

Introduction

La discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ?

Enjeux et état des lieux

*Thomas Amossé**, *Jean-Michel Denis***

S'il en était besoin, les mouvements sociaux du printemps 2016 autour de la loi « Travail »¹ ont rappelé la place centrale occupée par les syndicats en France. Le rôle qu'ils jouent, dans le débat public comme dans la vie des entreprises, n'a pourtant rien d'une évidence. Entre droit d'expression des salariés et liberté économique des employeurs se pose la question des modalités de l'action syndicale, de la négociation au conflit (cf. par exemple BÉROUD *et al.*, 2008). En miroir, les risques auxquels les militants et représentants syndicaux sont collectivement et individuellement exposés ont fait l'objet d'une attention accrue de la part des acteurs de terrain comme des chercheurs en sciences sociales². Intégrées à un large spectre de pratiques qui tendent à faire obstacle ou à décourager l'engagement syndical, ces situations ont principalement été combattues et analysées sous l'angle de la discrimination, c'est-à-dire comme une « inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi » selon la définition qu'en donne le Défenseur des droits³. Comme nous le verrons, l'utilisation de la notion de discrimination n'est pas neutre : l'existence de méthodes standardisées de preuve associées à la notion en facilite la mise en évidence, par le droit comme par les sciences sociales ; dans le même temps, elle en restreint la portée, puisque seules certaines situations peuvent être qualifiées de discriminatoires. Aussi ce numéro suit-il une

* Centre d'études de l'emploi (CEE) ; thomas.amosse@cee-recherche.fr.

** Université Paris Est Marne-la-Vallée ; jean-michel.denis@u-pem.fr.

1. Loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs », qui a été enregistrée à l'Assemblée nationale le 24 mars 2016.

2. Cf. par exemple les travaux de l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales qui rassemble des syndicalistes, juristes, sociologues, économistes, etc. depuis sa création en 2012.

3. En l'occurrence ici, le critère est l'affiliation syndicale et les inégalités de traitement se réfèrent aux situations observées dans le monde du travail (cf. la page consacrée à la lutte contre les discriminations sur le site du Défenseur des droits : <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/competences/missions-objectifs/lutte-contre-les-discriminations>, consultée le 13 juillet 2016).

double ambition : dresser un état des lieux des pratiques anti-syndicales ; analyser de façon réflexive le recours à la catégorie de discrimination pour en rendre compte.

Pour ce faire, *Travail et Emploi* rassemble pour la première fois en France une sélection d'articles qui témoignent de l'apport spécifique de différentes sciences sociales (économie, droit, sociologie, sciences politiques, histoire) à la compréhension de la question. Plus encore que pour d'autres sujets abordés dans la revue, la pluridisciplinarité est décisive en la matière. Les pratiques anti-syndicales mises à jour sont le plus souvent cachées ou discrètes, illégales ou illicites. Elles sont l'objet d'appréciations divergentes entre acteurs, souvent de conflits, parfois de contentieux devant les tribunaux. Se pose ainsi aux observateurs un double problème de définition et de mesure, de catégorisation et d'objectivation. Dans quelle mesure l'entrée par la discrimination syndicale résume-t-elle l'ensemble des formes d'anti-syndicalisme ? Comment les décrire, en mesurer l'ampleur ou les variations ? Publier des travaux relevant de plusieurs cadres disciplinaires, d'un point de vue théorique comme empirique, fournit autant d'approches complémentaires qui permettent de restituer la complexité d'un objet difficile à circonscrire.

Le droit et l'économie, d'orientation plus normative, décrivent et analysent la situation des syndicalistes au regard des définitions juridiques et économiques de la discrimination. Dans ce numéro, **Jérôme Bourdieu** et **Thomas Breda**⁴ établissent statistiquement la pénalité salariale, toutes choses égales par ailleurs, qu'induit un mandat syndical et en proposent une interprétation théorique originale au regard des modélisations existantes de la discrimination en économie. Analysant les contentieux juridiques récents, **Frédéric Guiomard** et **Inès Meftah** donnent à voir la non univocité du droit de la discrimination syndicale : ils montrent que le motif syndical tend à s'effacer devant la question de l'égalité de traitement et soulignent la porosité, dans des directions opposées, avec les notions d'entrave syndicale et de harcèlement.

La sociologie et les sciences politiques rendent compte de la pluralité des pratiques et de la manière dont les acteurs perçoivent leur condition, s'approprient les règles, s'engagent (parfois) dans la lutte. Dans leur contribution, **Baptiste Giraud**, **Amaël Marchand** et **Étienne Penissat** précisent les contours et les ressorts du sentiment de discrimination des représentants du personnel : soulignant l'opposition entre mandats (syndicaux et non syndicaux) et entre organisations, ils décrivent la diversité des facteurs qui entrent en jeu dans la construction sociale de la discrimination syndicale. De leur côté, **Vincent-Arnaud Chappe**, **Cécile Guillaume** et **Sophie Pochic** s'intéressent à une évolution récente du droit, aux négociations autour de la notion de carrière syndicale, et à la manière dont les acteurs s'en sont emparés dans quatre grandes entreprises. Ils montrent que si de telles carrières peuvent être une avancée pour certains permanents syndicaux, elle ne résout en rien la situation des militants de terrain.

