

Lutte contre les discriminations : une nouvelle illustration de la méthode Clerc



Anne-Laure
Bellanger
Avocate Fondatrice
du Cabinet La
Boétie

Nous revenons aujourd'hui sur un arrêt de la Cour d'appel de Rennes qui a confirmé la reconnaissance d'une situation de discrimination en raison des engagements syndicaux d'une salariée et déployé avec pédagogie le contour de l'action en réparation d'une discrimination syndicale.

CA Rennes, 8^{ème} ch. prud'h., 23 oct. 2020, n°17-08599

Dans cette affaire, une représentante du personnel s'estimant victime de discrimination syndicale en raison de ses différents mandats syndicaux a saisi le juge prud'homal en référé d'une demande de communication de documents pour établir cette discrimination, en vertu de l'article 145 du Code de procédure civile, puis saisi le juge prud'homal pour faire reconnaître le traitement discriminatoire dont elle a fait l'objet.

Cette représentante du personnel, en plus de trente années d'ancienneté et de mandats, avait cumulé les situations délicates avec sa Direction, malgré des appréciations toujours dithyrambiques concernant son travail.

Des faits bien documentés

À l'appui de sa demande, la salariée avait pris soin de lister l'ensemble des faits de façon très exhaustive et documentée, repris *in extenso* par la Cour d'appel : absence d'évolution de carrière et de classification, candidatures rejetées, absence d'évolution salariale, absence de formation suffisante, absence d'entretien annuel d'évaluation, mise à l'écart, discrimination sexuelle. La Cour n'hésite pas à vérifier la matérialité de chacun des faits visés : elle épiluche les relevés d'heures de délégation, les données issues du panel de comparaison obtenu en référé, relève que la représentante du personnel n'a pas été invitée à la « cérémonie des vœux », n'a pas reçu sa « bourriche » en décembre 2011, ni son « chèque cadeau »

en décembre 2012... « *Anecdotique, anodin, sans intention malveillante* » : en défense l'employeur a cherché, de façon assez classique en la matière, à banaliser les faits. À tort, a répondu la cour d'appel : **l'aménagement de la preuve offert par le Code du travail nécessite en effet d'aller plus loin que le simple discrédit jeté sur les faits invoqués par la salariée.** Et la mention « *non concernée* » pour chaque item de l'entretien annuel, a été fatale sans compter l'ajout « *pas de présence en agence du fait de son mandat à temps complet* », qui a alourdi une liste de faits, déjà bien complète.

Des faits non prescrits

L'employeur a bien tenté de soulever la question de la prescription de ces faits constitutifs de la discrimination. Or, il s'agit d'un sujet épineux depuis la réduction du délai de prescription en 2008 (passé de 30 à 5 ans), car en matière de discrimination syndicale notamment, les faits peuvent s'étaler sur des années, voire des décennies. Or, les dispositions de l'article L. 1134-5 du Code du travail fixent le délai à cinq années « *à compter de la révélation de la discrimination* ». Sur ce fondement, l'employeur a soutenu que la salariée avait agi trop tard en déposant sa requête en 2015, alors qu'elle les dénonçait depuis 2008. En phase avec la récente décision de la Cour de cassation en la matière (Cass. soc., 31 mars 2021, n°19-22.557), la Cour a ici estimé que ces faits n'apparaissent pas prescrits dans la me-