations confédérées. La reconnaissance en 1919 des délégués d'atelier des usines d'armement, puis en 1929 des délégués des mineurs par les compagnies minières, ouvre la voie aux actuels délégués du personnel et aux futurs comités d'hygiène et de sécurité. C'est en 1936, suite à la grève générale, que l'État et les employeurs concèdent le droit aux salariés d'être représentés par des délégués du personnel. Cette institutionnalisation vise autant à encadrer la contestation telle qu'elle s'est développée dans le mouvement gréviste qu'à donner une porte d'entrée légale au syndicalisme. Les gouvernements qui suivront ne cesseront de remettre en cause ces acquis et le gouvernement de Vichy, avec l'instauration de

la Charte du travail et l'interdiction des syndicats, parachèvera ce travail. Il faudra ensuite attendre la Libération pour que le sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 dispose que « *tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». C'est à la même époque que le principe de liberté syndicale fait l'objet de deux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)¹.

Plus tard, en 1956, la discrimination syndicale sera pour la première fois prohibée par la loi du 27 avril² (même si l'objectif était également de rompre un certain monopole syndical). Cette loi interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, notamment en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, ou enfin de mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail³. Les événements de mai 1968 constitueront un tournant dans l'histoire du syndicalisme. C'est à cette date que le droit des salariés à constituer une section syndicale au sein des entreprises sera enfin reconnu et que, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, il sera possible de désigner un délégué syndical.

Quinze ans après, dans le cadre des lois Auroux, le gouvernement approfondir une brèche dans les droits collectifs des salariés avec de nouvelles possibilités de dérogation à la hiérarchie des normes mais créera un risque de contournement des institutions représentatives du personnel par la création des groupes d'expression directe des salariés. Simultanément, il permet la reconnaissance de la respon-

1. Principe consacré par la constitution de l'organisation en 1919, inscrit dans la déclaration de Philadelphie de 1944 comme un des principes fondamentaux de l'organisation et reconnu dans la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948. Voir les conventions n° 87 et 98 respectivement sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et sur le droit d'organisation et de négociation collective.

2. Codifié à l'article L. 2141-1 du Code du travail.

3. Article L. 2141-5 du Code du travail.

sabilité pénale des employeurs en cas de répression ou de discrimination syndicale, même si dans les faits, elle est très rarement reconnue.

En 2001, alors que le droit syndical se voit remis en cause par l'obstruction patronale, la loi aménagera le régime probatoire qui jusqu'alors disposait que c'était au salarié d'apporter la preuve de la discrimination. Transposition dans le droit français de principes issus de la norme européenne, cette loi élargit les formes de discrimination punissables et améliore le dispositif permettant de les constater, de les poursuivre, de les sanctionner ou de les prévenir. Elle améliore enfin les conditions de constatation de la preuve de discrimination en conférant aux syndicats, et à certaines associations, le droit de d'utiliser les outils juridiques nécessaires pour engager une procédure en discrimination.

Avec la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, et face à la multiplication des contentieux en matière de discrimination syndicale, le législateur introduit l'obligation pour les employeurs de négocier sur le déroulement des carrières des représentants du personnel et notamment des délégués syndicaux. Néanmoins, après des décennies de luttes, répression et discrimination syndicales constituent encore dans les faits des pratiques courantes. Nombreuses sont les entreprises où les droits syndicaux sont bafoués et où les salariés ne bénéficient d'aucune forme de représentation collective.

L'ensemble de ces mesures législatives et réglementaires en matière de reconnaissance du droit syndical et de son effectivité, sont autant d'avancées pour les organisations syndicales et leurs adhérents (heures de délégation, moyens financiers, etc.). Cependant, certaines de ces mesures relèvent d'une volonté patronale d'intégrer des franges du mouvement syndical. Il appartient dès lors à celui-ci de savoir se saisir des avancées sociales, qui sont souvent le fruit des luttes, sans pour autant tomber dans le piège de l'intégration que lui tend le patronat.

Le droit communautaire au secours des salariés ?

Si l'interdiction de toute discrimination syndicale a bien été introduite dans le droit français, son champ d'application est longtemps resté limité. Les textes européens et les mesures de transposition des différentes directives communautaires constitueront, à partir du milieu des années 1990, de nouvelles avancées en matière de lutte contre les discriminations. La directive 97/80 du 15 décembre 1997, du Conseil de l'Union européenne, constituera un premier pas dans la reconnaissance des discriminations liées au genre, en établissant qu'il « *incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement* ». Dès le début des années 2000, la Charte européenne des droits fondamentaux poursuivra ce travail en l'étendant aux discriminations syndicales. Elle établira que « *toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association à tous niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical, et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts* ». La même année, la directive 2000/43 sur la lutte contre les discriminations ethniques confirmera ce principe.

De même, la directive 2000/78/CE, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, adoptera un concept plus large que le concept français, incluant tant la discrimination directe qu'indirecte. Elle élargira la notion de discrimination aux formes de harcèlement discriminatoire et à l'injonction de discriminer. Celle-ci sera ensuite codifiée à l'article L. 1132-1 du Code du travail qui proscrie toutes les discriminations en général, discrimination syndicale incluse ; cette dernière trouve donc, par ce texte, une deuxième base légale.

Avancées jurisprudentielles

Un arsenal juridique complexe a donc été développé. Mais son manque d'effectivité rendait le mécanisme de protection

des militants syndicaux totalement insuffisant. L'action de la justice a alors été fondamentale pour faciliter la réparation des discriminations. Toutefois, elle s'est limitée au plan civil, à des réparations financières – par ailleurs trop rares pour être vraiment dissuasives. Deux types de sanctions civiles sont actuellement prévues par le Code du travail. L'une prévoit la nullité de la décision prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié (sauf pour le licenciement), alors que l'autre consiste dans le versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Dans sa pratique, le juge a tout d'abord articulé les deux types de sanctions (Cass. Soc. 10 juillet 2001, n° 99-21.884P). Par ailleurs, il a permis de rétablir le salarié dans ses conditions de travail antérieures et opéré par ce biais une réparation en nature, lorsque le salarié est déclaré victime d'une stagnation de sa carrière (Cass. soc. 23 juin 2004, n° 02-41.011). Enfin, s'inspirant de l'aménagement de la charge de la preuve développé dès 1999 en matière d'égalité de rémunération⁴, la Cour de cassation a instauré un partage de la charge de la preuve, qui ne reposait, jusqu'alors que sur le salarié. Dans un arrêt du 28 mars 2000 elle a imposé à l'employeur l'obligation de justifier la disparité relevée par le salarié invoquant un traitement discriminatoire⁵.

Le développement de cette jurisprudence amènera le législateur à transposer cet aménagement de la charge de la preuve, déjà pratiqué par le juge, dans la loi du 16 novembre 2001 et ouvrira ainsi une protection accrue des salariés victimes de discriminations. Toutefois, le législateur reviendra par la suite sur le délai de prescription, durant lequel le salarié peut invoquer la discrimination et engager une procédure en réparation, comme s'il voulait limiter la capacité d'action des syndicalistes dont le fardeau avait été préalablement allégé par le juge. Ainsi, la loi du 17 juin 2008 a remplacé la

4. Le juge avait indiqué qu'il appartenait à l'employeur, lorsqu'une discrimination était invoquée par un salarié, « de prouver que la disparité de situation ou la différence de rémunération est justifiée » (Cass. Soc. 23 novembre 1999, M^{lle} Seillier c/ CEA, n° 97-42.940).

5. Cass. Soc. Fluchère et autre c/ SNCF, 97-45.258 et 97-45-259.

possibilité de juger des faits discriminatoires d'une ancienneté inférieure à trente ans au profit d'une prescription générale sur cinq ans, mais *à partir de la dénonciation du fait discriminatoire*⁶. Cette révélation des faits peut advenir au moment où l'employeur transmet aux délégués du personnel dans le cadre d'un droit d'alerte, ou lors de la restitution d'une enquête de l'inspecteur du travail, les éléments permettant de faire les comparaisons. Cette dernière précision limite le recul projeté initialement et permet en pratique de remonter sur une période en arrière suffisamment longue pour pouvoir établir une discrimination de carrière.

Des sanctions pénales peu dissuasives

Le Code du travail prévoit une sanction pénale dérisoire en cas de discrimination syndicale. L'employeur est passible au maximum de 3750 euros d'amende et en cas de récidive d'un an d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende (art. L 2146-2). Mais le Code pénal couvre un champ moins large que le Code du travail puisqu'il ne réprime que les actes discriminatoires en matière d'embauche, de discipline ou de rupture du contrat de travail (art. L 2146-2). Le salarié peut déposer une plainte simple ou se constituer partie civile. Il peut également procéder à une citation directe devant le tribunal correctionnel. Enfin, il peut saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci enquête et dresse un procès-verbal. Un employeur qui serait coupable de discrimination au travail risque une peine pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et/ou une amende de 45000 euros (art. 225-2). Cependant, au pénal, la charge de la preuve incombe au salarié.

Pour les agents de la fonction publique, la liberté syndicale présente le caractère d'une liberté fondamentale, au sens de l'article L. 512-2 du Code de justice administrative, permettant au juge administratif de mettre en œuvre la procédure

6. Codifié au premier alinéa de l'article L. 1134-5 du Code du travail.

de référé-liberté, procédure d'urgence destinée à rétablir le salarié dans ses droits⁷.

La discrimination syndicale dans les faits

Malgré cet arsenal juridique, la discrimination syndicale, l'intimidation des salariés et le chantage au licenciement sont autant d'armes pour éviter l'implantation des syndicats ou contrer leur action lorsqu'ils sont déjà implantés. Dans certains secteurs, les employeurs mettent tout en œuvre pour fragiliser les représentants des salariés et les délégués syndicaux dans le but de neutraliser l'activité revendicative des militants les plus combatifs et d'instiller la peur de la mobilisation et de la syndicalisation parmi l'ensemble des salariés. Comme l'indiquait dès 1996 un article paru dans *Le Peuple*, organe de la CGT (n° 1441) : « *Les discriminations, inacceptables sur le plan personnel, ont pour objet, et souvent pour effet, de dissuader les salariés de s'exprimer et de s'unir pour agir. Si le syndicat ne se montre pas capable de défendre celui ou celle qui s'est mis en avant, il perd alors de sa crédibilité* » et c'est l'action syndicale dans sa globalité qui est remise en cause. Si les travailleurs des petites entreprises de moins de onze salariés sont « légalement » privés de toute représentation collective et syndicale⁸, au-dessus de ce seuil un nombre important d'entreprises ne respecte pas ou contourne ces obligations.

La discrimination individuelle : de la mise à l'écart... au licenciement des salariés protégés

La discrimination à l'égard des salariés peut s'exercer dès l'embauche. Théoriquement interdit par la loi, ce type de discrimination est très difficile à prouver, l'employeur ayant toute latitude pour embaucher le candidat de son choix. Une enquête menée à l'initiative de la Halde, a ainsi montré que

7. CE 31 mai 2007, CFDT Interco c/ Office public de l'habitat de Chartres.

8. L'élection des délégués du personnel est prévue à partir de onze salariés, la mise en place d'un comité d'entreprise ainsi que la présence de sections syndicales et de délégués syndicaux à partir de cinquante salariés.

parallèlement aux discriminations selon l'origine et le genre, près de 30 % des salariés du secteur privé déclarent que le fait d'être syndiqué constitue selon eux un handicap à l'embauche dans leur entreprise. Ils étaient plus de 25 % à être de cet avis dans les entreprises de plus de 5000 salariés ayant pourtant signé un accord sur le thème des discriminations. Cette même enquête montrait que pour un tiers des salariés, l'adhésion syndicale constituait le principal critère de discrimination en matière de promotion, devant le handicap, les discriminations liées à l'origine ethnique, l'âge, le sexe ou les préférences sexuelles. Si les salariés sont moins nombreux à avoir une telle opinion dans la fonction publique (13%), ce sentiment reste inchangé depuis 2008.

D'autres formes de discrimination plus sournoises illustrent la volonté patronale d'entraver le droit des salariés à s'organiser. Elles consistent à modifier les conditions de travail au dépend des salariés les plus récalcitrants afin de leur rendre impossible tout contact avec les autres salariés de l'entreprise. Le rapport 2009 de l'OIT a dénoncé les pratiques patronales consistant à créer *ex nihilo* des structures *ad hoc* (établissements, services, unités) dans lesquels sont regroupés les militants les plus actifs. Pourtant, en vertu d'une jurisprudence constante dans ce domaine, aucune modification du contrat ou des conditions de travail ne peut être imposée à des salariés disposant d'un mandat d'élu ou de représentant du personnel. Ces procédés, qualifiés de « *subtiles* » et de « *subterfuges* » par l'OIT, se conjuguent pourtant avec le refus de certains employeurs de laisser le libre accès aux lieux de travail aux représentants syndicaux de l'extérieur, pratique qualifiée diplomatiquement de « *problématique* » par l'organisation internationale.

La redéfinition du périmètre d'intervention des représentants du personnel par les directions d'entreprises constitue une autre stratégie de neutralisation ou d'affaiblissement des institutions du personnel. En définissant des périmètres larges, certaines entreprises cherchent à rendre impossible l'exercice d'un syndicalisme de proximité et rendre dérisoire le temps disponible pour se rendre sur chaque site. Cette

pratique est encore plus perverse lorsqu'elle s'applique à de simples sections syndicales qui ne disposent que d'un faible nombre d'heures de délégation.

Un récent rapport de recherche⁹ pointe le fait que la crise des vocations syndicales résulte assez largement de l'incertitude professionnelle qui accompagne l'acceptation d'un mandat. Dans les entreprises étudiées, les salariés interrogés dénoncent la répression dont sont victimes les représentants syndicaux. Par exemple dans une entreprise d'intérim, les syndicalistes ont évoqué des exemples touchant aussi bien les intérimaires que les salariés permanents. Ainsi, un responsable syndical évoque une action en soutien à une salariée devenue « *pestiférée* » pour l'employeur à partir de l'instant où elle a été désignée comme déléguée. Une déléguée syndicale de la CFDT évoque pour sa part le cas d'adhérents qui renoncent à prendre un mandat « *par crainte de licenciement* ». Un représentant de la CFTC parle quant à lui d'un management de plus en plus « *coercitif* » et d'une direction qui discrédite les syndicats en les accusant de bénéficier de nombreux avantages. De même, dans une entreprise du secteur bancaire, un délégué syndical ne peut envisager une mobilité professionnelle qu'au prix d'une rupture avec son entreprise et son syndicat, son engagement ayant été un véritable frein à sa carrière. Dans une entreprise de la distribution directe, l'employeur manie la carotte et le bâton, favorisant les salariés qui s'inscrivent sur les listes soutenues par l'encadrement et sanctionnant les représentants syndicaux qui s'y opposent. Le faible nombre de réclamations pour discrimination syndicale déposées auprès de la Halde (6 % de l'ensemble), ne reflète pas l'ampleur de ce phénomène. Face aux difficultés des salariés à dénoncer ce type de pratiques au risque de s'exposer à une répression encore plus forte, le silence ou la

9. S. Bérout & K. Yon (dir.) (2011), « La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique », *Rapport pour la Dares*, Ministère du travail de l'emploi et de la santé, disponible sur <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00609506/fr/>.

défection restent en effet malheureusement une des issues les plus fréquentes.

La forme la plus courante de discrimination syndicale porte sur le déroulement de carrière. Certains salariés voient leur progression salariale retardée ou bloquée par rapport à des collègues dont l'ancienneté ou le niveau de formation est équivalent. Là encore, ce type de discrimination n'est pas simple à mettre à jour, du fait des politiques d'individualisation des salaires introduites au cours des dernières décennies. C'est l'« affaire Peugeot » en 1995 qui a permis de formuler pour la première fois une méthode permettant de contrer ce type de pratique. En utilisant un panel comparatif de salariés, elle a ouvert une brèche qui permet aujourd'hui à de nombreux syndicalistes de faire reconnaître face au juge ce type de discrimination et obtenir réparation. Ainsi, tout dernièrement, un ingénieur de chez Nestlé, en retraite au moment de son procès, a obtenu en 2009 600 000 euros de réparation pour discrimination. Face à l'augmentation des procès en discrimination, de nombreuses entreprises, et en particulier les plus grandes, préfèrent souvent négocier plutôt que de devoir affronter les tribunaux. La négociation pour la reconnaissance de « parcours syndicaux », promue dans la loi du 20 août 2008, peut ainsi apparaître comme un contre-feu face au développement de ces procédures judiciaires. Instituer des modes de valorisation propres aux « carrières syndicales » permet en effet de les séparer des carrières professionnelles « ordinaires ».

La forme ultime de la délinquance patronale réside tout simplement dans le licenciement des salariés trop actifs et en particulier de ceux exerçant un mandat d'élu du personnel. La loi stipule que le licenciement des salariés protégés est interdit sans accord préalable de l'Inspection du travail.

Ces demandes de licenciement de salariés protégés sont justifiées un certain nombre de cas par de supposées difficultés économiques, alors que dans la majorité des cas il n'en est rien. Derrière le licenciement pour raison économique d'un certain nombre de salariés protégés se cache une répression qui ne veut pas dire son nom. Le climat dans ce type d'entre-

prise est d'ailleurs jugé particulièrement tendu par les salariés et les conflits collectifs y sont fréquents. En invoquant le licenciement pour motif économique, les employeurs anticipent le fait que les inspecteurs du travail refusent plus souvent de délivrer des décisions d'autorisation de licenciement lorsqu'un motif personnel est invoqué, car c'est sur ce type de rupture du contrat de travail que pèsent les plus lourds soupçons de licenciement discriminatoire.

Le changement le plus notable en matière de rupture du contrat de travail réside dans la création en 2008, dans le cadre de l'accord du 11 janvier portant sur la modernisation du contrat de travail, de la rupture conventionnelle qui permet à un employeur de se séparer d'un salarié avec son accord. Ce type de licenciement touche également les salariés protégés. Certains militants syndicaux, épuisés par les discriminations dont ils font l'objet, finissent parfois par accepter ces départs « négociés » pour échapper aux pressions dont ils font l'objet. Ce type de rupture est largement plus avantageux pour l'employeur qu'un licenciement contesté aux prud'hommes ou qu'un plan de sauvegarde de l'emploi¹⁰.

Les estimations disponibles montrent ainsi une augmentation tout à fait importante des décisions de licenciements, de ruptures conventionnelles, ou de transferts de salariés protégés. Depuis 2004, selon certaines sources syndicales, leur nombre aurait largement augmenté passant d'environ quinze mille à plus de vingt cinq mille en 2009, sans qu'il soit possible de distinguer la nature de ces décisions et leurs mises en application effectives, même si une part très importante de ces décisions sont exécutées.

La presse se fait parfois l'écho de l'arrogance patronale en matière de licenciement de salariés protégés. En novembre 2010, un employeur désireux de se libérer d'un salarié disposant d'un mandat syndical, après s'être vu opposer un refus de l'Inspection du travail, a tout simplement décidé de se mettre en grève de la faim. Il a fallu l'intervention du ministre

10. É. Sire-Marin (2010): « Justice et conflits sociaux », *L'état des droits de l'homme en France : la justice bafouée*, Paris, La Découverte.

du travail de l'époque, Xavier Bertrand, pour qu'il ait gain de cause et que ce salarié soit effectivement licencié. Pourtant, selon les organisations syndicales, la Direction générale du travail, théoriquement garante du respect du Code du travail, avait officieusement admis que l'analyse de l'inspecteur du travail qui avait refusé le licenciement était juridiquement fondée. Des études récentes¹¹ ont montré que les salariés protégés ayant été licenciés après s'être opposés à la mise en place de plans sociaux, rencontrent des difficultés importantes pour retrouver un emploi. Bon nombre d'entre eux connaissent le chômage ou la succession d'emplois précaires sans pouvoir accéder à des postes correspondant à leur qualification antérieure. Leur réputation auprès des employeurs leur rend difficile toute perspective de réinsertion sur le marché du travail local. Si certains d'entre eux connaissent des situations plus favorables, c'est souvent par le biais d'un engagement plus intense au sein de l'organisation syndicale ou en mobilisant des compétences acquises dans les luttes qui leur permettent de rebondir sur d'autres fonctions, de trouver d'autres voies de réinsertion professionnelle.