Dernière des sciences sociales retenues dans ce panorama, l'histoire opère à distance et autorise un retour « à froid » sur des situations conflictuelles d'entreprise.

4. Dans la suite de l'introduction, les articles du numéro seront indiqués par un appel en gras de leurs auteurs.

Elle permet d'établir l'étendue des faits par le travail archivistique et documentaire, et ainsi de mieux comprendre leur logique et éventuelle dimension systémique par la prise en compte des contextes sociaux, économiques et politiques. **Clair Juilliet** décrit les pratiques de rénovation du dialogue social dans l'usine Sud-Aviation de Toulouse au cours des années 1970 : il en montre l'étendue, tout en soulignant une de ses facettes principales, à savoir la préférence donnée à certaines organisations syndicales jugées plus conciliantes, au détriment d'autres plus contestataires. Revenant sur la bataille emblématique de la Confédération générale du travail (CGT) dans l'usine Peugeot de Sochaux à la fin des années 1990, **Nicolas Hatzfeld** expose pour sa part la dynamique répressive à l'œuvre depuis des décennies, dynamique mise à mal par cette première reconnaissance de cas de discrimination syndicale.

In fine, ce numéro conduit à une compréhension large et approfondie de l'ensemble des pratiques anti-syndicales, ainsi que des catégories utilisées pour s'y opposer et en rendre compte. Dans la suite de l'introduction, nous nous proposons précisément de revenir sur ces deux fils qui parcourent l'ensemble des articles, et plus largement la littérature existante. Mettant provisoirement de côté les enjeux de définition, nous établissons dans un premier temps un état des lieux des risques auxquels expose l'engagement syndical, risques susceptibles de refléter à la fois des stratégies patronales particulières et un anti-syndicalisme ordinaire. Ensuite, nous nous interrogeons sur le recours grandissant à la catégorie de discrimination pour qualifier ces situations : précisant le cadre juridique et les définitions retenues par les sciences sociales, nous revenons sur son succès, comme catégorie pratique et analytique, et essayons de comprendre ce qu'il révèle de l'évolution de l'action syndicale et de la manière de penser les inégalités.

Entre répression et discrimination, un état des lieux des risques auxquels expose l'engagement syndical

L'exercice de l'action syndicale ne va pas de soi. La plupart des textes qui composent ce numéro permettent d'en rendre compte, et confirment ce qu'établissent par ailleurs l'observation de l'actualité juridique et les témoignages d'acteurs du monde du travail.

Pénalité salariale et freinage des carrières

À partir de la dernière enquête *Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE)*, conduite en 2011, **J. Bourdieu** et **T. Breda** estiment qu'à sexe, âge et niveau de diplôme identiques, les salariés syndiqués ont en 2009 un salaire moyen inférieur de 3 % à 4 % à leurs collègues non syndiqués. Cette pénalité salariale est nettement plus élevée – elle dépasse alors 10 % – pour les délégués syndicaux, qui sont les plus exposés à des relations conflictuelles avec leur employeur dans la mesure où

leur est dévolue (entre autres choses) la mission de négocier les salaires. Cette pénalité s'explique pour l'essentiel par des carrières plus fréquemment bloquées : les délégués syndicaux ont, de fait, déclaré des taux de promotion plus faibles entre 2008 et 2010 (de l'ordre de cinq points de pourcentage, à sexe, âge, et niveau de diplôme donnés). Conduits sur un échantillon représentatif d'établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole, c'est-à-dire là où sont susceptibles d'être présents des syndicats dans le secteur privé, ces résultats démontrent pour la première fois en France de façon directe la pénalité salariale et le blocage des promotions qui pèsent en entreprise sur les carrières des délégués syndicaux, et dans une moindre mesure sur celles des salariés syndiqués.

Cette conclusion fait écho aux déclarations des représentants du personnel dans un autre volet de l'enquête *REPONSE*, dont rend compte l'article de **B. Giraud** et ses co-auteurs. Dans plus du tiers des établissements qui disposent de délégués syndicaux, ceux affiliés au syndicat majoritaire indiquent que leur expérience de représentant du personnel a été un frein pour leur carrière. Ce sentiment n'est bien sûr pas mentionné de façon identique dans tous les établissements : il est notamment plus répandu lorsqu'il y a eu récemment une grève ou lorsque le climat social est perçu comme tendu ; plus surprenant, les résultats statistiques établissent « toutes choses égales par ailleurs » un lien avec l'existence de négociation salariale. L'activité de négociation, qui est au cœur des missions syndicales, apparaît ainsi comme associée à un sentiment plus fréquent d'une carrière freinée en raison de son mandat. S'agissant de déclarations de représentants du personnel, il est difficile de démêler ce qui tient de la perception – la prise de conscience d'inégalités vécues peut être favorisée par différents facteurs dont une institutionnalisation des relations sociales dans l'établissement – et de la réalité objective. Toutefois, cette perception est cohérente avec l'appréciation que portent les employeurs sur l'action syndicale : le sentiment d'avoir eu une carrière freinée est plus fréquent lorsque les dirigeants interrogés indiquent que les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise. De nombreux autres indices tendent à montrer que les représentants syndicaux et, plus largement, les salariés syndiqués, ont des salaires moins élevés et des carrières moins favorables.

