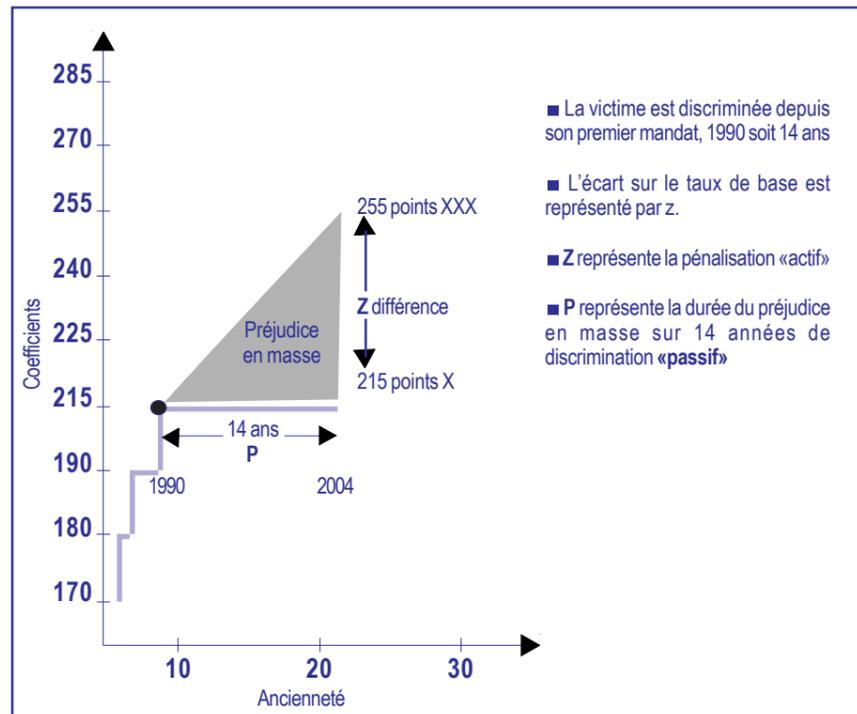


Calculer le préjudice

La méthode retenue est celle dite de la triangulation.



Le calcul de Z est une différence :

$$XXX - X = Z$$

Le calcul en masse W est celui de la surface d'un triangle rectangle

$$\frac{(Z \times 13) \times 14}{2} = W \text{ préjudice en masse}$$

On peut majorer W d'un pourcentage de 30% pour la perte subie sur : La retraite, préjudice moral, primes diverses....

$$W \times 30 \% = \text{estimation globale de réparation du préjudice.}$$

Attention

- Ceci n'est qu'une représentation simplifiée de ce que pourrait être une démonstration établissant la différence de traitement.
- Cette modélisation n'est absolument pas suffisante pour construire un dossier en discrimination.
- Il ne s'agit ici que d'une indication méthodologique.

Ne rien entreprendre sur le sujet, sans prise de contact avec un de nos conseillers.

Tél. : 01.48.18.21.24 (ou 21.44)

Fax : 01.48.18.21.08

email : francois.clerc@ftm-cgt.fr



Essentiel Base d'un dossier en discrimination syndicale

Devant une juridiction prud'homale :
L'article L122-45 du Code du Travail ⁽¹⁾
nous dit qu'en matière de discrimination
et dans le cadre de l'aménagement
de la charge de la preuve,
il revient à la victime de présenter
les éléments de fait...



Pour présenter les éléments de fait, il faut d'abord les établir !

C'est la tâche qui incombe au salarié discriminé dans la réalisation de son dossier.

En quelques mots, quelques évidences

Une discrimination est une différence de traitement !

Oui, mais attention, toute différence de traitement n'est pas forcément une discrimination.

Le mode de gestion individuel du personnel est légal. Cela signifie qu'un patron a le droit ⁽²⁾ de rémunérer de façon différente chacun de ses salariés en récompensant compétence, performance et mérite....

Par contre il lui est interdit de

l'appartenance syndicale pour déterminer de l'avancement professionnel, de la formation, du salaire... d'un salarié (L 412-2), c'est dans ce cas, qu'il y a discrimination syndicale.

Pour faire la démonstration de la discrimination syndicale nous l'avons vu plus haut, « il faut établir les éléments de fait ».

De quoi s'agit-il ?

A nous de rassembler et de construire les éléments caractérisant la différence de traitement, de les présenter sous la forme de tableaux, graphiques, courbes... et de calculer le préjudice.

Préjudice qui présente au minimum deux aspects : l'actif et le passif.

Démontrer aussi la nature et l'origine syndicale de cette pénalisation.