La discrimination collective

Elle concerne l'organisation syndicale dans son ensemble. C'est notamment le cas lorsqu'un employeur décide de ne pas convoquer telle ou telle organisation syndicale lors d'une négociation, ou lorsqu'il conclut un accord en dehors des instances statutaires. Ce procédé a été pointé dans le rapport 2010 de l'OIT. Cela peut également se traduire, dans certaines grandes entreprises, par des accords syndicaux donnant des moyens (heures de détachement et/ou financiers) importants aux seules organisations représentatives, créant une discrimination aujourd'hui non reconnue par la jurisprudence envers certaines organisations représentant de nouvelles

11. R. Beaujolin-Bellet & F. Grima, « Perdre son emploi après un conflit social : la transition professionnelle des leaders syndicaux », Journée du GRT « Carrières » de l'AGRH, 23 mai 2008, Lyon, http://centremagellan.univ-lyon3.fr/fr/articles/306-307_621.pdf.

formes de syndicalisme. Une autre forme de discrimination consiste pour l'employeur à conseiller aux salariés de ne pas se faire assister en cas de sanction par un syndicaliste ou de choisir un membre d'un syndicat « raisonnable ».

Mais ce qui caractérise la période ouverte par l'élection de Nicolas Sarkozy, c'est avant tout la volonté de délégitimer le mouvement syndical. Ainsi, dans les transports, depuis la loi du 21 août 2007 qui fixe le cadre d'un service minimum, les salariés sont tenus de déclarer 48 heures à l'avance leur participation à un mouvement de grève et, à compter du huitième jour, ils peuvent être appelés à se prononcer (y compris à l'initiative de leur employeur et sous des formes déterminées par lui) sur le bien-fondé de la poursuite du mouvement. La commission des experts de l'OIT a critiqué cette disposition et demandé au gouvernement de se mettre en conformité avec les textes internationaux et en particulier avec ceux relevant de la convention n° 87 de l'organisation internationale. L'extension des cas de réquisition du personnel en période de grève est également un élément inquiétant, d'autant plus que ces réquisitions se font parfois à la seule initiative de l'employeur, sans l'intervention d'une tierce partie comme le préfet par exemple. Cela a été le cas par exemple en 2009 à EDF, où le personnel gréviste travaillant à la maintenance de centrales nucléaires a été réquisitionné. Ces centrales étant à l'arrêt, il n'existait pourtant aucun risque. Il en est de même pour les réquisitions dans les raffineries décidées après des batailles juridiques qui sont de véritables remises en cause du droit de grève. La tentative de mise en place du fichier Edvige peut être considérée comme un des événements emblématiques de la volonté gouvernementale de pénaliser le mouvement social et en l'espèce le mouvement syndical. Le fichier, créé par le décret du 1^{er} juillet 2008 devait recenser les personnes « *ayant sollicité, exercé ou exerçant un mandat politique, syndical ou économique* » ou qui jouaient un rôle « *institutionnel, économique, social ou religieux significatif* ».

Après une vaste mobilisation menée par le collectif « Non à Edvige », ce décret a été annulé par le Conseil d'État. Un nouveau décret a alors été adopté en 16 octobre 2009. Il crée

deux fichiers dont les données ne peuvent être collectées que pour des personnes « *dont l'activité individuelle ou collective porte atteinte à la sécurité publique* » et pour celles qui entretiennent ou ont entretenu « *des relations non fortuites avec elles* ». Le fichage vise également « *des personnes travaillant dans des secteurs ou des domaines sensibles* » et qui font à ce titre l'objet d'enquêtes administratives. Le premier fichier vise à « *centraliser et analyser les informations relatives aux individus, groupes, organisations et personnes morales, dont l'activité indique qu'ils sont susceptibles de porter atteinte à la sécurité publique* ». Le second fichier a pour objectif de « *permettre aux services de police d'exécuter les enquêtes administratives qui leur sont confiées pour déterminer si le comportement des personnes intéressées est compatible avec l'exercice des fonctions envisagées* ». Autre innovation, les préfetures disposeront de leur propre fichier. Un arrêté est prévu à cet effet. Il s'agira d'un « *répertoire départemental des personnalités [...] en vue d'informer le gouvernement et le représentant de l'État* » afin de leur permettre « *d'exercer leurs responsabilités, sur l'identité des personnes physiques ou morales qui jouent un rôle institutionnel, économique, social ou religieux significatif* ». Quant aux « *opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou à l'appartenance syndicale* », elles ne pourront être enregistrées que si « *elles ont été rendues publiques par l'intéressé* ».

Un autre exemple de volonté de pénalisation des conflits sociaux, et en particulier de l'action syndicale, est celui de ces porte-parole des salariés de Continental Clairoix en lutte contre les suppressions d'emploi, ou encore celui de Charles Hoareau, militant syndical à l'union départementale des Bouches-du-Rhône. Ces militants, en vertu d'un texte de 1998 contre les crimes sexuels (élargi en 2001 et 2003 à la plupart des infractions prévues au Code pénal), ont en effet été sommés de se soumettre au relevé de leur empreinte ADN, au risque de se retrouver fichés au fichier national automatisé des empreintes génétiques, au même titre que les auteurs de viols ou de crimes sexuels (la loi prévoit un an d'emprisonnement en cas de refus).

Les secteurs les plus précaires sont les plus exposés¹²

Dans les secteurs où la sous-traitance est particulièrement développée, le syndicalisme, plus qu'ailleurs, peine à s'implanter ou à fonctionner lorsqu'il est présent. Les raisons de la faiblesse du syndicalisme dans ces secteurs sont en partie structurelles (fort *turnover* notamment). Mais les politiques managériales constituent également un frein important à toute implantation syndicale. Si la répression syndicale dans ces secteurs n'épargne pas les syndicalistes présents dans les entreprises donneuses d'ordre, elle est aussi souvent plus féroce au sein des entreprises sous traitantes. Elle se traduit par des menaces permanentes qui s'exercent sur les militants syndicaux les plus actifs. La pression s'exerce sous la double contrainte de l'entreprise donneuse d'ordre et de l'employeur sous traitant. C'est ce que pointe un salarié lorsqu'il déclare que ces entreprises « *ne se sont jamais privées de faire savoir aux entreprises extérieures qu'il valait mieux ne pas avoir de syndicats trop organisés pour obtenir des contrats* ». Le syndicalisme est dès lors obligé de vivre une situation de semi-clandestinité. *A contrario*, le patronat de certaines entreprises peut assurer à certains syndicalistes un niveau de rémunération conforme à l'ensemble de leurs collègues en échange de la paix sociale dans les entreprises sous-traitantes, là où les travaux sont les plus pénibles. Comme le rapporte un syndicaliste d'une entreprise de ce type : « *En achetant la paix sociale chez le personnel organique, le patronat se*

12. Pour l'ensemble de cette partie, voir les *Documents d'études Dares*, www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de-76/etudes-et-recherche-77/publications-dares-98/documents-d-etudes-327/. Lire aussi L. Mathieu & A. Collovald (2008), « Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel », *Document d'études Dares*, n° 145 ; P. Bouffartigue (coord.) (2008), « Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité », *Document d'études Dares*, n° 143 ; C. Dufour (coord.) (2008), « Flexibilité et action collective : salariés précaires et représentation syndicale », *Document d'études Dares*, n° 144 ; ainsi que P. Cingolani & B. Friot (2007), « Syndicat et salariés précaires : études de cas sur l'action de la CGT », *rapport pour la Dares*.

donne les moyens de neutraliser toute velléité de résistance. »

Dans les secteurs où une flexibilité du travail particulièrement forte s'accompagne d'une syndicalisation très faible, ce sont des actes de répression syndicale qui vont être à l'origine de mobilisations collectives de grande ampleur. Les avantages offerts aux salariés des grandes entreprises entrent dès lors en concurrence avec la recherche d'une solidarité entre salariés des deux secteurs. Au-delà, bien plus que la recherche de gains financiers directs, le recours à la sous-traitance trouve bien souvent sa principale justification dans la volonté d'une main-d'œuvre soumise, dont la précarité et le mode d'organisation rendent difficile toute action collective. La sous-traitance est donc l'un des moyens les plus puissants utilisés par le patronat pour combattre le syndicalisme.

Par ailleurs, dans la restauration rapide, au cours de ces dernières années, des mobilisations d'une ampleur inédite ont marqué un secteur où la part des travailleurs clandestins est importante. C'est le licenciement de cinq délégués du personnel, accusés de vol par la direction, qui a mis le feu aux poudres et provoqué la première mobilisation d'importance dans un McDonald's situé à Strasbourg-Saint-Denis, à Paris. Alors que les employés étaient souvent éloignés de l'action syndicale, le licenciement d'un des leurs et les accusations portées par la direction sont vite apparus comme une manœuvre grossière à l'encontre des syndicalistes les plus actifs. Et si deux ans plus tard le même établissement se met de nouveau en grève, c'est pour une raison identique : le licenciement d'un délégué syndical. Dès lors, ce restaurant acquiert une valeur symbolique pour la mobilisation d'autres établissements et d'autres enseignes : les salariés de Maxi-Livres, Pizza-Hut, de Quick, d'Eurodisney, de la Fnac, de Virgin se mobiliseront pour une amélioration de leurs conditions de travail et de leurs salaires, et se tourneront vers l'action syndicale pour faire valoir leurs droits.

3. Le droit de résister mis en cause

La politique de répression que nous dénonçons s'appuie sur son corollaire, qui peut être tout aussi insidieux : la promotion par les employeurs d'un type de syndicalisme intégré dans un fonctionnement institutionnel et de certains syndicalistes, élus au rang d'interlocuteurs privilégiés. La répression syndicale s'inscrit alors dans un objectif de normalisation de la vie syndicale et des relations de travail dans un cadre institutionnel et « pacifié ». Le syndicalisme relève d'une tolérance de l'employeur que celui-ci aurait la faculté de contourner mais qu'il consent à respecter dans la mesure où ce type de syndicalisme ne remet pas en cause ses orientations et se contente de les accompagner. L'employeur se veut maître chez lui : les libertés, la loi, et le contrôle par la société lié au respect de la loi, ne sont que tolérés. Ces pratiques répressives remettent en cause un syndicalisme plus conflictuel et indépendant, qui donne une place centrale à l'expression des salariés et à la construction de rapports de force. Des secteurs professionnels, des parties du salariat plus dominées telles que les secteurs les plus féminisés subissent particulièrement cet effet normatif. Dans les petites entreprises prime souvent le refus pur et simple de tout syndicalisme. Mais rien n'est jamais tranché, le même employeur peut manier ces deux armes, quelquefois même envers la même personne ou le même syndicat.

C'est finalement cette articulation entre intégration et répression que nous devons analyser.

Par la répression, promouvoir un certain type de syndicalisme

Le fait syndical existe, visiblement au désespoir d'une grande partie du patronat français. Ce dernier va donc chercher à intégrer cette représentation dynamique des salariés pour lui imposer sa forme... et si possible ses propres

objectifs. C'est un des rôles de la représentation institutionnelle même si, corrélativement, l'existence des institutions représentatives du personnel constitue une conquête et un point d'appui.

L'extension des champs de la négociation obligatoire crée un ensemble de relations sociales éloigné des lieux de travail. Celle-ci conduit à la promotion d'élus permanents, « responsables », coupés des réalités du terrain, reconnus par la direction d'entreprise qui est même prête à les former pour les transformer en interlocuteurs compréhensifs face aux enjeux de l'entreprise.

Dans la plupart des grandes entreprises, la promotion d'une « élite syndicale » accompagne le soutien à un syndicalisme de représentation. Contrairement au représentant du personnel continuant à exercer son activité professionnelle, qui comme ses collègues reste soumis à des rapports hiérarchiques, le délégué de ces structures centralisées dispose d'une plus grande liberté et a souvent un statut de permanent. La fonction de syndicaliste est reconnue dans l'entreprise, mais il perd sa place de travailleur : il est coupé du travail et donc du collectif des salariés, ce qui tend à affaiblir sa légitimité de représentant du personnel. La césure ainsi opérée entre relations sociales négociées et rapport de travail entretient l'idée que le domaine du travail et de son organisation est réservé aux employeurs. À travers cette manipulation des syndicats, c'est l'ensemble d'une relation sociale qui est visée.

Certains syndicats voient pourtant d'un bon œil cette professionnalisation de l'activité syndicale, vécue comme une forme de reconnaissance qui leur donne plus de légitimité.

Dans les anciennes entreprises publiques, les relations professionnelles se sont profondément modifiées. Depuis la création de ces entreprises, le syndicalisme y avait une place prépondérante, structurant en grande partie la vie sociale des salariés dans et hors de l'entreprise, par leur présence dans tous les collectifs de travail et par l'influence de comités d'entreprise très puissants. Les rapports de force se sont largement appuyés en France sur la mobilisation des salariés de ces grandes entreprises. Avec la préparation de la

libéralisation, les directions ont progressivement repris ce pouvoir aux syndicats, qui ont ainsi perdu une part de leur influence. Plusieurs facteurs ont contribué à cet affaiblissement. Les modalités d'emploi se sont transformées, avec des statuts qui de moins en moins protecteurs et dont sont exclus un nombre croissant de salariés : prestataires, intérimaires n'y ont pas accès, mais aussi parfois les nouveaux embauchés, comme à la Poste et à France Télécom où ils ne sont plus fonctionnaires ; dans d'autres cas, ils ont accès à un statut amoindri, avec par exemple des conditions de retraite ou de reconnaissance de la pénibilité moins bonnes. Ces statuts différents rendent plus difficile l'élaboration de revendications collectives et la représentation des salariés à statut plus fragile.

L'organisation du travail et le management se sont modifiés à l'image des entreprises du privé, avec par exemple la mise en place de réorganisations permanentes – voire de mutations forcées – empêchant la constitution de collectifs de travail stables et donc le développement d'une présence syndicale forte. L'individualisation importante des rémunérations et des objectifs contribue à affaiblir toute solidarité. Les pressions constantes sur les salariés, obligés de compenser par des gains de productivité les effectifs en constante réduction, ne leur laissent plus de temps pour l'échange et pour l'investissement syndical, contribuant à les isoler au risque de laisser se développer une souffrance au travail.

Plus généralement, l'offensive d'une idéologie tendant à faire passer pour ringardes les valeurs de service public et de collectif, idéologie imposée à coup de communication interne abondante, aboutit également à marginaliser le syndicalisme.

Enfin, la contrainte est également utilisée pour affaiblir le syndicalisme et le droit de grève : extension des conditions de réquisition des grévistes, parfois accompagnée du développement d'un service minimum, multiplication et alourdissement des sanctions pour faits de grève ou pour faits syndicaux, plus particulièrement à l'égard des jeunes. Ces sanctions, allant jusqu'au licenciement, concernent des faits de grève

ou des « fautes professionnelles » montées en épingle, voire construites de toutes pièces pour se débarrasser de militants gênants. Cette évolution reflète la volonté des directions de ces anciennes entreprises publiques de gommer totalement leurs spécificités en termes de modèle social et de devenir des entreprises « comme les autres », voire « exemplaires »... au détriment de leurs salariés.

Promouvoir un certain type de relations sociales

Mais c'est aussi la conflictualité même qui est remise en cause par les employeurs à travers la répression. Celle-ci ne concerne pas que les syndicalistes, mais plus largement tous ceux qui se révoltent dans l'entreprise¹³. À travers la répression, le sort des salariés combatifs rejoint celui des syndicalistes. Ces « fortes têtes », reconnues par les salariés sur les sites de travail, sont discriminées comme représentants naturels des salariés, ce qui peut les convaincre de s'engager dans le syndicalisme. Ils sont parfois sanctionnés pour avoir participé activement à des conflits sociaux. C'est ce droit de résister qui est remis en cause par la répression syndicale, et notamment le droit de grève.

Les employeurs combattent aussi par des moyens plus insidieux le moindre désir de résistance : individualisation forcée, pressions au travail, déroulements de carrière bloqués. Les opportunités d'évolution dans d'autres entreprises sont elles aussi compromises par la répression syndicale quand les entreprises d'un secteur se transmettent le nom des indésirables. Quand un jeune trouve un travail, les salariés ne lui disent pas « prends ta carte ! ». On conseille au contraire de faire profil bas. Et la course aux gains de productivité, augmentant sans fin la pression sur les salariés, élimine la place du syndicalisme, en réduisant les possibilités d'échanges entre salariés et la dimension collective du travail.

13. À EDF, en décembre 2009, la répression portait plus sur le droit de grève que sur le fait syndical, les licenciements et sanctions faisaient suite au conflit de 2009.

La syndicalisation est-elle en elle-même une forme de rupture du contrat de travail passé entre l'employeur et son salarié ? C'est en effet la question que l'on peut se poser à voir certaines réactions patronales. L'employeur considère avoir embauché un salarié pour travailler, pas pour agir syndicalement. « *Vous avez été embauché par erreur* », entend-on alors. L'élu mandaté acquiert le droit de s'extraire de la situation de production et même partiellement de la relation de subordination. La répression syndicale prend la forme d'une pression individualisée sur les plus militants. Elle vise à les enfermer dans la relation individualisée du contrat de travail, en niant toute dimension collective à l'activité syndicale¹⁴.

La répression dans la fonction publique

Réalité souvent méconnue, le Code du travail ne s'applique pas à la fonction publique. Le statut de la fonction publique, régi par les décrets de 1950, tient lieu d'équivalent. Ces derniers établissent, entre autres, les conditions nécessaires à la neutralité des personnels en capacité d'exercer en toute sérénité leur métier, à l'abri de l'arbitraire des « managers » et de l'ingérence de notables locaux.

Le droit syndical est réaffirmé par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 (art. 8). Comme dans le privé, le droit disciplinaire de la fonction publique ne fournit pas une liste limitative des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. C'est l'autorité investie du pouvoir disciplinaire qui apprécie la situation. Cette appréciation donne lieu, éventuellement, à un contrôle du juge administratif, qui recherche si les faits sanctionnables existent et s'ils sont fondés. Les sanctions sont strictement prévues par la loi et éventuellement prononcées par le conseil de discipline (sauf en cas d'avertissement non écrit ou de blâme pour lesquels son avis n'est pas requis), instance paritaire constituée de représentants de l'administration et des personnels. L'agent sanctionné peut

14. L.-M. Barnier (2008) « Le collectif résistant. Analyse d'une pratique syndicale dans un atelier », in S. Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, Paris, Syllepse.

faire un recours devant le tribunal administratif et/ou devant la commission consultative du Conseil supérieur de la fonction publique adéquate.

Mais dans la réalité, malgré les textes, la discrimination syndicale existe, en particulier à travers les sanctions déguisées, parfaitement illégales. Une mesure administrative peut avoir un effet équivalent à la sanction disciplinaire. Par exemple, la mutation d'un agent revient à opérer un déplacement d'office, soit une mesure disciplinaire. Des pièces peuvent être versées au dossier de l'agent à son insu. Ainsi, un agent, après avoir demandé à consulter son dossier – ce qui est son droit – a constaté qu'il y avait une lettre de mise en garde et un rapport de son supérieur hiérarchique avec lequel il était en conflit, documents dont il n'avait aucune connaissance et qui pouvaient influencer le futur chef de service. Bien évidemment, ces « sanctions déguisées » touchent les militants syndicaux.

On peut dire que la discrimination syndicale touche tous les secteurs de la fonction publique. Dans l'Éducation nationale par exemple, les infractions à la loi ne sont pas rares. Dernier exemple en date, le tribunal administratif a sanctionné le refus du recteur de Clermont-Ferrand de supprimer du dossier d'un enseignant des pièces mentionnant son activité militante. Dans les établissements scolaires, la répression syndicale se fait sournoisement, par l'attribution des classes, l'emploi du temps, qui sont des prérogatives du chef d'établissement. La carrière (l'avancement d'échelon) se fait selon des rythmes différents en fonction de l'évaluation, qui est aussi pour une part importante du ressort du chef d'établissement. Et ce bien que les recours en commissions académiques paritaires administratives puissent annuler la pénalisation.

Certaines mesures gouvernementales récentes remettent en cause le droit syndical. Le conseil d'administration des collèges et lycées a vu ses prérogatives diminuer au profit du conseil pédagogique. Le conseil d'administration est composé, entre autres, de représentants du personnel, les membres du conseil pédagogique sont nommés par le chef

d'établissement. Dans le premier degré, avant chaque grève, les personnels sont assujettis à une déclaration préalable.