Ainsi, **N. Hatzfeld** expose la centralité de la question salariale et de la reconnaissance de la carrière dans l'usine Peugeot de Sochaux à la fin des années 1990. Cette bataille judiciaire, symbolique par l'ampleur du système mis en évidence et par la méthode que le tribunal a validée dans l'administration de la preuve, en inaugurera bien d'autres. L'analyse proposée par **F. Guiomard** et **I. Meftah** témoigne également de l'importance prise par les inégalités salariales et de carrière dans les cas des contentieux juridiques concernant la discrimination syndicale. Ce constat est lui-même confirmé par un rapport de la Cour de cassation portant sur les moyens d'améliorer la lutte contre les discriminations : il y est écrit que « la participation à une activité syndicale est l'une des plus grandes sources de discrimination en entreprise » et que cette « discrimination, qui peut parfois être violente et directe, se manifeste le plus souvent de

manière insidieuse, par un retard dans l'évolution de carrière et l'évolution salariale » (PÉCAUT-RIVOLIER, 2013, p. 23).

Une gamme étendue de situations discriminatoires et de formes de répression patronale

Au-delà de la question salariale et de l'avancement dans la carrière, c'est d'un ensemble étendu de pratiques visant à affaiblir les syndicats dont témoignent les travaux consacrés aux conditions d'exercice de leur activité. Les risques encourus individuellement et les obstacles posés à l'action représentative dessinent ainsi un continuum de situations en entreprise. Les catégories de discrimination et d'entrave au droit syndical sont parfois liées devant les tribunaux (**Guiomard, Meftah**). Et elles sont associées en pratique : la probabilité qu'un représentant déclare que sa carrière a été freinée en raison de son mandat est plus élevée, toutes choses égales par ailleurs, dans les établissements où une procédure juridique a été engagée pour entrave au droit syndical (**Giraud et al.**).

Dans la postface du numéro de la revue *Le Droit ouvrier* consacré à la discrimination syndicale, l'ancien secrétaire général de la CGT, Bernard THIBAUT, rappelle la vaste palette de moyens utilisés par les employeurs pour éliminer ou affaiblir l'action syndicale. De fait, la synthèse des pratiques et du droit qui est dressée par le numéro (SPIRE, 2006) montre des décisions prises à tous les stades de la relation professionnelle à l'encontre des syndicalistes, ou supposés tels : lors d'un recrutement ou à l'issue d'une période d'essai, pour l'accès à un stage ou à une période de formation, dans le déroulement de la carrière (affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, reclassement, mutation ; et évidemment rémunération), ou encore dans le cadre d'un renouvellement de contrat, d'une sanction, d'un licenciement. Certaines situations concernent plus spécifiquement l'exercice des mandats syndicaux, comme le relève la jurisprudence de la Cour de cassation, en autant de cas pratiques auxquels elle a été confrontée (COUR DE CASSATION, 2008) : les représentants syndicaux peuvent se voir défavorisés dans l'attribution ou le retrait de fonctions, la répartition du travail faisant de l'activité syndicale le critère d'application d'un régime d'organisation du travail et de rémunération propre, la modification de l'horaire de travail, les absences liées à l'exercice d'un mandat pour priver le salarié d'une prime d'assiduité, etc. Une grande variété de contentieux est observée sur la période récente, entre 2012 et 2014 (**Guiomard, Meftah**), et inclut les risques pour l'emploi alors que celui-ci est en principe protégé par le droit⁵. D'ailleurs, dans près d'un établissement sur dix où ils sont présents, les représentants syndicaux signalent que leur emploi a été menacé en raison de leur mandat (**Giraud et al.**).

Dans le numéro de la revue *Agone* consacré à la répression patronale, Étienne PENISSAT décrit le large spectre des pratiques actuellement observées : « des techniques

5. Les licenciements de salariés protégés (dont font partie les représentants du personnel) sont soumis à l'autorisation préalable de l'inspection du travail (cf. *infra* et **Guiomard, Meftah** pour davantage de précisions sur le cadre légal).