⁽¹⁾ Code du Travail 2002

⁽²⁾ Même en considérant la notion : à travail égal, salaire égal

Comment s'y prendre ?

« Quand on est discriminé, on l'est par rapport à des personnes qui ne le sont pas ».

Pour montrer une discrimination, il faut comparer sa situation avec celle de personnes qui ne sont pas discriminées.

On ne peut comparer que des choses comparables.

L'idée retenue et qui s'est imposée au fil du temps, consiste à se comparer avec des personnes entrées dans l'entreprise en situation de départ en tous points comparables.

Nous allons pour identifier cette population parler de « panel de comparants », « d'homologues »...

Qu'est-ce qu'une situation comparable ?

Selon l'acception ce sont des personnes embauchées en situation identique, c'est une

donnée objective. (voir cours de cassation).

Nous retiendrons comme données objectives des personnes embauchées dans les mêmes années, au même niveau (diplôme, coefficient, classification...), dans la même filière professionnelle.

L'environnement professionnel direct peut aussi être retenu.

Comment obtenir ces informations sur nos comparants ?

- Le relationnel,
- La consultation du registre du personnel (R 620-3),⁽³⁾
- La consultation des listes électorales,
- L'implication de l'inspection du travail.

Une fois ces informations recueillies comment les présenter ?

Dans notre dossier d'éléments de fait qui sera ainsi constitué.



Exercice pratique

D'abord présenter le « panel »

Mon panel de comparants est composé de tous les salariés présents aux effectifs (date) qui présentent la particularité d'avoir été embauchés à la même période que moi (années...), dans la même filière professionnelle, au même niveau. Ces personnes n'ayant pas été militantes, elles n'ont pas été victimes de discrimination. Il s'agit de Mesdames et Messieurs * A ; B ; C ; D ; E ; F ; G

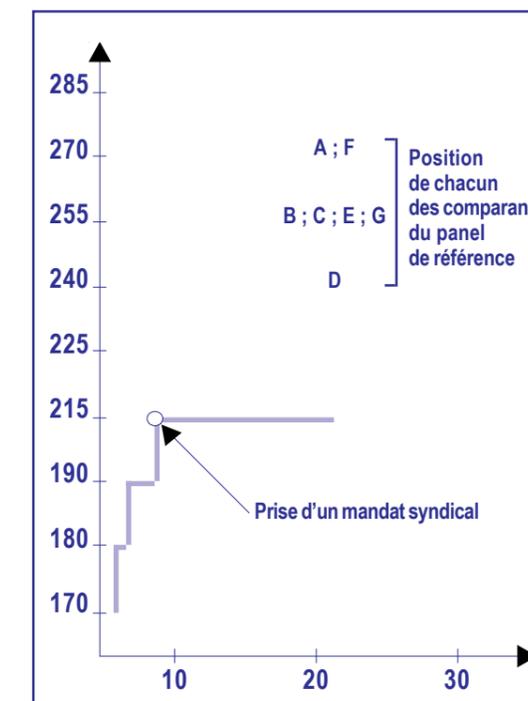
On imagine ici le cas d'un « discriminé » embauché en 1983 à 170 points, militant depuis 1990 et qui aurait pris un mandat syndical après avoir obtenu le coefficient 215 points

Une présentation peut s'imaginer comme suit :

Année d'embauche

1982	1983	1984
A B	C D	E F G

Et maintenant un graphique :



Voici à quoi peut ressembler la courbe de carrière d'un militant qui aurait commencé à militer après 7 années d'ancienneté. On constate que ces comparants A ; B ; C ; D ; E ; F ; G ont eu une évolution plus favorable. Il est possible de déduire, que si la personne avait évolué normalement, elle se situerait à 255 points avec le salaire XXX correspondant.

ATTENTION
La liste des comparants doit être exhaustive dans les conditions précitées.



Puis un tableau

Nom	Année d'embauche	Age	Coefficient embauche	Coefficient actuel	Salaire moyen du coeff.	Moyenne des salaires Moyens XXX	Salaires réels
A	1982	0	170 pts	270 pts	XXXX		
B	1982	0	170 pts	255 pts	XXX	?	
C	1983	0	170 pts	255 pts	XXX	?	
D	1983	0	170 pts	240 pts	XX	?	
E	1984	0	170 pts	255 pts	XXX	?	
F	1984	0	170 pts	270 pts	XXXX	?	
G	1984	0	170 pts	255 pts	XXX	?	
Discriminé	1983	0	170 pts	215 pts	X	X	

■ Les salaires moyens dans le coefficient se trouvent dans le document préparatoire aux négociations salariales.



⁽³⁾ Tous les délégués du personnel peuvent consulter à tout moment ces registres