La fonction publique recrute de plus en plus des agents de droit privé, si bien que coexistent des personnels relevant de juridictions différentes. Pour les personnels de la fonction publique, le statut assure une protection réelle. Rien d'étonnant à ce qu'il soit constamment remis en cause.

Des secteurs professionnels où la répression est systématique

C'est le cas du bâtiment. Ce secteur est structuré autour de la sous-traitance d'activités, qui doivent toutes être effectuées dans des délais précis. La flexibilité des salariés est donc un élément majeur. Mais ceci ne peut s'obtenir qu'au prix de l'éradication de la résistance. L'utilisation massive de travailleurs sans papiers et de travailleurs intérimaires participe de l'édification d'une zone de non-droit, où protester est impossible. La lutte des travailleurs sans papiers a mis en évidence les difficultés de mobilisation et l'importance de structures territoriales (unions locales, solidarité extérieure) pour construire le rapport de force.

Dans le commerce et les services, la répression est aussi omniprésente. Ce secteur est marqué par les bas salaires, la flexibilisation des horaires de travail (dont participe le travail dominical), le temps partiel féminisé, un contrôle systématique des résultats individuels et un recours plus important aux licenciements disciplinaires¹⁵. L'éclatement des sites et des statuts, la forte proportion de TPE/PME et un fort *turnover* constituent également un frein à l'implantation syndicale. Il existe peu de tradition syndicale hormis dans les grands magasins. Résultat : 2% de syndiqués, essentiellement des élus, toutes organisations syndicales confondues... C'est encore trop pour les employeurs et les syndicalistes de lutte sont pris pour cible, parfois avec la complicité des

15. Dans le tertiaire, les employeurs recourent trois fois plus pour les salariés protégés que pour leurs collègues au licenciement économique, cf. *Premières Synthèses*, n° 06.1, février 2009.

autres syndicats et en suscitant l'hostilité du personnel à leur rencontre.

Les exemples abondent ces dernières années, dans l'hôtellerie par exemple : Bruno de l'hôtel George V (CGT puis Sud) : neuf ans de parcours judiciaire pour être finalement réintégré ; Soma du restaurant le Georges du centre Pompidou (Groupe Costes) : « démissionné », à son insu, après avoir été nommé délégué syndical par la CGT. Dans la restauration rapide : Abdel de Pizza Hut (CGT), sous le coup d'une procédure de licenciement pour avoir prétendument refusé de décongeler des lardons ! On peut se demander si le faible nombre de salariés dans les entreprises de ce secteur n'incite pas l'employeur à faire passer ces conflits pour des oppositions de personnes. S'y ajoutent des comportements de mépris de l'employeur, plus particulièrement à l'encontre des femmes ou des immigrés. Tout un pan du salariat, qui se trouve dans les PME, est lui aussi exclu du syndicalisme. La barrière légale à l'instauration de délégués du personnel (dix salariés) exclue déjà les salariés concernés. Mais dans l'ensemble des PME, la difficulté est grande pour se mettre en avant. Le rapport de force n'est pas toujours suffisant pour imposer le respect du fait syndical. Le mode de fonctionnement de ces entreprises souvent marqué par le paternalisme ne permet pas facilement de créer une vraie relation salariale. Nul besoin d'insister pour démontrer que l'irruption d'un syndicat demandant l'instauration d'élections peut devenir l'occasion d'une répression immédiate et du licenciement des syndicalistes émergents.

Être femme et syndicaliste

L'absence de statistiques sexuées sur la répression syndicale nous interpelle. Or la sexuation des données serait l'unique moyen de mettre en lumière les discriminations de genre. Cet angle mort de nombreuses statistiques révèle l'absence de prise en compte de cette dimension.

D'une façon structurelle, les femmes sont principalement concentrées dans les formes d'emploi les plus précaires et/ou les entreprises les plus dépourvues de droits sociaux et syndicaux (TPE/PME) et/ou les secteurs évoqués ci-dessus

(restauration, commerce et services), ceux-là même qui connaissent les rapports sociaux les plus violents, volontiers dissimulés sous un vernis de proximité affective ou conviviale. Autant de « *maillons faibles de l'activité syndicale*¹⁶», où fleurissent en revanche toutes sortes de formes de commandement néopaternaliste.

Mais partout où elles sont minoritaires, les femmes doivent déjà déployer une énergie considérable pour prouver leur légitimité en tant que professionnelles et s'extraire de postes d'une manière ou d'une autre subalternes. Malgré les progrès enregistrés ces dernières années, le déficit de représentation des femmes dans les mandats et instances dirigeantes syndicales demeure criant. Et l'accès à des mandats protégés est plus difficile pour les femmes, ce qui les rend plus vulnérables face à la répression.

Le nouveau cadre pour la représentativité, une dégradation de la protection des salariés

La nouvelle loi sur la représentativité de 2008 remet en cause la « *présomption irréfragable de représentativité* » pour les cinq organisations syndicales historiques (CGT, CFDT, CFE-CGC, FO, CFTC) : les sections syndicales qui obtiennent moins de 10 % aux élections pour les comités d'entreprise perdent leur représentativité, et donc leurs droits associés, en particulier les mandats de délégués syndicaux. Certains militants vont ainsi perdre leur mandat protecteur. La réforme de la représentativité va aussi peser sur les stratégies électorales en soumettant dorénavant la désignation des délégués syndicaux à des conditions de représentativité individuelle (avoir candidaté et recueilli au moins 10 % aux élections professionnelles)... Il est à craindre que cette réforme de la représentativité, par la restriction de moyens dans de nombreux secteurs, fragilise d'autant des mandats

16. R. Silvera (2005), *Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe*, Paris, Isères.

féminins déjà bien précaires dans un monde syndical dominé par les hommes.

Dans le même temps, cette loi reconnaît quelques droits pour les sections syndicales non représentatives, sous réserve du respect de certains critères : le droit de nommer un représentant de la section syndicale (RSS) disposant de quatre heures mensuelles de délégation, le droit d'agir dans l'entreprise ou l'établissement (d'y circuler, distribuer des tracts, disposer d'un local et de moyens, etc.), le droit de se présenter au premier tour des élections aux comités d'entreprises et pour les délégués du personnel.

Cependant, la loi n'offre que de faibles garanties aux sections non représentatives : la protection du représentant de section syndicale disparaît lors des élections si la section n'obtient pas 10 % des suffrages, laissant toute latitude à l'employeur pour lui « faire payer » son engagement syndical ; le seuil de 10 % est extrêmement élevé, en particulier dans les entreprises comptant de nombreux établissements, car cela impose au nouveau syndicat de s'implanter partout à la fois pour pouvoir obtenir un score de 10 % en moyenne sur l'ensemble des établissements. Par ailleurs, le nombre d'heures de délégation est très faible (quatre heures contre vingt heures pour un délégué syndical, alors que les attributions sont les mêmes à l'exception de la négociation d'accords). Mais surtout, la jurisprudence actuelle ne considère pas comme discriminatoires des traitements différents entre organisations syndicales représentatives et non représentatives.

Ce sont toutes ces dimensions que le syndicalisme doit prendre en compte pour construire une démarche syndicale contre la répression.

4. Les moyens de lutte contre les discriminations et la répression

La discrimination syndicale relève d'éléments aujourd'hui identifiés que les démarches juridiques ont permis de mettre en évidence. Mais il existe une continuité des pratiques patronales en fonction du rapport de force, depuis la répression brutale jusqu'à la discrimination la plus subtile. La démarche syndicale doit donc prendre en charge l'ensemble du sujet, en se donnant les moyens d'en traiter les différentes facettes.

L'enjeu pour le syndicalisme est de soutenir ses propres militants afin de protéger l'activité syndicale et plus largement la capacité de résistance des salariés. La mobilisation continue des salariés pour défendre leurs représentants se révèle difficile, d'autant plus si la répression est insidieuse et quotidienne. Dans ce domaine, les actions de masse sont rares, il faut donc construire une démarche syndicale. C'est en s'appuyant sur quelques grands principes que le mouvement syndical aborde la discrimination syndicale : le syndicalisme est un droit collectif, la démarche de défense des syndicalistes est une démarche collective, se référer à la loi permet de sortir du cadre restreint de l'entreprise tout en légitimant son action.

Difficultés de la démarche syndicale

La CGT a entrepris depuis de longues années une action contre les discriminations. François Clerc, militant confédéral en charge de ce thème, raconte : « *Quand j'ai commencé à travailler sur ces questions il y a quinze ans, j'ai été très surpris des réserves, principalement dans les structures intermédiaires de nos organisations syndicales des principes, des manières d'agir. La première démarche en discrimination a émané de délégués à Sochaux. Elle s'est imposée à*

l'organisation grâce aux résultats obtenus. Des milliers de militants ont attaqué en justice. Mais l'introduction du droit comme élément de l'action syndicale provoque encore des réticences. Pourtant, on gagne souvent sur ce terrain...».

Comme pour l'égalité homme-femme, la défense du principe « à travail égal, salaire égal » se heurte à des difficultés. Elles viennent principalement du fait que les syndicalistes, comme les femmes, sont discriminés dans leur parcours professionnel et accèdent donc à des postes moins élevés, à qualification équivalente, que les autres salariés.

La discrimination s'exprime notamment à travers le déficit en matière d'évolution professionnelle. Des salariés rentrés en situation identique à l'embauche, vont avoir des parcours différents d'évolution professionnelle, des différences de traitement que la démarche syndicale va mettre en lumière. Toutes les différences de traitement ne sont pas imputables à la discrimination, mais dans toute discrimination, il y a différence de traitement. C'est le motif à l'origine de cette différence de traitement qui révèle s'il y a discrimination ou pas. Comme le dit la Cour de cassation, ce qui est condamnable est « *le fait d'avoir été placé et maintenu à un certain niveau* », en situation comparable. La réparation consiste donc en une remise en état, qui prend en compte la situation où la personne devrait être si elle n'avait pas subi cette discrimination. C'est la méthode de la comparaison des trajectoires de carrière.

Négocier le respect du fait syndical

Jusqu'à la fin des années 1990, seuls quelques militants particulièrement pugnaces osaient se risquer à entamer des procédures prud'homales pour discrimination. Il est vrai que peu de salariés engagés dans ce type de procédure l'emportaient devant les tribunaux, tant il est difficile de démontrer la réalité de la discrimination.

C'est à partir des batailles juridiques gagnées à grande échelle chez PSA et Renault qu'un certain nombre d'employeurs ont préféré tenter de circonscrire les risques de se retrouver devant les tribunaux en proposant des ac-

cords tendant à régulariser les situations discriminatoires. Le basculement s'est opéré à partir de 1998 suite à l'accord signé entre la direction de la Société Automobile Peugeot et le syndicat CGT de l'entreprise. Réputé pour son anti-syndicalisme de combat et son soutien à la CSL, syndicat pro-patronal voire fascisant, c'est sous la menace de lourdes condamnations judiciaires, tant prud'homales que pénales, que le PDG de l'époque, Jean Marie Folz, concédera après de longues négociations une reconnaissance de ce type de pratiques. Affirmant avec beaucoup de mauvaise foi *« qu'elle n'a jamais entendu porter entrave aux libertés syndicales ou discriminer des "mandatés" de quelque organisation syndicale que ce soit »*, la direction consentira néanmoins *« à rouvrir les dossiers individuels de 169 militants de la CGT pour que les écarts estimés par le syndicat CGT ne viennent pas faire obstacle à ses propres orientations et sa volonté de dialogue social »*.

Il sera reconnu pour la première fois avec une telle ampleur, même si ce n'est qu'implicitement, que des élus et des mandatés avaient été victimes de discriminations. L'accord prévoira tout d'abord de faire un relevé détaillé des disparités de salaires et de qualifications entre d'un côté les militants syndicaux et de l'autre les salariés de même profil professionnel. C'est sur la base de ce relevé comparatif de carrière que les militants syndicaux percevront des indemnités significatives pouvant aller de 6 000 à 12 000 euros. Par ailleurs, leur niveau de qualification sera revu à la hausse, ainsi que leur rémunération. En contrepartie, les organisations syndicales CGT signataires (CGT Peugeot-Sochaux, Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, Confédération CGT) et les salariés concernés déclareront *« être expressément rétablis dans leurs droits et n'avoir plus rien à réclamer dans le cadre du présent litige »*.

Cet accord, signé dans une entreprise réputée pour ses pratiques antisyndicales, va dès lors libérer l'action syndicale à Sochaux même. Par la suite, la large information faite par la CGT sur cette victoire va ouvrir un champ

nouveau pour les militants d'un grand nombre d'entreprises sur l'ensemble du territoire. Des dizaines d'équipes syndicales vont, à partir de ce moment, engager la bataille en vue de faire reconnaître leurs droits.

Les réactions patronales ne seront pas uniformes. Certains employeurs, parmi les plus importants, suivront la voie empruntée par la direction de Peugeot. Renault, Dassault, EDF, Matra, EADS engageront des discussions avec leurs organisations syndicales afin d'aboutir à des accords portant sur les discriminations. Les négociations sur l'état des lieux et le niveau des compensations proposées feront l'objet d'âpres discussions. Mais beaucoup d'autres employeurs refuseront la voie de la négociation et de l'accord d'entreprise, misant sur les difficultés des militants à engager les procédures nécessaires à la reconnaissance des discriminations et sur l'incertitude des jugements prud'homaux. Cependant, de nombreux salariés et équipes syndicales, encouragés par les premiers succès remportés dans ces grandes entreprises, vont engager des procédures devant les tribunaux qui seront souvent victorieuses. C'est ainsi qu'au fil des années seront condamnées des dizaines d'entreprises et non des moindres, comme Védiorbis ou IBM.

Néanmoins ces accords d'entreprises, pour importants qu'ils soient, ne mettront pas fin aux contentieux individuels. C'est ainsi que de nombreux salariés, appartenant aux entreprises où des accords ont été signés, auront parfois le sentiment de ne pas avoir été reconnus en tant que salariés discriminés. C'est notamment le cas des militants non mandatés, des immigrés ou des femmes qui sont victimes de discriminations plus sournoises encore. Des procédures individuelles s'ensuivent tout en débouchant sur des décisions plus aléatoires.

Parallèlement, ou dans la foulée, un certain nombre d'entreprises vont engager des négociations et signer des accords dits de « droit syndical ». Ces accords peuvent contenir des clauses de garantie de progression salariale ou de qualification pour les élus et/ou de suivi

de leur déroulement de carrière, qui suscitent débats et hésitations. Si ces négociations ne posent pas problème quand il s'agit de prévoir des progressions de salaire correspondant à la moyenne des salariés d'une même catégorie, elles en posent davantage quand les rémunérations sont pour partie individualisées ou que sont insituées des formes de reconnaissance d'une spécificité de la carrière syndicale.

La démarche juridique

Le combat pour faire reconnaître la discrimination syndicale peut trouver différentes arènes juridiques, telle que le conseil des prud'hommes, les tribunaux civil et pénal. Les plaintes peuvent porter sur la discrimination, le harcèlement, l'entrave, la sanction, avec les procédures internes et externes dans lesquelles le comité d'entreprise, le CHSCT, le délégué du personnel, ou l'inspecteur du travail jouent un rôle. Certes, le contentieux est faible, puisqu'en 2007, seulement 260 plaintes aux prud'hommes ont été déposées par des salariés protégés pour 193 000 plaintes¹.

La charge de la preuve sur la discrimination

La loi interdit toute discrimination, elle le rappelle de façon récurrente. Depuis l'arrêt Fluchère et la transposition du droit européen, la personne victime doit apporter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, une différence de traitement. Il y a donc une première constitution de preuve autour de ce traitement différencié. Dans un deuxième temps et en réponse à ce questionnement, c'est à l'entreprise soit de contester l'existence d'une différence de traitement, soit de démontrer que ce traitement correspond à des causes liées à la personne et donc qu'il ne s'agit pas d'un traitement différencié pour une cause illicite.

C'est donc d'abord la différence de traitement qui doit être établie aux yeux des juges. La méthode la plus efficace

1. *Infostat Justice*, n° 105, février 2009.

aujourd'hui est de se centrer sur la différence de carrière [Encadré] ou plus largement sur la différence de traitement. Cette méthode permet de quantifier le préjudice subi et d'engager une procédure devant les prud'hommes. C'est ensuite aux juges de dire si cette différence de traitement se fonde sur un critère illégal, un des critères que le Code du travail relève comme pouvant provoquer une discrimination (art. L. 1132-1).

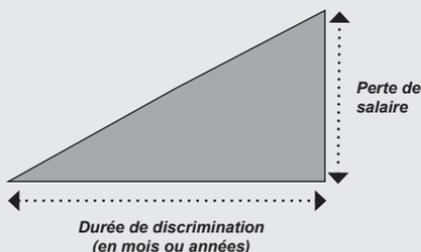
La différence de traitement pour motif syndical a un commencement. L'inflexion d'une courbe de carrière correspond souvent à la première responsabilité syndicale, ou bien au moment où l'employeur apprend que le salarié est syndiqué (présentation sur une liste électorale, désignation comme délégué syndical ou à d'autres occasions). De nombreux éléments peuvent nourrir alors le dossier et démontrer que non seulement l'appartenance syndicale est connue, mais qu'elle fait l'objet d'attentions particulières de la part de la hiérarchie : lettres de constat, petites annotations, sanctions à l'occasion d'un conflit...

La « démarche Peugeot » pour évaluer les dommages et intérêts²

Puisque la réparation doit être intégrale, comment l'évaluer afin qu'elle soit juste, proportionnée au préjudice subi ? Il convient donc, pour faciliter l'appréciation du juge du fond, qui dispose d'une appréciation souveraine en la matière, de justifier les dommages et intérêts. La méthode de la triangulation de François Clerc est à cet égard un outil utile et pertinent, en ce qu'il permet non seulement de mesurer la discrimination à un instant T, et de repositionner le salarié en évitant la perpétuation des effets de la discrimination pour l'avenir, mais également d'évaluer les dommages et intérêts pour la réparation du passé.

2. Nous nous sommes appuyés ici sur la formation syndicale donnée dans le cadre du Syndicat des avocats de France les 18 et 19 juillet 2008.

Le préjudice du salarié victime de discrimination est constitué en principe de la différence entre ce qu'il aurait dû percevoir et ce qu'il a perçu effectivement, soit la perte de revenu, outre l'incidence sur le montant de la retraite et des avantages dérivés du salaire. Le préjudice strictement financier, calculé au plus juste (pas de calcul d'impact sur la participation, trop difficile à chiffrer, espérance de vie limitée à la moyenne nationale, etc.), peut être estimé en appliquant la règle du « triangle » dite « méthode Clerc ». Cette méthode prend l'hypothèse que l'écart de salaire se creuse progressivement et linéairement entre la date de début de la discrimination et la date de la révélation de la date de cette dernière, pour arriver à l'écart de salaire constaté. Cette méthode d'estimation du préjudice est graphiquement formalisée ainsi :



Le préjudice accumulé correspond à la surface du triangle (base x hauteur / 2) :

$$\frac{(Perte\ de\ salaire) \times (Nombre\ d'années\ de\ carrière)}{2}$$

En l'espèce, Monsieur C. a une différence mensuelle de 254,97 euros par mois avec le panel de salariés établi sur ordonnance du Conseil des prud'hommes. La durée retenue est de vingt années (de 1985 à 2005). Le montant du préjudice subi est donc de :

$$\begin{aligned} & (254,97 \text{ € [différence mensuelle]} \times 13 \text{ [mois]} \times 20 \text{ [années]} \\ & \times 1,15 \text{ [prime ancienneté]}) / 2 = 38\,118,01 \text{ €} + 30\% \text{ [retraite]} \\ & = 49\,553,41 \text{ €}. \end{aligned}$$

À noter en ce qui concerne l'incidence sur la retraite, qu'une différence peut être opérée selon le sexe de la personne discriminée. Ainsi, un salarié de sexe masculin qui a une espérance de vie de soixante-dix-sept ans peut espérer douze ans de retraite comparée à quarante ans d'activité professionnelle soit 30 % de préjudice

complémentaire au titre de la retraite. Une salariée qui a une espérance de vie de quatre-vingt-quatre ans, peut donc espérer jouir de sa retraite pendant dix-neuf ans, soit pratiquement 48% de sa carrière professionnelle. C'est donc ce pourcentage qui peut être utilement utilisé. En matière de dommages et intérêts, il ne s'agit donc pas d'une estimation, mais bien d'une évaluation précise du préjudice qui peut utilement être retenue par les juridictions.