managériales de contournement et de domestication des syndicats aux usages du droit et des juristes par les directions d'entreprise, en passant par les stratégies pour soutenir un syndicalisme de cogestion quand ce ne sont pas de véritables "syndicats maisons" » (2013, p. 14). Dans certaines entreprises, il s'agit d'un système où le contrôle du jeu social par la direction et la répression syndicale constitue une tradition de longue date. Ce système, d'autant plus difficile à combattre qu'il a lieu le plus souvent dans « l'ordinaire du travail » (pour reprendre l'expression de **N. Hatzfeld**), repose sur un vaste répertoire d'actions mis au jour par les historiens, que ce soit dans le contexte des « années 1968 » (**VIGNA**, 2013) ou lors de la décennie suivante, comme dans l'entreprise Sud-Aviation analysée par **C. Juilliet**. La stratégie d'affaiblissement du contre-pouvoir syndical mise en évidence utilise à la fois des méthodes directes (discrimination salariale et blocage des carrières ; contrôle de l'embauche ; mobilisation de l'encadrement et de la maîtrise) et plus indirectes (utilisation des possibilités réglementaires pour freiner le « dialogue social », division syndicale qui décourage les syndicats plus combatifs à l'époque : la Confédération française démocratique du travail [CFDT] et la CGT). Ces pratiques n'ont manifestement pas disparu, comme l'illustrent certains témoignages de syndicalistes (par exemple **CLÉMENT**, 2013). Elles sont même enseignées dans le cadre de stages de formation lors desquels des cadres d'entreprise, des directeurs des ressources humaines (DRH) et des managers, apprennent à désarmer l'action collective des salariés (**GIRAUD**, 2013).

Cet éventail de situations, que l'on peut analyser comme un fait social au-delà de la seule entrée par les catégories juridiques de la discrimination et de l'entrave syndicales, se caractérise par sa dimension polymorphe, et parfois diachronique. Ces situations sont plus ou moins violentes et visibles, parfois discrètes et larvées, à la frontière de la légalité. Pour ne prendre que deux exemples : le jeu sur les seuils sociaux pour éviter d'avoir des représentants du personnel dans son établissement doit-il être rangé du côté de la discrimination syndicale ? Et le fait de favoriser une organisation syndicale plutôt qu'une autre, ou les représentants non syndiqués, relève-t-il de l'entrave à l'exercice du droit syndical ou d'un mode acceptable de régulation des relations sociales dans l'entreprise ? Dans ce répertoire, la stratégie de division syndicale apparaît centrale. **C. Juilliet** le montre de façon édifiante pour les années 1970, nous l'avons dit. Une publication récente du ministère du travail en atteste également : alors que 30 % des représentants du personnel syndiqués interrogés dans *REPONSE* déclarent en 2011 que leur mandat a été un frein pour leur carrière, seuls 4 % des représentants non syndiqués sont dans ce cas (**PAK, PIGNONI**, 2014). Dans leur contribution, **T. Breda** et **J. Bourdieu** soulignent que ces déclarations ne sont pas infondées : les représentants syndiqués ont des probabilités deux fois plus faibles d'avoir été promus au cours des trois dernières années que leurs collègues non syndiqués. Et ce sont les représentants des syndicats dits contestataires aujourd'hui, de la CGT et de Force ouvrière (FO), qui mentionnent le plus souvent ce sentiment⁶.

6. Dans un article précédent (2014), **Thomas Breda**, à partir des données sur les salaires de 2003, a d'ailleurs établi que la pénalité salariale des délégués syndicaux est plus élevée quand les représentants appartiennent à la CGT.

Anti-syndicalisme ordinaire et invisibilité de l'empêchement syndical

Qu'il s'agisse de pratiques discriminatoires, d'entraves au droit d'expression ou de formes licites de répression patronale, les conditions d'exercice de l'action syndicale témoignent de la persistance d'opinions anti-syndicales en France, dans certaines entreprises du moins. C'est sans compter les pans de l'espace productif où l'aversion pour les syndicats est telle qu'ils ne peuvent s'implanter, par exemple dans les secteurs qui demeurent de véritables déserts syndicaux comme la construction ou l'hôtellerie-restauration. La dernière enquête *REPONSE* le montre, les dirigeants sont d'autant plus critiques à l'égard des représentants du personnel, et tout particulièrement des syndicats, que ces derniers ne sont pas présents dans l'entreprise (AMOSSÉ, FORTH, 2016, table 3.6, p. 96 par exemple).

Aussi existe-t-il une part largement invisible de la discrimination syndicale, qui s'exerce dès l'embauche (par l'éviction de candidats susceptibles de se syndiquer) ou avant même qu'un syndicat n'entre dans une entreprise. Peu de recherches abordent cette question, qui échappe le plus souvent au droit⁷, et est de fait particulièrement difficile à objectiver. Certaines expériences de *testing*⁸ ont toutefois été conduites à l'étranger, dont l'une récemment en Belgique. Elle montre que les candidats qui font état d'une affiliation syndicale passée obtiennent, à profil par ailleurs identique, moins fréquemment la possibilité de passer un entretien dans les entreprises où ils ont envoyé leur *curriculum vitae* (CV) (BAERT, OMEY, 2014). En France, à notre connaissance, une seule expérimentation de ce type a été réalisée par une équipe de l'Observatoire des discriminations de l'université Paris 1 (AMADIEU, ROY, 2016) : elle conclut à une probabilité sept fois plus faible d'obtenir un entretien pour les candidats ayant mentionné dans leur CV qu'ils étaient préalablement affiliés au syndicat SUD Étudiant. Bien que l'écart soit particulièrement élevé, le choix dans le *testing* d'un syndicat perçu comme fortement contestataire rend difficile la généralisation du résultat, qui pourrait témoigner d'une aversion idéologique pour ce syndicat plus que d'une hostilité à l'égard des candidats ayant une expérience de syndicalisme étudiant en général. Souhaitons que de nouvelles recherches s'engagent sur cette voie, selon cette méthode ou d'autres, afin d'identifier l'étendue de l'aversion patronale pour le syndicalisme, de préciser le profil des employeurs qui lui sont hostiles (ou à l'inverse qui y sont

7. En France, les contentieux demeurent rares en la matière, bien que la loi interdise de sélectionner les salariés selon l'affiliation syndicale et protège du licenciement, qui est soumis à une autorisation administrative, les salariés candidats aux élections professionnelles (cf. *infra* pour le cadre légal).

