

AJ Pénal 2007 p. 282

Pas de discrimination à l'égard du salarié syndiqué refusant d'appliquer les règles de son contrat de travail

Arrêt rendu par Cour de cassation, crim.

3 avril 2007  
n° 60-81.784

Sommaire :

Un salarié investi de fonctions représentatives a été mis à pied par son employeur qui entreprit ensuite de le licencier. Pour prononcer la relaxe de l'employeur des chefs de discrimination et entrave à l'exercice du droit syndical et débouter le salarié constitué partie civile de sa demande de dommages-intérêts, les juges du fond relèvent que les mesures prises résultent de son comportement inadapté. Il n'a pas accepté les nouvelles conditions d'emploi découlant d'un accord d'entreprise régulier puis, s'étant ravisé, a refusé de les appliquer tout en distribuant des tracts dans lesquels il alléguait faussement avoir subi des pressions. Le pourvoi en cassation considère que c'est à l'employeur de rapporter la preuve de l'absence de caractère discriminatoire de ces décisions. La Cour de cassation le rejette. 📄(1)

Texte intégral :

«Attendu qu'en se déterminant ainsi, par des motifs exempts d'insuffisance comme de contradiction et déduits de son appréciation souveraine des faits et circonstances de la cause, la cour d'appel, qui n'a pas renversé la charge de la preuve s'appliquant aux délits prévus par les articles 225-2 du code pénal et L. 412-2 du code du travail, a justifié sa décision.»

**Texte(s) appliqué(s) :**

Code pénal - art. 225-2  
Code du travail - art. L. 412-2

**Mots clés :**

DISCRIMINATION \* Travail \* Salarié syndiqué \* Licenciement \* Charge de la preuve \* Renversement


(1) La répression des actes de discrimination commis à l'encontre des salariés s'applique soit parce qu'ils appartiennent à un syndicat (Crim. 2 sept. 2003, 9 nov. 2004 ), soit parce qu'il n'en font pas partie (Crim. 12 sept. 2000). Les articles 225-1 et 225-2, 3° du code pénal interdisent ainsi de sanctionner ou licencier une personne à raison de ses activités syndicales. Ces dispositions sont complétées par les articles L. 412-2 et L. 481-3 du code du travail qui interdisent à tout employeur de prendre en considération l'activité syndicale d'un salarié pour arrêter ses décisions disciplinaires et de licenciements.

En l'espèce, les mesures prises par l'employeur ne trouvaient pas leur origine dans l'activité syndicale du salarié mais dans son refus d'appliquer un avenant au contrat de travail. Celui-ci résultait pourtant d'un accord conclu entre l'employeur et les représentants syndicaux. Le

salarié n'agissait ainsi qu'en son nom propre même s'il entendait faire passer son opposition personnelle pour une contestation syndicale. De ce fait, le caractère discriminatoire des mesures n'est pas démontré. La partie civile considère néanmoins que ce n'était pas à elle de prouver ce caractère mais bien à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination. Or, les articles 225-1, 225-2, L. 412-2 ne posent aucun renversement de la charge de la preuve.

Néanmoins, l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 est venue entièrement refondre le code du travail et renforcer la répression des discriminations. Le nouvel article L. 1134-1 alinéa 2 énonce qu' « il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». Cependant, ce renversement de la charge de la preuve n'entrera en vigueur que le 1<sup>er</sup> mars 2008 au plus tard. Cette disposition plus sévère ne sera de toute façon pas applicable aux faits antérieurs. En l'espèce, l'employeur n'aurait pas eu de difficulté à prouver l'absence de discrimination.

Gildas Roussel

**Jurisprudence** : Crim. 12 sept. 2000, Gaz. Pal. 2001 ; 2 sept. 2003, Bull. crim. n° 148 ; RSC 2004. 363, obs. A. Cerf-Hollandeur  ; 9 nov. 2004, Bull. crim. n° 279 - **Doctrine** : M. Danti-Juan, Discriminations, Rép. pén. Dalloz