Cette règle est:

- admise par les juridictions dans la réparation indemnitaire des situations de discrimination, comme « *contrôlable, cohérente et précise*³», visant à « *évaluer un préjudice de perte de chance affectant le déroulement normal de la carrière*⁴»;
- préconisée par les entreprises, notamment dans le cadre des accords de fin de discrimination⁵;
- retenue dans de nombreux accords de fin de discrimination par de grands groupes industriels.

La remise en état doit être totale⁶. Il peut s'agir :

- d'un repositionnement professionnel (salaire, coefficient passage de filière); de formations;
- d'un rétablissement des conditions de travail antérieures (ex: Soc. 23 juin 2004, n° 02-41011, restitution de l'usage d'un véhicule de quinze tonnes);
- de toute mesure pour faire cesser la situation illicite, au plus près des conditions concrètes de travail du salarié.

Promouvoir une démarche collective

Une suspicion pourrait exister, de la part des salariés, craignant que ces démarches reviennent à négocier pour des syndicalistes un retour monétaire de leur engagement. Des syndicalistes pourraient refuser de s'engager dans une démarche de reconnaissance de la répression, afin de ne pas prêter le flanc à de tels soupçons. Défendre le droit de

3. CPH Versailles, 30 mars 2004, CGT et divers salariés contre Matra Auto (jugement définitif Publié SSL n° 1190, 15 novembre 2004).

4. CA Douai, 31 janvier 2007, RG 06/00297, Pecqueur/Toyota.

5. Cahiers du DRH n° 112, juillet 2005.

6. Cf. article 1184 al. 2 du Code civil sur l'obligation de faire et régime de la nullité des actes discriminatoires.

se syndiquer, c'est défendre les droits de tous les salariés. Protéger les militants c'est protéger l'activité syndicale. C'est un élément important pour le renforcement de l'activité syndicale. Une démarche syndicale repose donc sur un travail d'explication auprès des salariés afin que cette défense soit ressentie comme la défense d'un droit collectif.

La lutte contre la discrimination est difficile car elle touche individuellement les militants. L'action en réparation est toujours individuelle : les personnes concernées doivent faire un travail de recherche pour montrer leur propre discrimination. Suivant le vieil adage du coordonnier le plus mal chaussé, il est très difficile pour un syndicaliste d'intervenir pour lui-même. La démarche collective, le fait que ce soit la section syndicale et non le salarié lui-même qui gère cette démarche, aide à se dégager de la seule situation individuelle pour mettre en avant la situation de principe. L'isolement provoque une répression accrue, la démarche collective brise cette spirale de l'isolement et de la répression.

Par ailleurs, l'accumulation de dossiers individuels (dépôt conjoint de plusieurs dossiers) de militants frappés par le même fléau, aide à démontrer qu'il s'agit d'une stratégie patronale liée à un mode délibéré de relations sociales.

Le droit, ou la validité de l'action en justice

Les relations sociales se judiciarisent. Mais la mise en pratique de l'appel au droit est complexe et demande souvent de faire appel à un spécialiste. Comment rendre la loi effective ?

La direction cherche souvent à épuiser les syndicats en les entraînant sur le terrain juridique. Car les actions judiciaires exigent un temps substantiel pour préparer les dossiers et un engagement financier important pour assurer une bonne défense. Les employeurs alignent en face une armada d'avocats et de juristes, très bien rétribués d'ailleurs... Si l'action en justice permet de rectifier une injustice, il est normal que ces coûts soient pris en charge par les employeurs. Et pourquoi ne pas les rétribuer à égalité avec les avocats de la partie patronale ? Le résultat d'une telle démarche est aléatoire, il

arrive qu'une plainte concernant un fait avéré ne mène pas à un succès, et même lorsque cette plainte peut s'appuyer sur un avis favorable de l'Inspection du travail. Les peines encourues de chaque côté (direction et syndicats) ne sont pas du tout proportionnées aux moyens des deux parties. Le risque financier ainsi que l'investissement en temps conduisent les syndicats, surtout les petits, à ne plus vraiment pouvoir utiliser la justice, les directions se servant de la justice pour les épuiser, quitte à dépenser un peu d'argent. En plus de la nécessité de faire évoluer le droit, il faut donc veiller à ce qu'il soit réellement applicable.

De plus, la démarche juridique intervient quand le fait est établi, quand il est déjà trop tard. Contre un licenciement, imposer la réintégration est impossible. Le salarié peut être tellement usé par son environnement professionnel, qu'il n'a qu'une envie : négocier de bonnes conditions de départ.

Pourtant, et malgré ces difficultés, la mise en œuvre de démarches judiciaires de plus en plus nombreuses dans le domaine de la discrimination syndicale (on parle de milliers de procédures en cours) montre que le mouvement syndical s'en empare. Il a pris certes beaucoup de retard dans la perception du droit. La CGT parle de « *l'utilisation offensive du droit* ». Le syndicalisme a sans doute trop dit « justice bourgeoise, justice de classe », ou bien « seule la lutte paiera »... Il faut donc envisager ces actions en justice non comme un substitut à l'action syndicale, mais bien comme son prolongement. Avec la compréhension que seule l'intervention des salariés permet de faire évoluer le droit.

Civil ou pénal ?

La démarche devant le tribunal des prud'hommes présente l'avantage de mettre en avant un préjudice subi, sans reposer sur la preuve d'une volonté de nuire. Ce sont donc des faits qui sont abordés, et non leur interprétation. La première motivation des victimes de discriminations n'est pas la condamnation d'un patron malfaisant (condamnation qui de toute façon serait symbolique), mais la réparation d'une situation injuste. L'action devant les prud'hommes s'est donc imposée.

Il est aussi possible d'intervenir auprès du tribunal pénal, afin de faire constater le délit d'entrave à l'activité syndicale que représente le traitement discriminatoire des syndicalistes. Mais le tribunal pénal aborde la question de la charge de la preuve différemment du tribunal prud'homal. Il faut apporter la preuve de la pratique d'une personne ou d'une organisation, il faut désigner le responsable pénal de l'infraction, et montrer qu'il agit intentionnellement. Ces plaintes sont souvent classées sans suite. Les victoires dans ce cadre sont donc peu fréquentes, et les condamnations symboliques dans le meilleur des cas. De plus, le tribunal pénal reste une instance suprême, et perdre devant lui bloque toute autre démarche. Une démarche pénale peut amener à lier les autres dossiers menés au civil, qui s'y subordonnent. Mais cette action pénale est toujours possible, et nécessaire devant les patrons les plus récalcitrants...

L'inspecteur du travail : le regard de l'État

Les prérogatives d'enquête de l'Inspection du travail ont été renforcées depuis 2001. L'employeur est tenu de lui fournir tous les éléments permettant d'éclairer une situation. Ce peut être le point de départ pour constituer un dossier solide. L'action des inspecteurs du travail eux-mêmes, qui pourraient dresser procès-verbal en constatant des situations manifestement illégales, est pourtant limitée. Le nombre important de procès-verbaux classés sans suite démontre que leurs démarches sont rarement suivies d'effets. Or les inspecteurs et contrôleurs du travail sont en effectif insuffisant : confrontés à une augmentation de la charge de travail liée aux conséquences du développement des nouvelles formes de travail, ils ne sont pas aujourd'hui en mesure de porter suffisamment leur action sur le terrain de la discrimination. Cette situation les oblige donc à faire un choix sur les dossiers à traiter. Ils hésitent parfois d'autant plus à dresser un procès-verbal qu'ils sont conscients de la très faible propension des parquets à poursuivre les faits de discrimination, et veulent éviter qu'un classement sans suite ait un effet contre-productif. Ainsi, parmi les procès-verbaux dressés en 2004, seuls 69% d'entre

eux avaient des suites connues en 2010. Parmi ces derniers, 7 % étaient encore en cours d'instruction, 25 % avaient été classés sans suite, 15 % avaient donné lieu à des peines alternatives (rappel à la loi, avertissement) et 53 % avaient l'objet de poursuites. Parallèlement, sur 164 procès-verbaux dressés concernant les institutions représentatives du personnel et dont les suites sont connues, 41 % avaient fait l'objet de poursuites et 38 % avaient été classés sans suite, soit un taux de classement nettement plus élevé que le taux moyen de classement de 25 %.

La lutte quotidienne contre les discriminations syndicales constitue le premier élément à toute reconnaissance de ces inégalités de traitement entre salariés. Elle reste cependant insuffisante. La médiatisation de ces discriminations permet de renforcer le rapport de force, elle constitue même une condition indispensable de la lutte. Elle permet de transformer ce qui serait un simple manquement à une relation contractuelle de travail, en une question qui concerne l'ensemble de la société. C'est la dimension citoyenne de cette question qui est ainsi posée. Cette note, de ce point de vue, en constitue une première esquisse qui demande à être largement complétée, prise en charge par les organisations syndicales elles-mêmes.

Tout montre que de nombreux syndicalistes opposent une résistance à l'arbitraire patronal et notamment à la répression dont ils sont victimes. Les suggestions présentées ici pour agir contre toutes les formes de discriminations et de répression, sont issues de ces expériences multiples. Nul doute qu'elles vont encore s'enrichir, dans les années qui viennent, dans la défense de ce droit fondamental à s'organiser.

Ces éléments de mobilisation se heurtent cependant, comme nous l'avons vu, à l'absence d'application d'un droit déjà substantiel dans ce domaine. Avant d'approfondir quelques propositions que nous soumettons au débat, il importe donc d'analyser en profondeur les mécanismes à l'œuvre dans ces processus de répression au sein des entreprises. C'est l'objectif des différents cas présentés dans le chapitre suivant.

5. Cas emblématiques de discrimination et de répression syndicales

Cette partie présente quelques cas emblématiques de différentes formes de discrimination et de répression en entreprise, à partir d'interviews de salariés victimes de ces pratiques.

Il est à noter que cette répression concerne l'ensemble des entreprises, privées comme publiques ou para-publiques, de toutes tailles. Elle touche également différents syndicats, le point commun étant qu'elle s'attaque à des équipes particulièrement combattives.

La répression prend des formes multiples

Les interviews d'Agnès et de Michelle illustrent une répression sourde, qui se déroule sur la durée, basée sur la discrimination salariale, la mise à l'écart, le dénigrement voire le harcèlement. Les salariés mettent souvent du temps à prendre conscience du problème et donc à réagir, mais la jurisprudence permet aujourd'hui d'obtenir gain de cause sur les salaires, en tous cas dans les grandes entreprises où des comparatifs sont possibles. Cependant, si quelques salariés réagissent pour obtenir leurs droits, beaucoup subissent cette discrimination. Quant aux autres aspects (mise au placard, dénigrement, harcèlement), moins quantifiables, ils sont très difficiles à mettre en évidence et engendrent une grande souffrance chez les salariés visés, souffrance qui les met parfois dans l'impossibilité psychique d'agir.

Les interviews de Fabien, Nordine et Sophie décrivent des cas de licenciement sec pour activité syndicale. Dans le cas de Fabien et Nordine, il s'agit de grandes entreprises para-publiques ou récemment privatisées, la SNCF et GDF-Suez. Il est frappant de constater l'évolution des relations sociales dans ces entreprises, celles-ci n'hésitant pas à licencier des

militants actifs pour des motifs fallacieux, pour « faire des exemples » et faire savoir aux salariés que certains types de syndicalisme ne sont pas admis. L'histoire de Sophie se situe dans une structure privée, où l'on s'attend d'avantage à rencontrer de la répression syndicale. Cependant, la violence avec laquelle ces licenciements sont menés et le non-respect le plus complet du droit du travail surprennent.

Les interviews de Jean-Luc, Alain et Philippe montrent des cas d'utilisation par les employeurs de l'ensemble des pratiques de discriminations allant jusqu'au licenciement. Lorsque les directions d'entreprise perdent sur un terrain, elles en choisissent un autre, menant une véritable guérilla. Elles ne reconnaissent pas leur faute et usent de tous les recours pour ne pas mettre en œuvre les décisions juridiques.

D'autres témoignages seront disponibles sur le site de la Fondation Copernic, comme celui de Christian, licencié d'IBM puis réintégré par les prud'hommes pour avoir contesté un type de management particulièrement agressif et mettant en danger la santé des salariés, dans le cadre de son mandat syndical. Ou le témoignage d'Amandine, licenciée de Virgin Megastore pour avoir monté une section syndicale Sud et participé à un mouvement de grève dur.

Le site présentera également des témoignages illustrant d'autres types de répression, notamment la criminalisation du mouvement syndical et l'entrave au droit syndical.

Dans le cas de la criminalisation du mouvement syndical, les syndicalistes sont attaqués non pas sur le terrain du droit du travail, mais sur celui du droit pénal. Ils sont traités comme des délinquants, voire comme des terroristes. L'exemple des salariés de Continental est emblématique de cette criminalisation : victimes de licenciement (1 120 au total suite à la fermeture de leur site de Clairoux), maltraités par une direction dont le comportement avait officiellement offusqué le gouvernement¹, ils avaient laissé exploser leur colère

1. Le secrétaire d'État chargé de l'emploi, Laurent Wauquiez, avait estimé que les « Conti » avaient « raison » de porter plainte contre leur employeur, car « les règles d'information n'ont pas été respectées ». Le porte-parole du gouvernement, Luc Chatel, avait quant à lui considéré que la fermeture de

en « saccageant » les locaux de la préfecture de Compiègne après l'annonce du rejet par la justice de leur demande d'annulation de plan social. Alors que la direction n'a pas été inquiétée, six salariés de Conti ont été condamnés au pénal à des peines de prison avec sursis et à de fortes amendes (les peines de prison ont finalement été annulées en appel et les amendes réduites).

Les cas de criminalisation sont nombreux et portent prioritairement sur les délégués syndicaux, souvent seuls inquiétés même dans le cadre d'actions collectives.

Cette classification n'est pas exempte d'arbitraire, chaque cas recouvrant généralement des formes différentes de répression. Malgré la variété des cas présentés, des points communs sautent aux yeux.

De trop nombreuses entreprises usent et abusent systématiquement de tous les recours possibles : toutes les procédures (avis négatif de l'Inspection du travail, jugements des prud'hommes) donnent lieu à appel, cassation. Les directions d'entreprise ne prennent en effet aucun risque à faire durer ainsi les choses et épuisent les salariés.

Même lorsque le dénouement est favorable aux salariés, cette longueur de la procédure leur est extrêmement préjudiciable, tant financièrement que moralement. De plus, même en cas de jugement favorable, dans la grande majorité des cas, le préjudice n'est pas réparé : le salarié licencié est très rarement réintégré, les frais de justice ne sont pas intégralement couverts, le préjudice moral n'est pas indemnisé.

Les sanctions ne sont jamais dissuasives pour l'employeur. Reste aux salariés et aux syndicats la possibilité de faire connaître les pratiques de ces entreprises à l'extérieur pour user de l'arme de l'image, stratégie cependant aléatoire car dépendant de nombreux paramètres. Compte tenu de la

Clairoix pouvait être « *considérée comme une trahison* » vis-à-vis des salariés, rappelant qu'il avait prévenu les dirigeants de Continental « *que si le groupe persistait dans sa volonté d'une restructuration du site de Clairoix, il aurait à justifier devant les tribunaux de la motivation de tels licenciements* ». Christine Lagarde, ministre de l'économie, avait quant à elle déclaré : « *Je suis choquée par la manière dont la situation se déroule.* »

faiblesse de ces sanctions et des risques reposant essentiellement sur les salariés, les entreprises dérogent sciemment au droit du travail, quitte à en payer le trop faible prix. Il est donc nécessaire que le droit évolue dans ce domaine.

Enfin, la notion de récidive n'est pas prise en compte : certaines entreprises se permettent donc d'enchaîner les différents types de répression.

Le travail tient une place centrale dans la vie des salariés. Il est donc extrêmement difficile pour un salarié d'oser relever la tête et « sortir du bois » pour faire valoir ses droits, au risque de se voir marginalisé et stigmatisé. Ceux qui décident de se battre, de s'engager syndicalement, le font pour tous les collègues. Il est donc essentiel que la loi les protège.

Or, les témoignages révèlent, qu'à de rares exceptions près, même les conflits avec l'employeur qui se terminent victorieusement devant la justice ont des répercussions psychologiques lourdes pour le salarié : la procédure est bien trop longue, les recours multiples, les sanctions insuffisantes, le risque encouru lourd. Et la justice ne permet pas de réparer l'humiliation. Seul le sentiment de se battre pour tous et la solidarité permettent aux syndicalistes attaqués de s'en sortir.

La discrimination et la répression constituent de véritables entraves à l'exercice du droit syndical. Dans sa forme la plus violente, les entreprises licencient purement et simplement les salariés qui souhaitent monter des sections syndicales qui dérangent, tentant de tuer dans l'œuf la section, comme l'illustre l'exemple d'Amandine à Virgin (voir son témoignage sur le site) ou de Sophie. Souvent, elles tentent de décourager les militants à la tête des sections en les discriminant dans leur carrière, en les intimidant, en les envoyant sous différents motifs devant les tribunaux. En parallèle, elles refusent d'octroyer les moyens légaux à ces sections syndicales. Malheureusement, la jurisprudence actuelle est totalement insuffisante sur cette question et permet aux entreprises de discriminer certains syndicats.

Pour que les contre-pouvoirs puissent réellement exister dans l'entreprise et qu'il soit possible aux salariés d'exercer

leur droit à se syndiquer et à faire respecter le Code du travail, une évolution de la loi et de son application doit donc avoir lieu.

Discrimination et répression sourde : Agnès, Cité des sciences

Quelle est ton histoire ?

Je suis entrée à la Cité des sciences en 1986 comme secrétaire de direction. La Cité des sciences est un ÉPIC (établissement public à caractère industriel et commercial) employant environ 1300 salariés de droit privé, avec une présence des cinq organisations syndicales « historiques ».

Je suis syndiquée à la CGT de longue date. J'ai été élue déléguée du personnel dès 1988, puis au comité d'entreprise où j'étais en charge des activités culturelles. Parallèlement, j'ai été désignée conseillère du salarié en 1998, puis élue conseillère prud'homale en 2002.

Mon appartenance syndicale a toujours posé problème. Mon premier chef ne supportait pas cet engagement et a monté un dossier sur moi. J'ai eu trois avertissements, dont un parce que je passais trop de temps aux toilettes. Véridique ! Il était notoirement raciste, déclarant par exemple à propos d'une collègue licenciée : « *on n'a pas beaucoup perdu, puisqu'elle s'appelle Cohen* » ou d'une candidate noire « *elle ne risque pas d'être prise avec sa tête* ». En revanche, je me suis très bien entendue avec la responsable qui lui a succédé, mais elle n'a pas résisté au changement de gouvernement et en 1990, les ennuis ont recommencé avec mon nouveau chef. Après un an d'arrêt maladie pour une hernie discale, j'ai été déclassifiée : je me retrouvais avec le salaire d'une débutante à un niveau inférieur au plancher de la classe, alors que j'avais un bac + 3 et six ans d'expérience. Mon responsable direct a essayé de remédier à cette situation mais sans succès.

2003 a marqué une nouvelle étape dans la dégradation de ma situation : le directeur général voulait casser du syndicaliste, et mon chef de département exécutait les ordres.

Effectivement, j'avais quelques résultats syndicaux marquants, comme des requalifications de CDD en CDI, avec un gain de 280 000 euros au total pour les salariés concernés. J'ai également obtenu pour un autre salarié des indemnités élevées pour licenciement abusif. J'étais (et je suis toujours) de tous les combats contre l'injustice sous toutes ses formes, mais sans que cela n'empiète jamais sur mon temps de travail. Le directeur a déclaré que mes activités syndicales désorganisaient le service (en tant que conseillère prud'homale, je m'absentais simplement pour siéger et assister aux formations). Il m'a même demandé de partir! Comme je refusais, il a fait passer la consigne aux collègues de ne plus me donner de travail (situation qui perdure encore). Ils m'ont mise au placard et privée des outils informatiques nécessaires à l'accomplissement de toute activité en rapport avec mon poste de travail. Cette situation était extrêmement pénible à vivre.