8. Ces méthodes, suivant un cadre expérimental, visent à identifier des situations de discrimination en établissant s'il y a, ou non, égalité de traitement (ici lors d'un recrutement) entre deux populations qui ne diffèrent que selon un critère (ici une expérience syndicale passée). Pour une synthèse courte et des références sur l'apport et les limites de ce type de méthode dans la lutte contre les discriminations, cf. DUGUET *et al.* (2009).

attachés⁹), et enfin de mieux comprendre les processus conduisant à de telles opinions et la manière dont elles se traduisent, en pratique, dans la gestion des entreprises¹⁰.

La confrontation avec un contexte anti-syndical, en tant qu'expérience vécue, y compris lorsqu'elle est ressentie et interprétée comme une entorse au droit, ne donne pas nécessairement lieu à mise en cause juridique : elle peut être acceptée par les acteurs, intériorisée, refoulée, vécue sur un mode héroïque, etc. Même s'il faudrait sans doute y ajouter une partie des cas d'entrave syndicale¹¹, le faible volume de contentieux en matière de discrimination syndicale – 660 décisions par an au niveau des prud'hommes, rapportées aux près de 767 000 représentants élus ou désignés –, invite à constater que « les désavantages subis [...] semblent ainsi n'être que rarement soumis aux juridictions, et donne[nt] lieu en majorité à d'autres types de [...] différends, notamment le recours à l'intervention de l'inspection du travail ou au défenseur des droits, ou ne faire l'objet d'aucune contestation » (**Guiomard, Meftah**, pp. 65-66). La création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations (Halde), intégrée depuis 2011 au Défenseur des droits, a de fait ouvert la possibilité aux salariés, et plus largement aux citoyens, de se plaindre officiellement d'un traitement perçu comme injuste de la part d'une administration, d'une entreprise, d'un intermédiaire ou partenaire commercial, etc. Selon le dernier rapport annuel de l'institution, la très grande majorité des quelque 75 000 réclamations reçues en 2015 concerne le fonctionnement des services publics (DÉFENSEUR DES DROITS, 2016). Toutefois, environ 4 800 réclamations sont classées par l'institution dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; 5,6 % d'entre elles (soit quelques centaines) concernent l'activité syndicale (cinquième motif de réclamation, derrière l'origine, le handicap, l'état de santé et l'âge).

Comme les contentieux juridiques, les plaintes auprès du Défenseur des droits sont en nombre limité, et sans commune mesure avec les déclarations des représentants du personnel¹² et le handicap salarial lié, « toutes choses égales par ailleurs », à leur fonction syndicale¹³. Il y a de fait un hiatus entre l'étendue des opinions et attitudes

9. Certains employeurs (par exemple dans des entreprises ou des secteurs où les capacités d'animation d'équipe sont valorisées) peuvent en effet préférer des candidats ayant eu dès leurs études l'expérience d'une organisation collective.

10. Les opinions anti-syndicales ne sont pas, en soi, réprimées par la loi, dans la mesure où l'exercice de la liberté syndicale est par ailleurs respecté, sur le plan individuel comme collectif (cf. CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, 2013, pour une analyse au niveau international de l'équilibre à trouver entre liberté d'expression des employeurs et droit syndical).

11. Le nombre de saisines des tribunaux pour des contentieux relatifs à la représentation des salariés est de l'ordre de 9 000 en 2010, mais une part de ces saisines est susceptible de ne concerner que des points mineurs d'organisation des élections professionnelles. De façon complémentaire, et à titre de comparaison, les suites judiciaires données aux procès-verbaux de l'inspection du travail pour entrave étaient au nombre de 25 en 2007 ; et l'ensemble des condamnations pénales pour entrave étaient de 39 en 2010 (OBSERVATOIRE DE LA DISCRIMINATION ET RÉPRESSION SYNDICALES, 2014, pp. 53-56).

12. Le nombre d'établissements de 11 salariés et plus disposant d'au moins un représentant du personnel étant de 120 000, on peut estimer, d'après *REPONSE*, à 19 000 le nombre d'établissements dans lesquels le représentant du personnel a déclaré que sa carrière avait été bloquée en raison de son mandat.

