
Air France condamnée pour discrimination syndicale

Par un jugement rendu le 18 septembre 2015, la cour d'appel de Toulouse a condamné Air France pour discrimination syndicale à l'encontre de l'un de ses salariés, représentant du personnel Sud Aérien à l'informatique de Toulouse.

La discrimination comme arme anti-syndicale

La discrimination syndicale, comme toutes les formes de discrimination, est interdite par la loi (article L1132-1 du code du travail). Pourtant, cette forme de discrimination constitue une pratique courante dans les entreprises. Elle est une des méthodes utilisées par les employeurs pour contester le fait syndical dans l'entreprise.

Les droits syndicaux sont liés à l'histoire du mouvement social. La loi qui reconnaît le droit syndical est adoptée le 21 mars 1884, sous la Troisième République. En 1936, après la victoire du Front Populaire, les salariés se voient reconnus un ensemble de droits et notamment celui d'être représentés par des délégués du personnel. Mais il faut attendre 1968 pour que le syndicat entre véritablement dans l'entreprise sous la forme de la section syndicale d'entreprise.

La discrimination est utilisée comme un outil de management. Les pratiques discriminatoires sont courantes : les employeurs, contraints d'accepter l'activité syndicale dans l'entreprise, les utilisent afin de fragiliser les discriminés et d'apeurer les autres salariés qui seraient tentés par l'action syndicale.

La forme de discrimination la plus courante a lieu dans l'évolution de carrière d'un délégué. Le salarié voit son évolution de carrière retardée ou bloquée par rapport à d'autres salariés dans la même situation professionnelle. Cette discrimination peut rester difficile à prouver en raison de **l'individualisation croissante des salaires** qui peut servir de prétexte à des inégalités.

Néanmoins, le jugement rendu par la cour d'Appel de Toulouse reconnaît la discrimination en terme salarial et d'avancement de carrière envers un délégué du personnel Sud Aérien.

Quelle méthode employer pour contrer ces discriminations ?

Il est important de pouvoir se comparer à un panel représentatif de ses collègues. Par exemple avec même ancienneté, même diplôme, même âge, même classification. Egalement par

rapport à des collègues ayant moins d'ancienneté, mais avec le même diplôme, et qui ont eu des promotions plus rapides. Ainsi, on démontre que son évolution de carrière a été retardée ou bloquée par rapport à un panel de référence.

Même devant la justice, tout le jeu de la direction consiste à ne dévoiler qu'un minimum d'information, arguant du prétexte de l'autonomie de gestion de son personnel. Ainsi, dans le cas présent Air France a refusé de fournir les salaires et fiches d'évaluations annuelles de salariés comparables, seuls à même de prouver la non-discrimination. C'est en partie pour ce motif qu'elle a été condamnée, instituant que le seul fait d'avoir des appréciations défavorables ne justifie en rien une discrimination, encore faut-il démontrer la corrélation entre les appréciations et les avancements des salariés comparables.

Par ailleurs, la validation des acquis et de l'expérience est également prépondérante dans la mesure où cette certification indépendante a du poids face à un juge et Air France ne peut pas la remettre en cause d'un revers de main.

Une procédure qui ressemble à un parcours du combattant

Une fois que le dossier est monté, reste à la porter en justice.

La marche est longue et fastidieuse entre la conciliation, le jugement en première instance puis en appel, sans compter les nombreux reports. Ainsi, le résultat présent intervient après sept années de procédures judiciaires

A partir de l'instance d'appel, l'affaire est jugée par des **juges indépendants et professionnels**. Ne compte que le droit, que l'entreprise interprète à sa manière ou oublie souvent d'appliquer.

Aujourd'hui, comme Air France n'accepte pas cette décision de justice elle porte l'affaire en cassation. En utilisant l'argent comme nerf de la guerre car les procédures sont également coûteuses. Cela traduit également la peur patronale que ce jugement puisse servir dans d'autres cas, d'où la volonté de le casser.

Malgré toutes les difficultés rencontrées et à venir, il est important de noter ceci :

Quand on veut se battre, on peut gagner !

Alors, bonne année de lutte à vous tous pour vos salaires et pour vos droits.

Halte à la morosité que l'on veut nous imposer.....et relevons la tête en 2016.

SUD Aérien – BP 30 - 91551 PARAY VIEILLE POSTE CEDEX

Tél : 01.41.75.20.85 - Fax : 01.41.75.64.02 - E-mail : sudaf@wanadoo.fr

Site web : sud-aerien.org

 Sud Aerien

 @SudAerien