Mon salaire était bloqué depuis cinq ans. Bien que l'usage veuille qu'une explication écrite soit donnée au salarié après cinq ans de blocage salarial, ma direction restait silencieuse. En octobre 2003, j'ai donc demandé à rencontrer la DRH, qui m'a proposé une augmentation... à condition que je lâche mon poste et que je m'installe dans un bureau totalement isolé (aujourd'hui un local à archive) pour contrôler les demandes de congé de la direction, soit une charge de travail de deux heures par mois environ. J'ai bien sûr refusé et me suis vu opposer un chantage affectif: à cause de mon refus, je privais de ce poste une fille qui en avait besoin! J'ai ensuite été reçue par mon directeur, qui a déclaré devant la DRH et devant deux délégués du personnel qui m'accompagnaient: « *Tant qu'Agnès aura son mandat prud'homal, elle n'aura pas d'augmentation!* » J'ai bien sûr tracé ces dires dans un compte-rendu et chacun de mes camarades syndicalistes ont fait de même.

La procédure

Face à cette situation, j'ai décidé d'attaquer aux prud'hommes en référé pour discrimination, mais j'ai été déboutée en

première instance. C'est alors que je rencontre le responsable des questions de discrimination de la Fédération CGT, qui m'aide à consolider mon dossier sur la base de comparatifs de carrière avec d'autres collègues. Avec ces éléments, je gagne en référé en juin 2004 : je touche 5 000 euros de dommages et intérêts à titre provisoire, en attendant un hypothétique jugement de fond. Si la direction de la Cité des sciences m'avait rétablie dans mes droits et repositionnée correctement dans la grille de classification en m'accordant le salaire correspondant, la discrimination aurait été supprimée de fait. Ce qui, bien entendu, n'a pas été le cas. L'adjoint au DRH m'a même déclaré : « *On vous a donné 5 000 euros, vous ne voulez pas en plus une augmentation de salaire !* »

J'engage donc une procédure sur le fond devant les prud'hommes en 2005 : la direction est sommée de fournir des tableaux comparatifs de rémunérations. J'obtiens de mon côté les évolutions de carrière de vingt-trois collègues (sur vingt-cinq, extraordinaire exemple de solidarité). Le dossier part en départage puisque les juges prud'homaux côté employeurs ont pour consigne de ne jamais donner gain de cause aux salariés sur la discrimination. Le juge départiteur me donne finalement raison et répond à la totalité de mes demandes : l'employeur est donc sommé de rattraper mon salaire depuis 1992, date de ma déqualification. Cela correspond à 60 000 euros. Bien sûr, la direction fait appel, mais perd en janvier 2009, et la somme est réévaluée à 75 000 euros, puisqu'entre-temps, ils n'ont toujours pas procédé à ma requalification. La direction continuera à me discriminer : je n'ai toujours pas eu de repositionnement d'indice de salaire depuis 2005 (fixé par le juge d'appel), et continue donc à être discriminée sur le plan salarial depuis maintenant six ans. Entre-temps, mes deux collègues – qui n'ont pas mon niveau d'études et ont, pour la plus âgée, quinze ans de moins que moi – ont été promues cadres avec une augmentation de salaire mettant en évidence la discrimination à mon encontre. La direction met un point d'honneur à faire comme si je n'existais pas : elle ne me donne aucun travail, fait savoir aux collègues qui voudraient que je les assiste

que ce n'est pas bon pour eux, refuse mes demandes de formation, refuse mes congés, ne répond pas à mes courriers, refuse de me recevoir. Je n'ai pas d'entretien d'évaluation, pas de descriptif de poste...

Quels ont été les effets sur ta santé ?

Malgré ce succès juridique, cette situation de mise à l'écart et de conflit permanent a eu des effets très lourds sur ma santé. J'ai subi une dépression depuis 2003, m'obligeant à me mettre sous traitement médicamenteux. Début 2009, mon état de santé s'aggrave et je suis arrêtée pendant sept mois (les médecins diagnostiquent un *burn-out*). Je reprends à mi-temps thérapeutique en janvier 2010, avec un suivi médical intense (médecin traitant, psychiatre, médecin du travail). Le médecin du travail a écrit à de multiples reprises à la direction pour leur demander de me trouver un poste en conformité avec mes compétences, mais en vain. En janvier 2011, contre l'avis du psychiatre, du médecin traitant et du médecin du travail, le médecin-conseil me somme de reprendre le travail à temps plein. Je m'exécute, mais je n'ai toujours aucun travail, la direction persistant à me tenir à l'écart.

Cette situation est bien sûr très difficile à supporter, alors que je suis déjà en état de fragilité psychique. En mars, lors d'une réunion de négociation d'accords collectifs particulièrement tendue à laquelle je participe en tant que conseil juridique, je fais un malaise avec perte de conscience et traumatisme psychologique et je suis emmenée à l'hôpital. L'un des éléments déclencheurs a été la réaction de la direction qui, à l'évocation du cas d'un de mes collègues qui s'était suicidé peu de temps avant, s'est permis de rire en considérant ce point hors sujet. Ce malaise a été considéré comme accident du travail. Je suis depuis en arrêt maladie, dans un état de dépression profonde avec attaques de panique, insomnies... Pourtant, le médecin-conseil me demande instamment de reprendre le travail début juin, toujours contre l'avis des autres médecins. J'envisage d'attaquer mon employeur pour harcèlement moral ou mise en danger de la vie d'autrui. Une enquête du CHSCT est en cours à ce sujet. Je dois préciser

que la Cité des sciences compte six suicides ou tentatives de suicide depuis 2002. Le dernier incident s'est produit il y a quelques semaines : un syndicaliste a complètement craqué au cours d'une réunion, et hurlé contre une responsable DRH en la traitant d'« assassin ». Il est en arrêt de travail depuis ce jour.

Quels enseignements tires-tu de ton histoire ?

Le système protège celui qui possède, place la protection de la propriété privée au-dessus de tout. Il existe des outils juridiques pour se défendre mais même quand l'employeur est condamné, il paie bien plus tard. J'ai mis plus de cinq ans à rentrer dans mes droits financièrement. Et la réparation financière ne vaut pas réparation psychologique : l'humiliation n'est jamais compensée. Et le pire, c'est que ça ne s'arrête jamais.

Discrimination et répression sourde : Michelle, Alcatel

Quelle est ton histoire ?

J'ai été embauché en 1972 dans une unité de production de LTT à Lannion. C'était une entreprise de téléphonie, employant essentiellement des femmes. LTT a été intégré à Alcatel en 1985, multinationale du secteur des télécom. On était ouvrières spécialisées, on faisait des condensateurs, du bobinage, des circuits imprimés.

C'était une période où il y avait beaucoup d'embauche, on était intégrés en CDI tout de suite. Les rapports sociaux étaient bien différents : quand il y avait quelque chose qui n'allait pas, on débrayait, on sortait de notre atelier. La direction calmait le jeu rapidement, les rapports de force étaient différents car il y avait beaucoup de boulot ; en 1972 on était plutôt bien payés.

En 1974 déjà, il y a eu une grosse bagarre pour empêcher la fermeture de l'usine. En 1996, la direction décide de se séparer de notre secteur d'activité et veut fermer notre usine :

il y a eu une sacrée bagarre mais on a vu partir les derniers salariés de la branche industrielle en 1998 les larmes aux yeux et en 1999, il ne restait plus que 400 personnes sur le site. Il y a eu de nombreux reclassements. Et comme par hasard, quatre délégués syndicaux CGT se sont retrouvés sans offre de reclassement. C'était clair, ils voulaient nous éloigner, pour nous il était hors de question de partir. La direction a voulu nous licencier, l'inspecteur du travail a refusé, il a fait un travail énorme, il nous suivait tout le temps. C'est ensuite monté jusqu'à Martine Aubry qui était ministre du travail et qui a également refusé les licenciements. La direction avait donc l'obligation de nous reclasser.

Ils nous ont remis dans le service production en sureffectif, celui-ci a ensuite été externalisé. On a donc été reclassées, Brigitte à l'institut de formation et moi comme assistante d'ingénieur. Ce qui a été important, c'est que l'on a exigé d'avoir une formation. On a donc refait des formations, on s'est adaptées, mais pour autant la direction ne nous a pas changé de coefficient. Averti, l'inspecteur du travail a dit « *c'est plus possible* », il a menacé d'un procès-verbal. La direction a pris peur et elle nous a passés du coefficient 190 à 240. L'inspecteur du travail a alors dit : « *C'est la preuve qu'il y a bien discrimination ; d'ailleurs un courrier de la direction le reconnaît.* »

C'est vrai, avec Brigitte on a toujours été discriminées, nous avons les augmentations générales mais nous sommes restées au même coefficient pendant vingt-trois ans. Pendant tout un temps on ne disait rien, on disait « *c'est comme ça, c'est normal* » et puis il y avait d'autres urgences, on était beaucoup sollicitées par notre activité militante de défense des salariés, on n'avait pas le temps de s'occuper de nous. Et puis on ne savait pas faire. Et au fur et à mesure que les années passaient, on voyait les écarts se creuser ; les augmentations, c'était par pour nous.

Et là, avec ce que disait l'inspecteur du travail, on entendait qu'on pouvait aller plus loin et obtenir une véritable réparation. C'est à ce moment-là qu'on a entendu parler de François qui était à la fédé Métallurgie. On a alors fait une réunion

au niveau d'Alcatel, il y avait quatre autres camarades de la région parisienne, délégués syndicaux également, qui étaient dans la même situation de discrimination : c'était bien une politique délibérée que développait Alcatel.

On a essayé de discuter avec les copains du syndicat, ils nous ont fait comprendre que, si nous voulions aller plus loin, il fallait qu'on se débrouille. J'ai donc pris les choses en main, on a tous dit : « *Il faut aller au tribunal et faire reconnaître notre préjudice.* » On savait qu'en faisant une démarche collective, on serait plus forts. Avec François, on avait une méthode : nous avons calculé précisément le manque à gagner, par exemple, pour un copain, on a déterminé un panel de quarante-trois salariés entrés en même temps que lui et ayant un niveau égal de compétences. Ça a permis de démontrer qu'il était quasiment le plus mal payé et avait le dernier coefficient du panel.

Il y a eu des rencontres avec la direction pendant un an mais nous ne voulions pas être achetées, on voulait que ce soit dit au grand jour qu'il y avait eu discrimination contre des syndicalistes pendant toutes ces années. On a donc lancé la procédure aux prud'hommes en juillet 2004, en référé puis en appel. Il n'y avait que trois dossiers car les trois autres n'étaient pas prêts. En cour d'appel, nous avons obtenu chacune une provision de 20 000 euros avant d'aller sur le fond, les trois autres ont par la suite obtenu 10 000 euros.

On s'est regroupés pour aller sur le fond. On a d'abord été battus aux prud'hommes puis nous avons gagné en appel le 27 septembre : nous avons obtenu 730 000 euros de dommages et intérêts pour discrimination syndicale. Pour chacun d'entre nous, les dommages s'échelonnent entre 20 000 et 250 000 euros. Le calcul prend en compte la qualification et l'ancienneté. La direction a voulu aller en cassation : la date était fixée pour octobre, mais fin janvier, elle retirait son pourvoi. C'était la victoire, une belle victoire ! Pour la première fois, l'entreprise Alcatel Lucent reconnaissait qu'elle avait pratiqué la discrimination contre le syndicalisme.

Quel a été le soutien de votre syndicat ?

Je l'ai dit, on n'a pas été trop soutenues par notre syndicat et du coup non plus par les salariés. Quand l'inspecteur du travail nous a dit : « *Il faut faire réparer le préjudice* », le syndicat a demandé combien de temps ça allait durer. Quand ils ont vu que ça allait durer des années, ils ont dit : « *C'est trop long ! on n'a pas les forces.* » C'est là que j'ai pris les choses en main. Mais heureusement il y a eu l'action et la présence de François, c'est lui qui nous a défendu en permanence et nous a soutenu tout le temps.

Quels enseignements tires-tu de ton histoire ?

Six, sept ans ! Ça a été vraiment une sacrée bagarre.

Le plus important est qu'on ait été rétablies dans nos droits, on avait été assez malmenées comme ça. Nous, on s'est battu pour une réparation normale, on l'a obtenue, c'est essentiel. Et en plus, cela permet à la jurisprudence de se renforcer, c'est bien pour celles et ceux qui se battent.

Le moment le plus difficile, c'est quand on a perdu aux prud'hommes : la direction a proposé une médiation, on a accepté de s'y rendre.

On s'est retrouvé trois heures face à la direction avec une médiatrice extérieure à la boîte mais qui n'était pas indépendante, on l'a senti tout de suite. Ils pensaient qu'on allait se diviser mais leurs propositions étaient ridicules, c'était du marchandage de tapis indigne. C'était un peu un piège. Ils disaient : « *On va prolonger cette médiation tant qu'on ne sera pas parvenu à un accord.* » Nous, on faisait des interruptions de séance, on téléphonait à François. On est restées fermes. Ils ne voulaient pas accepter la reconnaissance de la discrimination syndicale, nous on ne voulait pas autre chose, on n'a pas cédé et surtout on est restées totalement unies !

Ils voulaient qu'on s'engage par écrit, qu'on signe une lettre disant qu'il n'y aurait plus de recours juridique de notre part : on a clos l'affaire, on est partis, on a bien fait. Nous, on n'avait pas fait ça juste pour l'argent, on tenait à ce que notre préjudice soit reconnu juridiquement.

En fait, on n'a jamais eu de moments de doute même si en justice, on ne peut jamais savoir. L'action et le soutien de François nous rassuraient.

Les meilleurs moments, c'est évidemment quand on a appris que la direction retirait son pourvoi et puis, et peut-être surtout, lors du congrès de la Fédération de la métallurgie à Reims où on a fait une déclaration pour raconter notre histoire qui a été ovationnée par tous les délégués.

Licenciement pour activité syndicale : Fabien, SNCF

Quelle est ton histoire ?

J'ai été embauché définitivement à la SNCF en septembre 2010, après un an de période d'essai. Cette embauche a coïncidé avec le mouvement de grève pour les retraites. Mon site regroupe quarante-sept « opérateurs logistiques » comme moi, encore appelés « remiseurs dé gareurs ». C'est un personnel affecté à n'importe quelle tâche, mais bien moins payé qu'un conducteur de trains par exemple.

J'ai remarqué que le statut ne décrivait pas cet emploi, et j'ai mené un travail de fond pendant plusieurs mois pour convaincre les collègues de mon site de partir en grève sur des revendications salariales. C'est une catégorie de personnel très peu syndiquée.

J'étais adhérent à Sud depuis ma titularisation, seul syndicat actif sur le site, mais je n'avais aucun mandat. Mon travail syndical a payé puisque 100 % des remiseurs-dégareurs sont partis en grève à partir du 21 décembre. J'étais porte-parole des grévistes et le mouvement a été assez fortement médiatisé (passage à France 2 notamment). L'enjeu était important pour la SNCF qui compte environ 2000 remiseurs-dégareurs sur l'ensemble du territoire. Comme beaucoup d'entreprises de même type, la SNCF n'a pas cédé aux revendications et a préféré punir les meneurs.

J'avais déposé un mois à l'avance une demande de congé du 21 au 23 décembre. Comme la grève s'est déclenchée à cette période, le 21 j'ai fait une demande d'annulation de

mes congés, qui m'a été refusée par la direction. Le 22, je me suis présenté sur le site pour faire le point sur la grève avec les collègues dans les locaux syndicaux. Je suis entré dans le local du chef d'équipe pour prélever mon courrier. J'ai vu une radio de manœuvre posée sur la table et j'ai procédé aux gestes réglementaires : j'ai dissocié la radio de la batterie pour la ranger. Mon chef direct et mon « n+2 » sont entrés à ce moment-là et m'ont demandé de m'expliquer, ce que j'ai fait. Ils m'ont demandé de sortir, j'ai obtempéré. Pour moi, l'incident était clos.

Mais j'ai été convoqué à un entretien préalable à un licenciement pour faute lourde, au motif que mon chef avait « *l'intime conviction de ma volonté de nuire au bon fonctionnement des trains* », ce qui était bien sûr totalement faux ! La faute reprochée était exclusivement liée à mon engagement pendant la grève, puisque j'ai toujours été noté comme un excellent élément depuis mon embauche.

Le 21 février, mon dossier a été présenté en commission de discipline (instance interne à la SNCF, composée de trois représentants syndicaux et trois représentants de la hiérarchie). Les trois représentants syndicaux ont refusé le licenciement, les trois représentants de la direction l'ont maintenu. Le dossier a donc été en départage devant la directrice régionale qui a acté le licenciement quatre jours plus tard. Un recours en appel a été fait auprès de la directrice régionale et du directeur de la SNCF, Guillaume Pépy, mais en vain.

Pendant ce temps, Sud-Rail a décidé de m'inscrire sur les listes pour les élections de représentativité (représentants en comité d'entreprise et délégués du personnel) qui devaient avoir lieu le 24 mars. La direction de la SNCF a refusé ma candidature au motif que je ne faisais plus partie des effectifs, puisque j'avais été licencié.

Sud-Rail a donc déposé un recours en référé (procédure d'urgence) devant les prud'hommes, en demandant de statuer d'une part sur le licenciement (en demandant ma réintégration) et d'autre part sur la validité de ma candidature aux élections. L'affaire a été renvoyée en départage au 7 juin

(les juges prud'homaux salariés et employeurs ne s'étant pas mis d'accord).

Entre-temps, j'ai été élu représentant au comité d'entreprise. Mais je suis licencié depuis le 25 février, avec trois mois sans chômage et aucune autre indemnité que l'aide du syndicat.

Quels soutiens as-tu reçus ?

Mon syndicat m'a soutenu de bout en bout. Mais collègues sont solidaires, mais ils sont jeunes, ont peu l'habitude de l'action collective. Et le fait que je ne sois plus sur le site ne facilite pas les choses. Certains viennent régulièrement aux rassemblements, mais ce n'est pas la majorité.

Quel bilan tires-tu de ton expérience ?

Les choses changent à la SNCF comme ailleurs : suite à la dernière grève, il y a eu deux ou trois sanctions sur les quarante-six salariés de mon site – blâmes et mises à pied. Le motif invoqué est qu'ils « *traînent des pieds pour faire le boulot* ». On sent une vraie volonté d'empêcher les jeunes d'entrer dans le combat, car ils sont plus « tranchants » et moins maîtrisables que les vieux.

Licenciement pour activité syndicale : Nordine, GRDF

Quelle est ton histoire ?

Je suis entré à EDF-GDF il y a douze ans et suis aujourd'hui technicien de maintenance : j'interviens sur le réseau gaz. Suite à l'éclatement de nos entreprises, la branche chargée de l'exploitation du réseau gaz a été filialisée et s'appelle GrDF. Comme dans le reste d'EDF et GDF, les salariés bénéficient du statut des industries électriques et gazières.

J'étais engagé syndicalement à Sud depuis plusieurs années et j'ai été élu en CMP (équivalent des comités d'établissement).

Mes appréciations professionnelles ont toujours été bonnes. D'ailleurs, jusqu'au bout, la direction n'a jamais remis en cause mon professionnalisme et j'étais formateur des nouveaux arrivants.

Mais depuis quelques temps, il m'était reproché des délais d'intervention trop longs. En fait, comme d'autres collègues, je conteste la course à la rentabilité de l'entreprise qui nous pousse à bâcler le travail, quitte à être obligé de réintervenir. Néanmoins, ces reproches sont restés vagues et l'Inspection du travail a indiqué dans son rapport « *qu'il n'est pas possible d'identifier si ces retards sont inhérents à vous ou à l'organisation du travail* » et « *qu'aucune mesure formalisée n'apparaît pour expliciter les moyens qui vous ont été donnés pour travailler* ».

Par ailleurs, la direction n'a jamais voulu fournir de comparaisons de temps moyen d'intervention avec les autres salariés.

Ma situation s'est dégradée en 2008, avec l'arrivée d'un responsable hiérarchique qui s'en est pris à moi, probablement à cause de mon engagement syndical et de ma forte personnalité. Il m'a fait subir toutes sortes de brimades, me dénigrant en public, cherchant à m'isoler. Ce conflit a eu des conséquences sur ma santé, et une alerte pour harcèlement a été déposée par mon syndicat en octobre 2008, classée sans suite. J'étais en réelle souffrance et j'ai eu une altercation qui m'a valu un blâme. Par la suite, l'Inspection du travail a mené une enquête sur ce harcèlement et a relevé « *l'existence d'agissements de la part de la direction qui ont eu pour effet la dégradation de vos conditions de travail portant atteinte à vos droits et une situation d'altération de votre santé mentale* ». L'Inspection du travail ne disposait pas, à cette étape, d'éléments suffisants pour conclure au harcèlement moral, mais la procédure suit son cours.