13. Bien sûr, des investigations statistiques supplémentaires et une confrontation avec les critères quantitatifs usuellement retenus par les juges pour établir les situations de discrimination seraient nécessaires pour estimer le nombre d'établissements où la pénalité salariale des représentants du personnel serait un indice probant de discrimination

potentiellement discriminatoires (notamment anti-syndicales) et les pratiques qui peuvent être dénoncées juridiquement ou, du moins, faire l'objet d'une réclamation officielle. Cette question est aujourd'hui centrale, comme l'indique la vaste enquête conduite en 2016 sous l'égide du Défenseur des droits qui « vise à mesurer et à caractériser les situations de non-recours » (DÉFENSEUR DES DROITS, 2016, p. 5). Dans son rapport, la conseillère de la Cour de cassation, Laurence PÉCAUT-RIVOILIER, après avoir rappelé qu'« il est particulièrement grave de discriminer une personne en raison de son investissement pour la collectivité de salariés » (2013, p. 23), demande d'ailleurs que les organisations syndicales (et non les seuls plaignants) puissent saisir le Défenseur des droits afin de leur permettre de continuer à faire évoluer les perceptions.

Entre protection institutionnelle et réorientation du « dialogue social », quelle évolution ?

Cette préconisation émanant de la haute juridiction témoigne, nous y reviendrons par la suite, de la solide protection institutionnelle et juridique dont bénéficie l'activité syndicale en France. Ce cadre protecteur ne suffit pas à endiguer les phénomènes d'anti-syndicalisme mais il différencie la situation française d'autres contextes nationaux où c'est l'existence même des syndicats qui est en jeu : le prochain numéro de la revue portera précisément sur cette question, et présentera quatre situations nationales contrastées d'atteintes à la liberté dans la représentation des salariés.

De fait, pour comprendre les conditions d'exercice de l'action syndicale, il est nécessaire de préciser les attentes des différents acteurs à leur égard : les situations de discrimination, d'entrave, de répression se construisent en référence à des règles de droit, mais aussi à des normes sociales. La légitimité, parfois même la légalité, des syndicats et de leur action dépend d'« entrepreneurs de morale » (BECKER, 1985), qu'il s'agisse des pouvoirs publics, des organisations d'employeurs, des dirigeants d'entreprise ou d'établissement¹⁴. Cette dimension relationnelle du phénomène permet de comprendre l'interprétation tout à fait incertaine que l'on peut faire de son évolution. En effet, le contentieux juridique relatif à la discrimination syndicale semble s'être sensiblement développé depuis les premiers succès judiciaires de la fin des années 1990 : les observateurs de l'actualité sociale s'accordent sur ce point (SPIRE, 2006, par exemple), souligné par L. PÉCAUT-RIVOILIER, qui évoque une « recrudescence des litiges » (2013, p. 23). Mais le sens à donner à cette augmentation n'est pas évident : elle peut correspondre à une dégradation de la situation des représentants syndicaux dans les entreprises ou refléter un déplacement normatif dans l'appréhension, juridique et sociale, du phénomène.

(LECLERC, 2013 pour une discussion sur ce point). Mais une pénalité moyenne de l'ordre de 10 % pour les délégués syndicaux, telle qu'établie par T. Breda et J. Bourdieu, ne laisse que peu de doutes sur l'étendue du phénomène.

14. É. PENISSAT (2013) signale par exemple la variabilité de l'action administrative du ministère du Travail dans les recours formulés à propos du licenciement des salariés protégés. Dans ce numéro, l'article de V.-A. Chappe et de ses co-auteurs témoigne aussi de la variété des appropriations du droit légal dans les entreprises.

S'inscrivant dans un contexte où la thématique des discriminations prend de l'importance (cf. *infra*), l'augmentation du contentieux pourrait paradoxalement refléter une amélioration de la situation, et même constituer une inflexion historique positive. Elle résulterait d'un double mouvement fait d'une meilleure protection par le droit (renforcement du cadre légal, extension des moyens de preuve et reconnaissance des carrières syndicales, cf. *infra*) et d'une large prise de conscience du phénomène, de la part des syndicalistes comme des employeurs. En lien avec le droit, la perception de ce qui est acceptable en matière de stratégie anti-syndicale a manifestement évolué. Les systèmes décrits par C. Juilliet et N. Hatzfeld détonent aujourd'hui. Ces dernières années, des situations parfois anciennes et désormais perçues comme inacceptables ont ainsi pu être réglées grâce à des mécanismes de rattrapage¹⁵. La construction de la discrimination syndicale comme question sociale s'est accompagnée d'une meilleure objectivation du phénomène, à l'image de ce qui a par exemple été mis en évidence pour les conditions de travail dans les années 1980 (GOLLAC, 1997), et de réflexions en termes d'effectivité du droit : l'expression renvoie alors non seulement à la validité concrète des instruments juridiques, mais aussi à la manière dont les acteurs se positionnent face à ce qu'ils considèrent comme un écart entre les règles du droit et les normes sociales (BERENI, CHAPPE, 2011).

Une autre lecture, moins optimiste, voit dans l'augmentation des contentieux juridiques le reflet d'une reprise en main hiérarchique des entreprises qui aurait fait suite aux innovations organisationnelles des années 1980 et 1990¹⁶. Notamment portée par É. PENISSAT dans la revue *Agone*, cette interprétation souligne la reconfiguration des formes de répression patronale qui seraient aujourd'hui plus discrètes – parce que légales, professionnalisées et reposant sur une division du travail –, mais toujours aussi efficaces. Et de citer le recours aux « [entreprises] de sécurité et de surveillance qui assurent la protection des clients autant qu'elles contrôlent les salariés et les syndiqués », la systématisation de l'usage des « huissiers contre les grévistes », « la guérilla juridique contre les pratiques syndicales qui ne se cantonnent pas à la représentation formelle du personnel », etc. (PENISSAT, 2013, p. 15).

Ces deux interprétations ne sont pas nécessairement inconciliables. Face à la prise de conscience du phénomène et au règlement judiciaire d'une partie des situations passées, peuvent émerger simultanément de nouvelles stratégies des employeurs pour freiner ou contenir l'action syndicale. Les deux lectures présentent d'ailleurs un point commun : le fait d'intégrer dans l'analyse du fait syndical l'évolution du regard que la société, et ses « entrepreneurs de morale », portent sur lui. Si les situations de discrimination et de répression syndicales sont devenues moins acceptables pour les pouvoirs publics comme pour nombre d'acteurs du monde du travail, toutes les

15. Comme l'indique L. PÉCAUT-RIVOILIER (2013, p. 25), les protections juridiques « ne suffisent pas à empêcher la persistance de discriminations que le salarié lui-même ne perçoit souvent qu'après plusieurs années, lorsqu'il s'aperçoit que le décalage avec les autres salariés s'est accentué. Décalage persistant, ce que confirment des études récentes et les témoignages qui ont été reçus par la mission ».

16. Cf. AMOSSÉ, COUTROT, 2011, pour une analyse de l'évolution des modèles socio-productifs en France.

formes de syndicalisme ne sont pour autant pas perçues comme également légitimes. L'affirmation d'une protection juridique et institutionnelle des syndicats s'accompagne d'une disqualification croissante des organisations les plus contestataires¹⁷. En ce sens, la thématique de la discrimination syndicale ne semble pouvoir être totalement séparée de l'analyse des modalités légales ou légitimes de l'action syndicale en entreprise. Un double déplacement normatif est à l'œuvre, qui voit se renforcer une dénonciation parallèle, d'une part, des formes anciennes, brutales et assumées de répression patronale et, d'autre part, des organisations syndicales dont le répertoire d'action relève toujours plus de la « lutte des classes » que du « dialogue social » (DENIS, 2016). Sophie BÉROUD et Karel YON (2013) voient ainsi dans le renforcement du syndicalisme indépendant, suite à la réforme de la représentativité de 2008, une version contemporaine, soutenue par les pouvoirs publics, de préférence syndicale. Pour sa part, É. PENISSAT critique « l'effort du législateur et d'une partie du patronat pour développer une série de dispositifs visant à institutionnaliser, légitimer et soutenir un syndicalisme "gestionnaire" compatible avec les exigences du capitalisme contemporain » (2013, p. 17). On le voit, les catégories élaborées et mises en œuvre pour protéger l'action syndicale ne sont de fait pas neutres, ce qui invite à revenir de façon plus approfondie sur le processus et les conséquences de l'émergence de la discrimination syndicale comme question sociale.

Le succès de la catégorie de discrimination : quelle transformation de l'action syndicale ?

Comme la plupart des phénomènes pris comme objets par les sciences sociales, les situations de discrimination peuvent être analysées de deux manières. Elles peuvent en premier lieu être envisagées comme des réalités empiriquement saisissables, dont il convient de rendre compte : la première partie de notre introduction a ainsi permis de dresser un état des lieux des pratiques anti-syndicales. Mais elles peuvent par ailleurs être considérées comme des constructions sociales (politiques, juridiques, scientifiques, etc.), la catégorisation dont elles sont l'objet étant loin d'être neutre et unifiée. De fait, l'émergence, sur un plan pratique comme théorique, de la catégorie de discrimination et plus particulièrement de celle de discrimination syndicale traduit une évolution dans la manière dont la société, et les acteurs eux-mêmes, considèrent la question des inégalités et celle du syndicalisme.

17. Cette disqualification peut aller jusqu'à une criminalisation de l'action syndicale. C'est notamment le cas quand les conflits sociaux débouchent sur des violences comme dans le cas de Continental (DEPOORTER, FRIGUL, 2014, par exemple), ou plus récemment d'Air France ou à l'occasion de la contestation de la loi « Travail » (cf. le site de l'Observatoire de la discrimination et répression syndicales, qui, sur sa page d'accueil, recense les cas d'arrestation de syndicalistes : <http://observatoire-repression-syndicale.org/>, consulté le 13 juillet 2016).