En mai 2009 éclate un conflit social très dur dans nos entreprises (EDF, GDF-Suez et leurs filiales) : mon agence est en pointe du conflit, et j'y participe très activement, me déplaçant dans les différentes agences pour exposer nos revendications, débattre avec les salariés, et les convaincre

d'entrer en grève. Au total, nous ferons deux mois de grève reconductible. J'ai été très médiatisé à cette occasion.

Ce mouvement social s'est soldé par une vague de répression inédite à EDF et GDF : 240 sanctions de tous types (blâmes, mises à pied allant jusqu'à un mois, rétrogradations, mutations d'office, licenciements), les plus lourdes étant réservées aux militants les plus actifs, dont des secrétaires de syndicats. Les licenciements envisagés seront commués en mutation ou mise à la retraite anticipée, sauf pour un salarié qui sera réintégré en référé par les prud'hommes. Mais pour ma part, ils n'ont rien pu me reprocher en lien direct avec mon comportement durant la grève : ils s'y sont donc pris autrement.

À peine un mois après la fin du conflit, ils me reprochent trois fautes justifiant un licenciement pour faute grave. Mais la gravité des faits reprochés est sans commune mesure avec la lourdeur de la sanction et le dossier est truffé d'incohérences qui ne laissent pas de doute sur le fait que le dossier a été monté de toutes pièces.

Ces fautes reprochées sont au nombre de trois : 1) j'aurais falsifié des horaires d'intervention chez des clients, conduisant à un paiement indu d'heures supplémentaires ; 2) je n'aurais pas rendu un véhicule dans les temps : suite à une journée d'astreinte s'étant terminée à 3 heures du matin, j'ai restitué mon véhicule et mon téléphone d'astreinte à 15h30 au lieu de 8 heures du matin, j'avais eu le tort d'avoir dormi ; 3) j'aurais rédigé et rendu public un document contenant des propos injurieux à l'encontre d'un des membres de la hiérarchie de l'agence.

Sur la première faute, ces prétendues falsifications ne concernent qu'une poignée d'heures, soit un « vol » de quelques dizaines d'euros. Ce genre de différends entre hiérarchie et salariés est fréquent et ne donne jamais lieu à de telles sanctions. La direction me reproche par exemple d'avoir déclaré une fin de journée à 3 heures du matin au lieu de minuit 40, journée démarrée à 9h45 du matin... Par ailleurs, la direction s'appuie sur des témoignages de « clients » qui contredisent les horaires que j'ai déclaré. Mais après enquête,

ces témoignages se révèlent contradictoires (certains ont été retirés *a posteriori* du rapport, d'autres conduisent à un temps d'intervention incompatible avec le travail effectué). D'autres témoignages émanent de « clients » dont on peut mettre en doute la neutralité puisqu'ils se sont révélés être un cadre et une compagne de cadre, de GRDF !

Sur la deuxième faute, les règles d'entreprise sur lesquelles elle repose sont contraires au droit du travail imposant un « repos de onze heures ». Lorsqu'un salarié finit à 3 heures du matin et ne reprend le travail que le lendemain après-midi, revenir à 8 heures pour ramener le véhicule semble effectivement une aberration, d'autant que l'entreprise dispose d'autres véhicules pour les interventions de journée. J'ai par ailleurs prévenu ma direction par SMS que je partais dormir.

Enfin, la dernière faute est ridicule : je suis en fait accusé d'avoir écrit et placé sur les panneaux syndicaux un document qui insulte « *ceux qui arrachent les tracts des panneaux syndicaux Sud-Énergie* ». À noter que ce document n'étant pas signé, la direction me l'impute sur la seule base d'une analyse graphologique. Mais surtout, en se sentant accusée par ce document, elle avoue implicitement arracher nos tracts, et donc être coupable d'un délit d'entrave. Elle a par ailleurs retiré ce document injurieux du panneau syndical sans en informer Sud-Énergie, ce qui constitue à nouveau une entrave au droit syndical.

Ce coup monté n'a d'ailleurs trompé aucun représentant du personnel, tous votant contre le licenciement lors de la procédure interne (conseil de discipline), quel que soit leur syndicat d'appartenance. Mais cette procédure interne, avec des instances multiples qui se sont étalées sur plus d'un an et demi, n'a aucun sens puisque c'est finalement la direction qui a la décision et qu'elle avait décidé depuis le début de me licencier.

J'ai été licencié le 14 décembre 2009. En perdant mon emploi, j'ai également perdu mon logement d'astreinte. Or j'ai une famille à charge, avec deux jeunes enfants. Et j'ai du attendre le 31 mai 2011, soit près d'un an et demi après mon

licenciement, pour pouvoir enfin être jugé par une instance indépendante de la direction, les prud'hommes. La direction a en effet usé de tous les moyens pour faire durer les choses, nous obligeant à suivre d'abord les recours internes, totalement inutiles comme je l'ai dit. Elle a été jusqu'à dire qu'elle avait perdu mon dossier, ce qui ralentissait encore la procédure interne, pour justifier un report des prud'hommes ! Évidemment, ces recours internes ne sont pas suspensifs du licenciement, ni même de l'expulsion de mon logement d'astreinte.

Finalement, les prud'hommes ont jugé mon licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais je n'ai pas été réintégré et j'ai touché simplement neuf mois de salaire d'indemnités. Cela est bien sûr très loin de compenser le préjudice que j'ai subi : mes problèmes de santé liés à ce conflit perdurent et m'obligent à être sous traitement, j'ai perdu un travail stable, mes collègues, mon logement. J'ai enchaîné les CDD et les contrats d'intérim pendant plus d'un an, les employeurs étant rétifs à embaucher un salarié licencié de GrDF. J'ai finalement été embauché à la Mairie de Paris mais dans un poste qui ne correspond pas à ma qualification et avec un salaire plus bas. Cette histoire a également eu des répercussions sur ma vie personnelle. Quant aux membres de la direction de GrDF qui m'ont licencié à tort, comme l'ont reconnu les prud'hommes, cela n'a eu à ma connaissance aucune conséquence pour eux. J'ai porté mon affaire en appel pour obtenir ma réintégration.

Quels soutiens as-tu reçus ?

J'ai été défendu par l'ensemble des représentants du personnel de mon agence, tous syndicats confondus. J'ai également été soutenu par de nombreux collègues.

Et surtout, devant la gravité des faits, deux responsables de mon syndicat ont mené une grève de la faim de dix-huit jours qui s'est terminée par l'hospitalisation de l'un d'entre eux. La direction s'est montrée d'une dureté incroyable, refusant de consentir au moindre geste, allant jusqu'à interdire l'accès aux locaux syndicaux où étaient installés les grévistes au

moyen de plusieurs vigiles présents nuit et jour. Cette grève de la faim avait pour but non seulement de me défendre, mais également de dénoncer une remise en cause très grave du droit de grève et des libertés syndicales, dans des entreprises où de telles pratiques sont inhabituelles.

Des responsables de toutes les forces de gauche ont apporté leur soutien durant cette grève de la faim et par la suite (Parti socialiste, Parti communiste français, Parti de gauche, Verts, Nouveau parti anticapitaliste, Alternatifs), ainsi que des responsables du monde associatif (Attac, Copernic, Sauvons la Recherche, etc.).

Quels enseignements tires-tu de ton histoire :

Ce licenciement a été très dur à vivre pour moi et pour ma famille. Aujourd'hui, ma vie a changé.

Nos entreprises, anciennement publiques, évoluent dans un sens catastrophique : les directions remettent en cause les droits fondamentaux des salariés et cherchent à imposer un management autoritaire et la soumission des salariés, en écartant toute forme de critique.

Le jugement des prud'hommes a été très important pour moi car j'ai été rétabli dans mon honneur : on sait aujourd'hui qui sont les menteurs et les tricheurs.

Cependant, il est bien loin de réparer ce que j'ai subi. Et en plus, la durée de la procédure est bien trop grande, ce sont des moments très difficiles pour les salariés sanctionnés à tort. Tous les soutiens ont été très importants également. Il me reste aujourd'hui à envisager la suite, en espérant une réintégration.

Licenciement pour activité syndicale :
Sophie et son équipe, puéricultrices dans
une crèche privée

Quelle est ton histoire ?

J'ai commencé à travailler comme puéricultrice à la halte-garderie Giono du 13^e arrondissement de Paris, gérée en

délégation de service public par une structure associative, La Passerelle. En 2006, une directive européenne ouvre à la concurrence les activités de service et en particulier le secteur de la petite enfance. La Mairie de Paris passe alors un appel d'offres pour la gestion de la halte-garderie, remporté par une structure privée, People & Baby. Cette société, fondée par Thomas Fabius, associé à un entrepreneur venant du monde de l'événementiel, ne comptait jusqu'à notre intégration aucune présence syndicale, aucun CHSCT, bien qu'employant un millier de salariés, et n'était rattachée à aucune convention collective. Ce changement de contrat s'est accompagné d'une diminution d'effectifs et d'une dégradation des conditions de travail. Par exemple, le nombre de semaines de congés payés est passé de huit à cinq.

Le projet pédagogique, contrairement aux engagements de P&B, a également évolué vers une vision hygiéniste et sécuritaire de la petite enfance. Il était par exemple interdit aux parents d'apporter des plats pour le déjeuner de leur enfant. Les espaces décroissés ont été supprimés. Il a été demandé avec insistance aux salariées de changer leurs horaires de travail, sans tenir compte de leurs contraintes personnelles. L'accent mis sur la formation par l'association La Passerelle n'était plus de mise. Les directrices se sont succédées. Contrairement à l'organisation mise en place par La Passerelle, elles n'intervenaient plus auprès des enfants, créant une distance avec les salariées. De fortes tensions sont apparues entre la direction et l'équipe, régulièrement convoquée pour des réprimandes sur nos pratiques professionnelles.

Dans cette situation, j'ai décidé, avec cinq autres collègues de la halte-garderie Giono (sur neuf salariés au total), de monter une section syndicale CNT en novembre 2009. J'ai immédiatement reçu des pressions vives de la part de la direction, qui m'a convoquée à plusieurs reprises et m'a proposé de signer une rupture conventionnelle, ce que j'ai bien sûr refusé. Nous avons rapidement commencé notre activité syndicale : diffusion de tracts en direction des collègues, puis des parents, prise de contact avec les collègues d'autres

structures, etc. Nous nous réunissions très régulièrement, prenions les décisions collectivement. Cette activité syndicale apparaissait atypique dans un milieu très hiérarchisé, éloigné du syndicalisme et très peu politisé.

Suite à la décision de la direction de passer notre rythme de travail de quatre à cinq jours par semaine, nous avons organisé une journée de grève, en mars 2010 (j'étais moi-même en congé). Cette journée s'intégrait dans le mouvement national « Pas de bébés à la consigne », qui réclamait un plan d'urgence pour un accueil de qualité de la petite enfance. La réaction de la direction a été rapide et brutale : le lendemain matin, dès leur arrivée sur leur lieu de travail, les grévistes sont mises à pied sur-le-champ, officiellement pour « *insubordination et non-respect des règles d'hygiène et de sécurité* », et une nouvelle équipe accueille les enfants. Certaines des accusations portées étaient en dehors de la responsabilité des salariées mises à pied (distribution de crèmes dessert périmées, moisissures aux murs), d'autres étaient délirantes (mort-aux-rats retrouvée dans des caisses de jouet !). Le médecin du travail, saisi, a d'ailleurs conclu que l'ensemble des faits reprochés incombait à la direction. À mon retour de congé, j'ai également été mise à pied immédiatement, sur la base des mêmes accusations.

Nous réagissons à cette situation, avec le soutien des syndicats CNT de la région et de la confédération, en contactant les autres structures, en diffusant des tracts, en organisant des occupations, y compris avec les parents. Mais rien n'y fait et la direction décide de licencier quatre des grévistes (trois d'entre elles sont licenciées trois semaines seulement après la grève, la quatrième est mutée dans une autre structure, puis réintégrée dans la halte-garderie Giono avant d'être licenciée quatre mois plus tard). La cinquième salariée craquera et signera une rupture conventionnelle peu de temps après.

Dans tous les cas, le motif du licenciement reprend celui des mises à pied (insubordination et non-respect des mesures d'hygiène et de sécurité) alors même que les comptes-rendus d'entretiens d'évaluation mentionnent que les salariés

respectent ces mesures. Nous avons alerté rapidement la Mairie de Paris sur la détérioration de nos conditions de travail et sur l'évolution du projet pédagogique. Un responsable des marchés publics s'est déplacé, mais n'a donné aucune suite. Nous avons ensuite eu connaissance d'un échange de mails entre la Mairie de Paris et P&B, indiquant leur accord dès janvier sur la nécessité de se séparer de l'équipe. Nous portons l'affaire aux prud'hommes, d'abord en référé en juillet 2010, mais elle est renvoyée sur le fond. Le procès est attendu pour avril 2012.

Je reste pour ma part dans l'entreprise, étant salariée protégée par mon mandat de représentante de section syndicale. Mais je subis immédiatement des pressions et menaces pour partir dans une autre structure sous peine de sanctions.

La CNT continue à se mobiliser, toujours en lien avec le mouvement « Pas de bébé à la consigne ». Nous obtenons le soutien des collègues du secteur public et nous occupons le siège de P&B, puis la halte-garderie Giono (dans le respect de l'accueil des enfants). Mais la direction nous envoie les huissiers et le rouleau compresseur patronal continue.

Je reprends le travail en septembre 2010 après ma mise à pied mais la direction change à nouveau mes horaires de travail, me fait comprendre que je n'ai plus rien à faire à P&B, me reproche de ne pas supporter la hiérarchie, etc. Elle tente à nouveau de me licencier malgré mon statut de salariée protégée. L'inspecteur du travail refuse, ainsi que le ministère du travail, auprès duquel la direction avait déposé un recours. Ce harcèlement a bien sûr des conséquences sur ma santé et je dois me mettre en arrêt maladie rapidement. À l'occasion des élections professionnelles de novembre 2010, je suis néanmoins élue au comité d'entreprise sur une liste commune CGT-CNT qui recueille 26 % des suffrages, malgré une campagne de dénigrement de la part de la direction. Étant devenu un syndicat représentatif dans l'entreprise, la CNT me désigne alors déléguée syndicale (pour toute l'entreprise P&B et donc sur toute la France).

Quels soutiens as-tu reçus ?

Un grand élan de solidarité s'est exprimé, en premier lieu de la CNT, bien sûr, mais aussi d'autres syndicats et de salariés de différents horizons (notamment du secteur public), qui ont participé à notre combat, symbole de la lutte contre la répression antisyndicale. Nous avons également bénéficié du soutien de certaines organisations politiques et des parents des enfants de la crèche. Cela a été très important pour nous, aussi bien sur le plan syndical que moral.

Concrètement, nous avons organisé des souscriptions, des fêtes de soutien, des manifestations, nous avons participé à des meetings unitaires, aux manifestations nationales (notamment contre la réforme des retraites) avec notre banderole P&B, etc. Cela nous a aussi permis de ne pas nous retrouver financièrement acculées, la CNT et tous nos soutiens nous ayant fourni une solidarité financière qui nous a permis de tenir sur la durée.

Quel bilan tires-tu de ton histoire ?

Nous n'éprouvons aucun regret à nous être battues pour le respect de nos droits. Nous avons largement été soutenues par l'Inspection du travail, et avons la conviction que les dossiers montés par nos avocats sont solides. Nous espérons la réintégration de nos collègues licenciées, mais nous nous sentons malgré tout démunies pour gérer un volet juridique compliqué et parfois aléatoire.

Quelle que soit l'issue, même si cette expérience a engendré une grande souffrance, elle nous a également apporté une profonde connaissance de la lutte syndicale et de la solidarité.

Dans mon cas, même si je n'ai pas été victime de licenciement, j'ai subi le renvoi de certains de mes collègues, ma mise à l'écart de l'équipe, une modification de mes pratiques professionnelles, un changement de mon emploi du temps difficilement conciliable avec ma vie familiale. Cette situation m'a conduite à devoir me mettre en arrêt maladie pour dépression, depuis septembre dernier.

La répression patronale a été impitoyable mais le combat syndical et la solidarité m'ont permis de ne jamais perdre ma dignité. Et j'éprouve de la satisfaction et de la fierté à m'être opposée, avec mes collègues, à cette « chasse aux syndicalistes » de part de la direction P&B. Il est important que le combat pour le droit syndical soit mené dans toutes les entreprises.

Acharnement allant jusqu'au licenciement : Jean-Luc, Veolia

Quelle est ton histoire ?

Je suis entré en 1976 à la Compagnie générale des eaux, devenue plus tard Vivendi puis Veolia.

J'ai très tôt pris des mandats à la CGT, et ai été nommé trésorier de la CGT pour tout le groupe de la Générale des Eaux en 1982. Dans ce cadre, j'ai constaté que la Direction versait des frais forfaitaires injustifiés à l'Union des syndicats CGT de la CGE. Dans certains syndicats, la direction prélevait elle-même les cotisations sur les salaires des adhérents et les reversait à la Fédération, dérogeant au caractère confidentiel de l'adhésion à un syndicat. Pourquoi une telle pratique pour le moins curieuse ? S'agissait-il de « vrais » adhérents ? Il était impossible de le vérifier.

J'ai vite eu la conviction qu'il y avait des contreparties à cette générosité. Ainsi, en 1981-1982, suite à l'arrivée au pouvoir de François Mitterrand, Saint-Gobain, entreprise publique, a pris une part (34 %) dans la CGE, ce qu'on a appelé la « *nationalisation rampante* ». Or la CGT a curieusement refusé de soutenir et de développer cette revendication, pourtant dans la lignée de leur aspiration à un grand service public de l'eau.

En désaccord avec la CGT, j'ai renoncé à mon mandat de délégué syndical, tout comme le secrétaire général du syndicat. En 1989, la CGT m'a fait savoir que je pouvais me représenter, mais à condition de ne revendiquer aucune responsabilité nationale. Notre liste a obtenu 70 % des suffrages.

À partir de 1991, je m'aperçois que je suis systématiquement discriminé. Par exemple, ma prime, qui représente 30 % du salaire, n'a pas évolué depuis quinze ans alors que j'ai pris des responsabilités professionnelles. L'année suivante, je décide d'attaquer aux prud'hommes pour discrimination salariale et j'ai donc accès à la rémunération de tous les détachés syndicaux afin de pouvoir faire des comparaisons pour préparer mon dossier. Je découvre alors que tous les syndicalistes ont des carrières plus qu'intéressantes et des primes anormalement importantes. Il existait en fait un système, tracé par une note secrète d'entreprise, réservé à la trentaine de délégués nationaux provenant de la banlieue de Paris, tous syndicats confondus, qui consistait approximativement à doubler leur rémunération.

Sur le plan juridique, à l'issue de trois ans de procédure devant les prud'hommes, auxquelles s'ajoutent deux ans pour la procédure d'appel, je gagne mon procès pour discrimination salariale : début 1997, Veolia me verse un rattrapage salarial, prime incluse, sur toute ma carrière rétablie, soit 130 000 francs. Elle remet à niveau ma carrière, ce qui me permet de passer dans l'encadrement.

Je publie l'intégralité du jugement et de la note secrète favorisant les délégués syndicaux dans le journal de la CGT, dont j'ai la charge.

Avec l'arrivée de Jean-Marie Messier à la tête de Vivendi en 1996, la collusion avec les syndicats se poursuit, à l'image du « séminaire de La Baule » co-présidé par Nicole Notat. Ce séminaire, qui réunit DRH régionaux et syndicats, entérinera le changement de statut juridique des sociétés du groupe, avec la signature de tous les syndicats, en toute discrétion bien sûr.

Les passe-droits continuent également. À l'initiative du n° 1 CGT de la CGE, je rencontre le nouveau PDG, Jean-Marie Messier. Alors que je pensais qu'il s'agissait d'une prise de contact (j'étais moi-même n° 2 de la CGT), j'ai la surprise, en réunion, d'entendre mon collègue demander pour moi des avantages professionnels, ce qui semble être une habitude

pour les responsables syndicaux. Je refuse bien évidemment de rentrer dans cette combine

Autre exemple : ce même n° 1 de la CGT de la CGE m'appelle un jour pour me demander de « *négoier les conditions d'embauche* » de sa belle-fille, en décalage total avec sa qualification et les pratiques de l'entreprise (cela revenait à lui faire gagner vingt ans d'ancienneté). Je refuse, mais un autre syndicaliste acceptera de soutenir ce dossier et obtiendra entière satisfaction.

Il est également troublant de constater que, pendant toute la période Messier marquée par un recentrage sur les activités de communication et des achats à tour de bras avec les dérives que l'on connaît aujourd'hui, l'expert-comptable CGT qui donne son avis sur les comptes de Véolia a été étrangement acritique.

La CGT essaie de m'évincer, je résiste : un autre syndicat CGT est donc créé parallèlement au mien sur le même périmètre. Pour faciliter le contrôle des syndicats de l'entreprise, la direction fait signer un accord de droit syndical donnant tout pouvoir à quelques délégués centraux, véritables « délégués privilégiés » chargés de mettre au pas leur organisation syndicale. Mon syndicat a mené bataille, avec FO, contre cet accord que nous avons fait annuler. Mais il est réapparu sous une autre forme. Malgré des élections qui me donnent 80% des voix contre 20% à l'autre syndicat CGT, je décide d'arrêter par lassitude.

Les procès

Au printemps 2004, la direction a engagé à mon encontre une procédure de licenciement pour faute grave (« *déloyauté* »), que l'Inspection du travail a refusé. En novembre 2003, j'avais publié un livre intitulé *L'eau de Vivendi, les vérités inavouables*, dans lequel je dénonçais la collusion entre syndicats et patronat, les détournements, un système mafieux. Je reçois alors des assignations en justice de Veolia et de la CGT, pour diffamation.

Je gagne mes procès contre la CGT.

Lors de mon procès contre la direction, je produis quatorze témoins dont de nombreux élus, alors que la direction n'en produit que quatre dont un seul élu. La juge me remercie personnellement pour mon courage et me condamne seulement à un euro symbolique (la direction demandait 100 000 euros). Mais ce sera suffisant pour que Veolia demande mon licenciement, qui sera prononcé le 7 mars 2006 après l'autorisation du ministre du travail (Gérard Larcher).

Cependant, je fais un recours devant le tribunal administratif puis devant la cour d'appel de Paris, qui annulera mon licenciement en juin 2010 et condamnera Gérard Larcher, alors ministre du travail, à 2000 euros d'amende.

Veolia, tout en me réintégrant en septembre 2010, exercera un pourvoi devant le Conseil d'État qui le rejettera définitivement le 9 mai 2011. Veolia a également déposé une plainte contre X en septembre 2010 suite aux diffusions dans les salles de cinéma du film *Water makes money* qui dénonce les pratiques du secteur, et je devrais être mis en examen avec le distributeur français en 2012.

À mon retour, j'ai repris une activité syndicale chez Veolia, comme délégué FO, en attendant de monter un syndicat Sud. Je suis également juge prud'homal Solidaires à Paris.

Quel bilan tires-tu de ton histoire ?

C'est un combat de longue haleine où le fait d'avoir une femme qui travaille et qui apporte un revenu me permet d'avoir pris de nombreux risques et fait valoir mes convictions en matière de gestion publique d'un bien commun vital, l'eau.

J'ai eu de nombreux soutiens politiques et associatifs dont Danielle Mitterrand qui m'a permis de mieux résister à la pression.

Je ne regrette rien. C'est au contraire un sentiment jouissif d'avoir fragilisé une multinationale si puissante, en mettant en lumière ces agissements en liaison avec ceux des élus.

Dans le même cadre, quatre militants FO actifs étaient licenciés chez Veolia, pour des raisons proches. Parmi eux, Alain.

Quelle est ton histoire ?

J'ai été embauché à la Compagnie générale des eaux en 1983. Je suis technicien de laboratoire. J'ai milité à FO dès 1987 et j'ai rapidement pris des responsabilités, en tant que délégué du personnel et représentant au comité d'entreprise, puis secrétaire général du syndicat à partir de 1999. Mes ennuis ont commencé avec l'arrivée de Jean-Marie Messier, en 1994-1995. Mon syndicat s'est opposé à sa politique économique et sociale, tout comme celui de Jean-Luc, mais nous étions isolés face aux autres syndicats qui pratiquaient une politique d'accompagnement. Nous avons alors été envoyés devant le tribunal tant par la direction que par les autres syndicats (dont certains se faisaient payer leurs avocats par la direction), notamment pour des contestations de désignations de délégués syndicaux. Nous avons dénoncé ces pratiques dans des publications. Mais surtout, nous nous sommes opposés à la politique de Jean-Marie Messier qui consistait à concentrer tous les pouvoirs syndicaux dans les mains de quelques délégués centraux.

Cette vision ultra-centralisatrice signait la mise à mort d'un syndicalisme de proximité, retirait toute autonomie aux syndicats de base, qui devenaient totalement dépendants des délégués centraux pour désigner leurs délégués syndicaux, obtenir des heures de délégation, etc.

Cet accord de droit syndical concentrant les pouvoirs dans les mains des délégués centraux s'est accompagné de la création d'une Unité économique et sociale (UES), regroupant la cinquantaine d'entreprises du pôle Eau de Vivendi dont la CGE était la principale composante. Ce regroupement aboutissait à la suppression de quarante-deux comités d'entreprise.

Avec trois autres camarades nous avons mené une bataille juridique contre l'accord de droit syndical et contre l'UES, au cours de multiples procès, que nous avons gagnés pour certains et perdus pour d'autres.

Nous avons continué à désigner nos délégués syndicaux sur les anciens périmètres. La direction a considéré qu'elle ne reconnaissait pas nos mandats et ne nous donnait donc aucune heure de délégation, alors que nous avions été élus et que les nouveaux périmètres nous donnaient droit à des heures.

J'ai donc été licencié en 2004 pour absence injustifiée, avec trois camarades de mon syndicat, la direction considérant que nous n'avions pas le droit de prendre de temps de détachement syndical pour exercer notre mandat et que nous aurions dû être à nos postes de travail. Les deux inspections du travail dont dépendaient nos établissements ont refusé notre licenciement mais la direction a déposé un recours hiérarchique auprès du ministre (MM. Borloo puis Larcher à l'époque) qui a cassé cette décision de l'inspection et autorisé notre licenciement. Nos quatre licenciements ont été prononcés entre avril 2004 et juin 2005, à la même époque que celui de Jean-Luc: Veolia se débarrassait ainsi des syndicalistes qui refusaient l'accompagnement de la politique de la direction.

Mais en octobre 2009, la cour d'appel de Versailles a cassé les décisions du ministre et a ordonné la réintégration de trois d'entre nous: le quatrième, dépendant de la cour d'appel de Nantes, est toujours en attente de jugement. La direction s'est livrée à un véritable acharnement juridique, déposant un pourvoi devant le Conseil d'État, dont elle sera déboutée. En décembre 2010, ayant épuisé tous les recours, elle a finalement dû nous réintégrer. La réintégration s'est effectuée sans difficulté, nos responsables hiérarchiques ayant changé au cours de nos six ans d'absence.

Nous avons reçu un accueil très chaleureux de nos collègues, et j'ai repris immédiatement des fonctions syndicales, avec une désignation comme délégué syndical et représentant syndical au comité d'entreprise le jour même de ma réintégration.

Quel soutien de la part de tes collègues ?

Nous avons reçu un soutien très important, tant humain que financier, de la part de nos collègues.

Quel bilan tires-tu de ton histoire ?

Les lenteurs de la justice sont très préjudiciables au salarié, qui porte tous les risques : durant la procédure, il doit trouver les moyens financiers pour vivre. Ainsi, durant les quatre ans et huit mois qu'a duré la procédure, j'ai enchaîné chômage (donc perte de près de 50 % de mes revenus), puis RMI, puis un travail dans une branche sans rapport avec ma qualification, pour un salaire divisé par près de trois. Une autre collègue licenciée a suivi le même chemin, avec un travail dans la grande distribution. Une troisième, plus âgée, n'a pas retrouvé de travail.

À ce jour, nous n'avons pas encore été indemnisés pour ce préjudice financier. Et encore, le syndicat a pris à sa charge l'ensemble des frais de justice, qui alourdissent la facture.

Aux problèmes matériels s'ajoutent bien sûr les difficultés psychologiques, la peur de ne pas pouvoir faire face aux besoins des enfants, le sentiment d'être mis sur la touche. Heureusement, pour ma part, le noyau familial, le soutien des collègues, et le fait de se retrouver à quatre dans cette galère m'ont permis de faire face. Mais ce n'est pas le cas de tout le monde.

Sur le plan syndical, la direction est arrivée malgré tout à ses fins, puisqu'elle a écarté pendant près de cinq ans des militants syndicaux qui gênaient ses plans : elle a donc pu « avancer » dans ses réformes. L'audience de mon syndicat a très sensiblement baissé pendant notre absence, car cette histoire a jeté le trouble dans nos propres structures. Cependant, le mouvement s'est inversé depuis notre retour, puisque nous avons progressé de 12 à 26 % aux dernières élections.

Au-delà, le licenciement de salariés protégés est un frein à la syndicalisation et au militantisme, les salariés se disant que, n'étant pas protégés, « ça pourrait être encore pire pour eux ».

Il me paraît donc nécessaire que la loi protège mieux les militants, porteurs ou non d'un mandat, si l'on veut voir progresser le fait syndical dans les entreprises.

Acharnement allant jusqu'au licenciement : Philippe, sous-traitant du nucléaire

Quelle est ton histoire ?

J'ai commencé ma carrière en 1985 sur le site nucléaire de Paluel. J'étais employé par une petite entreprise spécialisée initialement dans la construction de centrales nucléaires, puis dans la maintenance nucléaire (travaux de décontamination, de mécanique, etc.).

En 1998, mon entreprise a perdu le marché du site de Paluel à la suite d'un appel d'offre. J'avais déjà des mandats au comité d'entreprise et en tant que délégué du personnel pour la CGT depuis 1987, et j'ai demandé, avec mon syndicat, la reprise des salariés par la nouvelle entreprise, conformément à l'article L122-12² du Code du travail. Nous avons perdu et j'ai été licencié pour raisons économiques. Après huit mois de chômage, j'ai retrouvé du travail comme intérimaire à la centrale nucléaire de Paluel pour une société sous-traitante qui finira par m'embaucher. Cette société fusionnera avec une autre pour devenir Endel, filiale à 100% de GDF-Suez qui compte 6000 salariés. Ces changements d'entreprise se sont traduits pour moi par une baisse de salaire.

Un travail syndical de terrain peu apprécié par la direction

J'ai été réélu pour la CGT comme délégué du personnel et CHSCT dès 2000 dans ma nouvelle entreprise, et ai commencé un travail assidu de défense des salariés : je posais des questions sur les conditions de travail, je mettais en copie l'Autorité de sûreté nucléaire et la médecine du travail et utilisais tous les outils à la disposition des mandatés. La direction n'appréciait pas que j'aie cherché des réponses en dehors de l'entreprise, même si l'inspecteur du travail me donnait raison.

2. Article L1224-1 dans la nouvelle codification.

L'entreprise a alors commencé à ne plus me verser certaines primes lorsque j'exerçais mes fonctions de délégué et représentant du personnel, contrairement à ce que stipule la loi. Je dois rappeler que nous avons de tout petits salaires et que ces primes représentent un complément important pour nous. J'ai dû faire intervenir l'inspecteur du travail à plusieurs reprises. La direction a fini par céder mais après de multiples rappels à l'ordre. Elle a alors usé d'une autre forme de discrimination : elle ne m'a accordé aucune augmentation individuelle durant onze ans.

Un rappel de la loi lors d'une reprise de contrat

Fin 2005, l'entreprise donneuse d'ordre, EDF, décide de réorganiser sa sous-traitance en établissant des prestations globales d'assistance chantier afin d'avoir un interlocuteur unique, qui lui-même sous-traite les activités qu'il ne souhaite pas faire. Cette organisation a engendré des doubles, voire des triples niveaux de sous-traitance et sera ensuite très critiquée (un sous-traitant sous-traite ensuite une partie des travaux à un autre qui sous-traite à un troisième). Il s'ensuit un nouvel appel d'offre. Mon entreprise perd le marché et la société reprenneuse refuse une nouvelle fois d'appliquer l'article L122-12. Les salariés ont donc à nouveau le choix de rester dans leur ancienne entreprise en risquant la mutation sur d'autres chantiers ou un départ négocié, ou bien d'être repris par la nouvelle entreprise mais avec une perte de rémunération et une convention collective parfois moins bonne.

Avec la CGT, j'attaque en demandant l'application de la loi, d'autant plus que même la forme n'a pas été respectée puisque les représentants au comité d'entreprise d'EDF n'ont pas été consultés. Nous gagnons et le marché est annulé en février 2006 : il concernait neuf centrales nucléaires.

La guerre de procédure

La direction fait appel et gagne pour vice de forme. Les fédérations CGT Métallurgie, Construction et Mines-Énergie se pourvoient en cassation avec succès et gagnent sur

l'obligation de consulter le comité d'entreprise, mais elles sont renvoyées devant la cour d'appel pour un jugement sur le fond (contestation de la sous-traitance de ces activités). Elles renoncent finalement à aller plus loin. On me laisse donc trois possibilités : soit partir avec un chèque, soit démissionner pour être embauché par l'entreprise repreneuse dans de plus mauvaises conditions, soit rester et devenir « nomade du nucléaire », c'est à dire me balader de centrales en centrales au gré des contrats, ce qui est en fait un moyen facile de me pousser à partir.

Je refuse ces trois propositions. L'entreprise considère alors que j'ai opté par défaut pour la troisième et m'envoie un ordre de mission pour la centrale de Gravelines, alors que je travaillais depuis vingt et un ans à Paluel.

Nous sommes en mai 2006 : je refuse cet ordre de mission, la direction décide alors de me pointer en « *absence non payée* » et me prive de salaire. Je saisis immédiatement les prud'hommes en référé, et l'entreprise est sommée de me rembourser mes quinze jours de salaire dus (et seulement 400 euros de dommages et intérêts). Mais elle engage immédiatement une procédure de licenciement. Comme je suis salarié protégé en tant qu'élu, membre de CHSCT et conseiller du salarié, l'avis de l'inspecteur du travail est requis, et celui-ci refuse mon licenciement.

L'entreprise engage alors un recours devant le ministère du travail, qui confirme le refus par la voix du ministre du travail. Mais l'entreprise ne renonce pas et attaque auprès du tribunal administratif de Versailles qui confirme à nouveau le refus de licencier. L'entreprise poursuit devant la cour d'appel de Versailles, et perd une fois de plus : toutes les instances ont considéré que je n'avais pas commis de faute en refusant de me rendre à Gravelines, puisque mon contrat de travail ne stipulait pas de clause de mobilité.

Ne pouvant me licencier, elle me prive de travail et me laisse chez moi durant trente mois. En plus des répercussions morales importantes, cela m'a coûté mes primes, soit environ un tiers de mon salaire, ce qui représente évidemment une somme énorme lorsqu'on a une famille de trois

enfants à charge. Dès le début de cette privation de travail, en juin 2006, j'avais saisi les prud'hommes. Mais l'entreprise usant de tous les recours, ils ne rendront leur jugement qu'en octobre 2008, sommant l'entreprise de me fournir du travail sous un mois... ce qu'ils ne feront qu'en janvier 2009.

Épilogue: une mise au rencart en forme de vengeance

Mais l'entreprise n'arrête pas là son acharnement à mon encontre: elle refuse de me donner un travail correspondant à ma qualification et m'isole de mon milieu professionnel, en m'affectant à un atelier mécanique sur machine tournante (alors que j'ai toujours travaillé dans le nucléaire). Dans les faits, je suis isolé de mes collègues, isolé des problématiques pour lesquelles je me suis battu depuis toujours – à savoir les conditions de travail des salariés sous-traitants du nucléaire: je ne peux donc plus exercer mon activité syndicale.

De plus, à la différence de tous les autres salariés, elle m'interdit l'accès aux clients. Je suis en fait dans un placard depuis janvier 2009 et victime de discrimination salariale.

Cette mutation s'est faite sans l'avis de l'Inspection du travail, en toute illégalité puisque je suis salarié protégé. J'ai donc à nouveau du faire valoir mes droits devant les prud'hommes en 2010, qui m'ont donné raison, enjoignant l'entreprise à me donner en priorité un poste à la centrale nucléaire de Paluel, ou dans toute agence du groupe GDF-Suez. Or l'entreprise a une activité à Paluel et a même recours à des intérimaires: c'est donc sciemment qu'elle refuse de m'y affecter. Mais un nouveau jugement a donné raison à l'entreprise: je suis donc allé en appel et suis en attente des résultats.

Quel a été le soutien de la part de tes collègues?

Je leur fais peur et beaucoup me considèrent comme quelqu'un qui « casse l'emploi » en nuisant à l'image de mon entreprise. Certains préfèrent signer des « plans d'aide au départ » lors des pertes de contrats. Ce n'est pas ma

conception de la défense des salariés. Heureusement, certains m'ont toujours soutenu.

Quels enseignements tires-tu de ton histoire ?

Psychologiquement, j'ai vécu des moments extrêmement durs : chaque attente de jugement signifie une période de stress important. La procédure de licenciement dure depuis cinq ans, je n'étais pas préparé à une telle épreuve et cela a eu bien sûr des répercussions sur ma vie privée. J'ai également été durement touché financièrement. D'abord par les discriminations dont j'ai été victime (blocage de salaire, suppression de primes), mais surtout par le coût colossal que représentent des années de procédure. J'ai pourtant gagné dans la plupart de mes procès. Mais l'entreprise est condamnée à des sommes dérisoires. Et l'employeur se sert dans la caisse de l'entreprise, donc dans l'argent gagné à partir du travail des salariés, pour payer des grands cabinets d'avocats afin de réduire au silence les salariés qui défendent leurs droits et ceux de leurs collègues. Cela représente des dizaines de milliers d'euros, ils ne regardent pas à la dépense puisque ce n'est pas leur argent. Alors que moi, je suis obligé d'engager mes propres ressources et celles du syndicat – c'est à dire des cotisations des adhérents – pour me défendre. Cela a représenté des sommes énormes : quand nous passons devant le tribunal administratif par exemple, un avocat est obligatoire puisque le jugement se fait sur mémoire. Et plus généralement, lorsque vous avez des pointures du barreau en face de vous, il est suicidaire de se défendre seul. Même avec des avocats militants qui prennent des tarifs bien moindres que ceux de l'employeur, cela a du représenter au total autour de 30 000 euros (incluant les procès devant les prud'hommes et l'appel qui y a fait suite, la cour administrative, la cour d'appel administrative).

Manifestement, la justice a considéré que j'étais dans mon droit ; pourtant, elle n'a pas réparé le préjudice financier, sans même parler du préjudice moral. Alors bien sûr, l'employeur a tout intérêt à faire de la procédure pour la procédure : il ne risque que l'argent des salariés et dans tous les cas, nous

épui­se et montre ce qu'il en coûte de vouloir faire du syndi­calisme efficace.

Je suis devenu *persona non grata* dans tout le secteur, et j'ai par deux fois posé ma candidature à EDF sans succès : il est évident que le fait de m'être exposé médiatiquement et de m'être dressé contre mon entreprise joue contre moi. J'ai en effet beaucoup participé à faire connaître la situation des travailleurs sous-traitants du nucléaire, avec de multiples interviews dans la presse, les radios, les télévisions, une participation au film *Nucléaire, RAS*, etc. Mon mandat de conseiller des salariés pour la direction départementale du travail m'a également marqué à l'encre rouge, puisqu'il m'a donné l'occasion de défendre pied à pied les salariés. J'ai en particulier été très actif sur la question des conditions de reprise des salariés lors des changements de contrats, mais également sur les questions liées à la santé des salariés (exposition aux rayonnements ionisants par exemple).

Je voudrais faire remarquer que le titre de « salarié protégé » lié à mes mandats électifs ne m'a pas protégé contre ce harcèlement juridique et cette discrimination. Il y a encore bien des choses à faire pour que la justice soit réellement appliquée en entreprise.



6. Quelles propositions ?

Faire échec à la discrimination syndicale suppose de donner aux salariés les moyens collectifs et individuels de résister aux manœuvres patronales, et en premier lieu au licenciement. Cela nécessite ensuite de permettre aux salariés et à leurs organisations syndicales de détecter et remettre en cause les effets de la discrimination sur le moyen et le long terme, tels que perte de salaire ou d'avancement. Enfin, les moyens de la justice et de l'Inspection du travail doivent être renforcés de manière importante pour permettre la mise en application de la loi.

Ce cadre ne peut se concevoir sans une connaissance suffisante d'un phénomène qui, à l'heure actuelle, reste très largement occulté par la statistique publique. Il importe dès lors en tout premier lieu d'exiger des services de l'État qu'ils soient en mesure de publier de manière régulière, et à un niveau de détail suffisamment fin, des données fiables et précises sur la répression patronale dans les secteurs où elle s'exerce.

**Les salariés des petites entreprises
doivent avoir effectivement accès à tous
les droits syndicaux**

Aujourd'hui, les salariés des petites entreprises (moins de onze salariés) sont dans les faits privés de droits syndicaux. Certes ils peuvent se syndiquer, mais ils n'ont le droit d'élire aucun représentant à même de porter leurs intérêts tout en bénéficiant d'une protection contre le licenciement.

La loi récente relative au dialogue social dans les TPE n'a pas modifié cet état de fait.

En réalité, le syndicalisme reste interdit dans ces entreprises, et l'action collective y est par conséquent extrêmement difficile.

Cette situation est ouvertement anticonstitutionnelle, puisque la constitution reconnaît le droit pour tout salarié de disposer de représentants.

Pour cette élection, on peut envisager différents types de solutions : par exemple organiser une élection de représentants pour toutes les petites entreprises de même activité d'un même secteur géographique.

Les droits syndicaux des salariés des entreprises sous-traitantes doivent également être renforcés. Rappelons-le, l'une des motivations de la sous-traitance d'activités toujours plus nombreuses est de disposer de salariés soumis, pour qui il est très difficile de se syndiquer, de s'organiser collectivement, de défendre leurs droits. La loi d'août 2008 a commencé à donner quelques droits à ces salariés en leur permettant de voter et d'être éligibles dans les instances de délégué du personnel de l'entreprise donneuse d'ordre. Mais des conditions limitent ce droit : ils doivent être présents dans l'entreprise donneuse d'ordre depuis au moins deux ans en continu ; ils doivent faire partie du « collectif de travail » (ce qui peut exclure les travailleurs en horaires décalés, comme le personnel d'entretien), ils doivent choisir s'ils exercent leur droit de candidature dans l'entreprise sous-traitante qui les emploie ou dans l'entreprise donneuse d'ordre (ils ne peuvent d'ailleurs voter que dans l'une ou l'autre des entreprises).

D'autre part, les questions relatives à l'application du contrat de travail des salariés sous-traitants n'entrent pas dans le champ des institutions représentatives du personnel de l'entreprise donneuse d'ordre (sauf celles relatives aux conditions d'hygiène et de sécurité) : on arrive donc à une situation absurde où un délégué du personnel élu ne peut pas demander pour lui-même ou ses collègues l'application du droit. Ces limites doivent être levées afin de donner aux salariés sous-traitants les mêmes droits et protections que les salariés de l'entreprise donneuse d'ordres.

La protection de l'action des organisations syndicales doit être renforcée :

Le statut de représentant de la section syndicale (RSS) créé par la loi de 2008 apparaît beaucoup trop fragile. Cette fragilité constitue dans beaucoup d'entreprises un obstacle à la capacité d'implantation d'une nouvelle organisation syndicale. Nous proposons en particulier que le RSS dispose des mêmes moyens que le délégué syndical en heures de délégation, que le RSS puisse être désigné de nouveau si sa section n'a pas franchi le seuil de représentativité, que les organisations non représentatives bénéficient des accords de droit syndical dans les mêmes conditions que les organisations représentatives (moyens et temps supplémentaire, accès aux mails, etc.). Par ailleurs, une stricte égalité de moyens doit être instaurée entre toutes les organisations syndicales participant à une élection, qu'elles soient représentatives ou non.

Le droit disciplinaire doit être revu de fond en comble

Si les représentants du personnel bénéficient d'une protection spéciale – par ailleurs insuffisante – contre le licenciement, tel n'est pas le cas des autres salariés. Le fait de restreindre la protection aux seuls mandatés a pour effet de rendre risqué la participation des salariés, syndiqués ou non, à l'action syndicale. Elle favorise l'existence d'un contexte d'intimidation dans de nombreuses entreprises visant à empêcher l'action syndicale des salariés. Cette intimidation se traduit fréquemment par une répression plus ou moins ouverte. Elle a pour effet d'isoler les représentants syndicaux titulaires de mandats, de décourager la relève.

La lutte contre la discrimination syndicale suppose donc l'existence de règles protectrices de l'action syndicale dans son ensemble. Pour cela la peur du licenciement doit reculer.

Le droit commun du licenciement disciplinaire laisse une part royale au pouvoir patronal. Il consacre la toute puissance

de l'employeur, juge et partie. En effet, en cas de procédure de licenciement pour faute, l'employeur :

- mène l'enquête ;
- convoque le salarié à un entretien préalable sans que celui-ci connaisse la nature des faits reprochés et donc puisse préparer sa défense ;
- reçoit le salarié lors de l'entretien préalable ;
- lui présente les faits reprochés sans qu'il puisse avoir accès au stade de l'entretien préalable au détail des éléments à charge (pièces, témoignages, etc.) ;
- apprécie lui-même si les faits reprochés ont été commis ;
- apprécie lui-même si les faits reprochés sont constitutifs d'une faute grave ;
- apprécie lui-même la nature de la sanction à appliquer aux faits fautifs ;
- exécute la sanction décidée ;
- en cas de licenciement disciplinaire, la saisine aux fins de contestation par le salarié ne suspend pas la procédure ;
- sauf cas particuliers, le salarié peut demander au conseil des prud'hommes d'ordonner sa réintégration si le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse ; cependant cette réintégration sera subordonnée à l'accord de l'employeur. Certes parmi les exceptions figure la situation où le licenciement est reconnu nul car prononcé pour un motif discriminatoire : dans ce cas, le salarié peut s'il le souhaite obtenir la réintégration dans l'entreprise même sans l'accord de l'employeur. Cependant en pratique, il est extrêmement difficile d'apporter la preuve que le licenciement a un motif discriminatoire prohibé, ce motif étant en règle générale dissimulé.

Par conséquent, le droit commun actuel du licenciement permet à l'employeur sans scrupule de licencier un salarié pour un motif dépourvu de cause réelle et sérieuse sans risquer de voir le salarié être réintégré. En cas de condamnation devant le conseil des prud'hommes, il n'encourra qu'une condamnation à payer une somme, en général d'un montant limité. À charge pour lui, si le motif réel du licenciement est

discriminatoire, de parvenir à le dissimuler efficacement, ce qui est malheureusement en général très facile.

Pour changer cette situation, plusieurs exigences peuvent être mises en avant :

- tout licenciement jugé par le conseil des prud'hommes sans cause réelle et sérieuse doit être frappé de nullité et donner droit à réintégration dans l'entreprise pour le salarié. Seul le salarié peut décider d'exercer ce droit. La nécessité d'un accord de l'employeur doit être abrogée ;
- le recours devant le conseil des prud'hommes doit suspendre la procédure de licenciement ;
- les délais de procédure doivent être raccourcis, ce qui suppose d'augmenter les moyens des tribunaux de manière importante ;
- le niveau d'indemnisation en cas de licenciement illicite doit être considérablement élevé : des montants planchers doivent être fixés réellement dissuasifs vis-à-vis des employeurs ;
- les allocations chômage perçues, ainsi que toute autre rémunération (par exemple un salaire si le salarié avait retrouvé un travail avant d'être réintégré) ne doivent pas pouvoir être déduites de l'indemnisation à verser par un employeur condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par un salarié. En effet, les allocations sont aujourd'hui financées par les employeurs comme par les salariés, alors que l'indemnisation à verser relève exclusivement de l'employeur, responsable du licenciement illicite. Et les autres rémunérations ne doivent pas alléger la sanction financière de l'employeur qui a licencié abusivement.

Au-delà, il convient d'exiger un bouleversement plus profond du droit disciplinaire actuel :

- le salarié doit pouvoir prendre connaissance des faits qui lui sont reprochés avant d'avoir à s'en expliquer ;
- il doit avoir accès à l'ensemble des documents et témoignages retenus contre lui ;
- il doit pouvoir obtenir l'audition de témoins ou l'examen de pièces utiles à sa défense ;

- les témoins cités par le salarié doivent bénéficier d'un statut protecteur ;
- un conseil paritaire doit être constitué dans chaque branche auquel sont soumises toutes les sanctions de licenciement envisagées dans les entreprises constituant la branche ;
- dans le cas où le conseil donne un avis défavorable ou est partagé entre partie patronale et partie salariale, l'employeur peut poursuivre la procédure, mais le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes d'une contestation de la sanction de licenciement avec un effet suspensif sur l'entrée en vigueur de cette sanction. Dans l'attente du jugement du conseil sur le fond du litige, le salarié ne peut être licencié. Le licenciement intervient si le conseil des prud'hommes donne raison à l'employeur en considérant que les faits commis constituent une faute justifiant une sanction de licenciement ;
- tout licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et/ou prononcé en violation de la procédure ci-dessus est nul et donne droit à réintégration.

Les salariés et leurs organisations syndicales doivent pouvoir avoir accès à l'information permettant d'établir l'existence d'une discrimination à leur encontre

Faire la preuve de la discrimination est un terrain semé d'embûches. Une des difficultés consiste à récupérer l'information permettant d'effectuer la comparaison avec d'autres salariés. Cette difficulté peut aujourd'hui être surmontée dans certains cas seulement : lorsque l'organisation syndicale solidement implantée peut obtenir qu'un certain nombre de collègues du salarié fournissent des éléments relatifs à leur évolution salariale et professionnelle, et en s'appuyant sur une enquête complémentaire de l'Inspection du travail.

Cette situation ne peut être considérée comme satisfaisante : elle rend en effet difficile la réunion des éléments lorsque le syndicat est bien moins implanté ; l'Inspection du

travail ne dispose pas des moyens suffisants pour répondre à la totalité des demandes.

Il faut dénoncer la situation dans laquelle se trouvent des salariés discriminés qui sont dans l'impossibilité matérielle d'accéder aux éléments permettant de fournir la preuve de leur discrimination, ou en tout cas d'étayer auprès d'un juge le bien fondé de leur réclamation.

On doit même considérer qu'il n'est pas normal qu'un salarié ne puisse pas vérifier qu'il ou elle ne se trouve pas discriminé.

Dans la mesure où le caractère confidentiel des données salariales individuelles est protégé, il paraît difficile d'imaginer l'accès direct d'un salarié ou d'une salariée aux données relatives à la rémunération de ses autres collègues.

La protection absolue des données salariales individuelles dans le cadre de l'entreprise doit être discutée : dans la mesure où chaque salariée contribue à la production de biens ou de services, il apparaît normal que la rétribution de la contribution de chacun soit connue de tous. En tout cas un accès indirect par une personne habilitée paraît un minimum, indispensable pour pouvoir vérifier aisément l'existence de discriminations salariales.

En ce sens, nous proposons :

- que cet accès soit garanti à un enquêteur syndical, dont le statut devrait être précisé, tenu au secret sur les données individuelles, mais pouvant y accéder, et en mesure d'obtenir les données nécessaires pour constituer un panel de comparaison.
- de permettre au salarié lui-même ou à son représentant d'accéder aux données anonymisées d'un panel de comparaison (liste des salaires et coefficients pour chaque personne composant le panel, mais sans correspondance entre nom et salaire). Dans les petites entreprises, une réflexion devra être menée pour permettre la constitution de ce panel (en incluant par exemple des entreprises de la même branche).

L'accès au juge des salariés et des organisations syndicales doit être facilité :

L'action devant le conseil des prud'hommes est aujourd'hui individuelle. Or il est fréquent que les cas de discrimination concernent plusieurs salariés voire un nombre important de salariés.

Il devrait être possible alors d'instituer une procédure collective d'action au civil permettant un traitement global d'un même problème, un jugement plus rapide, et en cas de condamnation des sanctions pouvant être renforcées.

Par ailleurs aujourd'hui, il existe une inégalité fondamentale face à la justice civile et pénale entre employeurs et organisations syndicales dont les moyens financiers sont sans commune mesure. Certaines procédures ont un coût financier difficilement supportable par les salariés et/ou les organisations syndicales. L'obligation de faire appel à un avocat pour aller en cassation rajoute à cette justice à deux vitesses. Des mesures devraient être prises pour changer cette situation afin d'aller vers une réelle égalité des armes judiciaires.

Les sanctions pénales doivent être renforcées

La sanction pénale pour discrimination syndicale du Code du travail (articles L2141-5 et L2146-1 : 3750 euros d'amende) doit être alignée sur le niveau de sanction de cette même infraction figurant dans le code pénal (articles 225-1 et 225-2 : trois ans d'emprisonnement et 45000 euros d'amende).

Le « harcèlement discriminatoire » (article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 et article L1132-1 du Code du travail) doit être sanctionné pénalement. Rappelons que l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 précise que la discrimination inclut notamment tout agissement lié à une discrimination directe ou indirecte subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La discrimination en raison de l'exercice normal du droit de grève doit être pénalement sanctionnée. L'interdiction figurant

aujourd'hui à l'article L1132-2 du Code du travail n'est en effet assortie d'aucune sanction pénale.

Les moyens de la justice doivent être considérablement renforcés. Des pôles de droit pénal du travail doivent être mis en place au sein des tribunaux. La formation initiale et continue des magistrats doit être revue en ce sens.

Un cadre légal doit être institué garantissant le statut des représentants du personnel

Les accords de droit syndical se sont multipliés depuis plusieurs années : ces accords peuvent représenter la conquête d'une reconnaissance pour les organisations syndicales sanctionnant un rapport de force, voire l'aboutissement d'une lutte victorieuse contre la discrimination syndicale précisément. Mais ils peuvent aussi constituer la pièce maîtresse d'une stratégie patronale visant à conforter le statut des élus pour mieux les couper de leur base.

Il faut se garder de tout jugement global, les situations variant énormément d'une entreprise à l'autre.

Il n'en reste pas moins insatisfaisant de laisser fixer les règles concernant des droits fondamentaux par la négociation collective, compte tenu des disparités importantes que cela entraîne. Ces accords ne concernent en effet guère que les grandes entreprises.

Des règles garantissant le statut du salarié disposant d'un mandat devraient par conséquent figurer dans le Code du travail : protection accrue, évolution de carrière, discrimination indirecte, etc.

La possibilité d'utiliser l'intranet de l'entreprise et d'adresser des courriels aux salariés sur leur boîte professionnelle doit être garantie pour toutes les organisations syndicales, représentatives ou non, par un texte réglementaire. Aujourd'hui elle est subordonnée au bon vouloir de l'employeur à signer un accord.

Les moyens humains et juridiques de l'inspection du travail doivent être renforcés :

Si le nombre d'agents de contrôle de l'inspection du travail a récemment été augmenté, cela reste très insuffisant : en effet cette augmentation a permis de retrouver le niveau de 1983. Pourtant, la situation du droit du travail et des conditions de travail est bien différente de celle d'il y a vingt-cinq ans : explosion de la précarité, des troubles musculo-squelettiques, des risques dits psychosociaux, etc. En outre, le nombre d'agents de secrétariats des sections d'inspection (une section comprenant un inspecteur du travail, un ou deux contrôleurs du travail et un ou deux agents de secrétariat en charge des tâches administratives) affectés en section d'inspection n'a cessé lui de diminuer dans le cadre de la politique de réduction d'effectifs concernant toute la fonction publique. Cette évolution menace de couper le lien direct entre l'inspection du travail et les salariés et leurs représentants.

Il faut exiger une augmentation importante du nombre d'agents de contrôle et d'agents administratifs de l'inspection du travail de manière à ce que ce service public puisse faire face dans de meilleures conditions à la demande massive émanant des usagers qui lui est adressée.

En guise de conclusion provisoire, et au delà de ces propositions soumises à débats, nous souhaitons enfin que la publication de cette Note favorise la mise en place d'un observatoire de la répression et des discriminations syndicales, dont les objectifs – à débattre – pourraient être de :

- mettre en relation les différents acteurs concernés par la question : syndicalistes de tous horizons, chercheurs, militants associatifs, partis politiques, juristes, etc.
- collecter, analyser et publier des données sur ces phénomènes : données statistiques, témoignages, exemples de luttes victorieuses ou non, liste des entreprises particulièrement discriminantes ;
- suivre et analyser l'évolution de la jurisprudence ;

- proposer des évolutions du dispositif législatif afin de faire reculer ces discriminations et mieux protéger le fait syndical ;
- mettre en place des initiatives publiques : rencontre d'élus, de syndicalistes, de juristes, débats, état annuel de la situation, etc.

De tels objectifs ne pourront se réaliser qu'en s'appuyant sur l'éventail le plus large de forces syndicales, associatives, militantes. La lutte contre la répression est l'affaire collective de toutes et tous.

Fondation Copernic
Pour remettre à l'endroit tout ce que le libéralisme
fait fonctionner à l'envers

La Fondation Copernic a été fondée en octobre 1998, à l'initiative de 331 chercheurs, universitaires, militants associatifs, culturels, syndicalistes ou politiques. Son appel fondateur constate que «le libéralisme n'a pas cessé d'occuper des positions décisives. Qu'il imprègne aujourd'hui toute la pensée de la droite est dans l'ordre des choses. Qu'il influence encore largement la gauche est plus préoccupant. C'est en effet une imposture que de présenter, face à l'effondrement des économies du socialisme dit réel, le libéralisme comme l'alternative de la démocratie et de la liberté. Les marchés ne sont pas la démocratie: bien au contraire, tout concourt à ce que s'instaurent à travers les marchés des cohérences et des initiatives forgeant un ordre mondial qui fait fi de la liberté des peuples et des citoyens, et de leurs besoins. [...] Il faut [...] rompre avec les politiques anciennes, définir et promouvoir des réformes audacieuses. Nous sommes convaincus qu'il n'y a d'alternative que dans la transformation profonde de notre société. [...] C'est à cette tâche que nous voulons contribuer en montrant [...] sur chaque problème, que d'autres politiques que celles qu'inspire le libéralisme sont possibles». Plus de dix ans après, en pleines crises, ces lignes sont d'une brûlante actualité.

La Fondation Copernic met en place des groupes de travail sur des questions extrêmement diverses, chaque fois qu'il y a interrogation dans la société, nécessité de changer et de résister aux offensives libérales. Ces groupes de travail sont constitués en tenant compte du pluralisme de la Fondation; pluralisme politique, syndical, associatif, pluralisme des écoles de pensée, mais aussi des disciplines universitaires et de la recherche. Ces groupes publient leurs résultats sous la forme d'une « Note » ou de « Cahiers » qui sont publiés aux Éditions Syllepse et disponibles en librairie (voir la liste complète des ouvrages parus sur www.fondation-copernic.org et www.syllepse.net).

Fondation Copernic

Boîte postale 32 – 75921 Paris cedex 19
fondation.copernic@ras.eu.org / www.fondation-copernic.org

DÉJÀ PARUS

Impôt juste, société juste

Vincent Drezet, Denis Durand, Marc Gicquel,
Gérard Gourguechon, Jean-Marie Harribey, Pierre Khalfa, Christiane
Marty, Stéphanie Treillet

Éducation nationale en danger

Josiane Boutet (coord.)

Dépendance/perte d'autonomie

Affaire privée ou Sécurité sociale?

Christiane Marty (coord.)

Filmer, ficher, enfermer

Vers la société de surveillance

Évelyne Sire-Marin

Retraites. L'heure de vérité

Fondation Copernic & Attac

Travailler tue !

En toute impunité

Louis-Marie Barnier, Caroline Mécary, Laurent Garrouste,
Annie Thébaud-Mony

À PARAITRE

En finir avec le logement cher

Jean-Baptiste Eyraud & Willy Pelletier, (coord.)

Sarkozy, bilan de la casse

Caroline Mécary, Francis Parny, Willy Pelletier, Gaëlle Rougerie
(coord.)

www.syllepse.net