La construction de la discrimination comme question juridique et sociale

Depuis une vingtaine d'années, la thématique des discriminations, sous ses différents motifs, occupe une place croissante dans le débat public. Des observatoires dédiés au recueil des savoirs et des connaissances, mais aussi à la lutte contre les discriminations lui sont consacrés (tel celui associé à l'université Paris 1 ou par exemple l'alliance de recherche sur les discriminations¹⁸) ainsi que des colloques et des numéros spéciaux de revue (*Sociétés contemporaines* en 2004 ; *Politix* en 2011 ; *Économie et Statistique* en 2014). Une double ambition est systématiquement associée à chacune de ces manifestations, parfaitement résumée par le titre du colloque organisé conjointement par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), qui dépend du ministère de la Santé et des Affaires sociales et la Halde en 2009 : « Mieux connaître pour mieux combattre ». De fait, la notion de discrimination est indissociable de la question des inégalités et de la manière dont, dans la période récente, les sciences sociales comme les acteurs institutionnels l'ont reformulée. Différentes acceptions de la notion (par le droit, l'économie ou encore la sociologie) ont au fil du temps été élaborées, sans que l'une s'impose réellement. Par essence normative, la définition juridique occupe toutefois une place centrale dès lors que l'on aborde la question de la discrimination : il s'agit, dans l'article devenu classique de Danièle LOCHAK (1987, p. 778), d'une « distinction ou [...] différence de traitement illégitime : illégitime parce qu'arbitraire, et interdite puisqu'illégitime ».

L'inscription de la discrimination dans le droit est à la fois lointaine et proche. Lointaine car c'est l'une des expressions du principe de l'égalité formelle inscrite dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (articles 1 et 6), reprise plus tard sous la forme du principe de non-discrimination dans la Charte des Nations unies de 1946 (article 3) et la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (article 2). Ce principe, qui a acquis une valeur constitutionnelle en 1958 et a été consacré depuis par la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'État, interdit toute différence de traitement qui n'est pas justifiée par une différence de situation, sauf motif d'intérêt général (LOCHAK, 2003). Proche car les principales directives prises en la matière par le droit communautaire, dont l'influence sur la diffusion de la catégorie dans le droit français est désormais bien établie (BERENI, CHAPPE, 2011), datent des années 2000. En l'occurrence, il s'agit de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE), qui interdit « toute discrimination fondée sur les convictions religieuses, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, dans le domaine de l'emploi », et de la directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE), qui interdit « toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le domaine de l'emploi, mais aussi en matière d'accès à la protection et à la sécurité sociales ainsi qu'aux biens et aux services ». En France comme au niveau européen, l'arsenal juridique de lutte contre les discriminations n'est pas le résultat

18. Réseau de laboratoires franciliens, Ardis forme le pôle « discriminations » du domaine d'intérêt majeur « Genre, inégalités, discriminations » (DIM-GID) labellisé par la région Île-de-France.

d'une disposition unique mais de lois successives, qui ont progressivement renforcé les protections en la matière. Comme le rappellent Laure BERENI et Vincent-Arnaud CHAPPE (2011, p. 12), c'est déjà sous l'influence des normes juridiques internationales, notamment européennes, que le principe de non-discrimination s'est imposé en droit français, avec la loi de 1972 qui a introduit pour la première fois dans le Code pénal français le principe de non-discrimination fondée sur « l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Le passage du principe d'égalité à celui de non-discrimination n'est pas neutre. Lié à la place prise au sein de la société civile par la thématique de la diversité et de la reconnaissance des droits, il s'accompagne d'un double déplacement. Alors que sur le plan juridique, l'égalité reste le plus souvent un principe abstrait, un vœu pieu relevant d'une « vision enchantée, héritée de la Révolution française » (CHEVALLIER, 2003, p. 39), la formulation en termes de discrimination acquiert une dimension pratique : elle est à la fois plus opérationnelle et plus restrictive, que ce soit dans son champ d'application ou dans le périmètre des critères prohibés (BERENI, CHAPPE, 2011).

En droit, la protection contre les situations de discrimination ne concerne de fait qu'un nombre limité d'activités sociales. Par exemple, dans le Code pénal, les domaines dans lesquels la discrimination est prohibée sont détaillés dans l'article 225-2 : il s'agit pour l'essentiel des relations sociales marchandes, qui renvoient à l'échange des biens et services ou de la force de travail (« exercice d'une activité économique », « embauche, sanction ou licenciement d'une personne », etc.). Si de nombreuses pratiques sont susceptibles d'être moralement condamnables, leur interdiction par le droit ne s'exerce que dans certains domaines bien délimités. Aux côtés du droit à la protection sociale, le champ de l'emploi y occupe une place particulière¹⁹ ; il a été le premier concerné par l'introduction de règles anti-discriminatoires au sein d'une Union européenne qui s'est historiquement construite avec l'objectif de faire fonctionner son marché intérieur, et notamment son marché du travail, sans distorsion de concurrence²⁰. En matière d'emploi, les catégories d'égalité et de non-discrimination ont, plus qu'ailleurs, tendance à se disjoindre. En effet, il ne s'agit pas de traiter tous les individus de la même manière en niant leur(s) différence(s) (principe de l'égalité formelle), mais de traiter différemment des personnes qui sont dans des situations différentes (principe de l'égalité concrète, dont l'application s'impose parce qu'il est en pratique très rare de pouvoir considérer deux situations d'emploi comme rigoureusement identiques), y compris en tentant de corriger les inégalités *via* l'application des principes de non-discrimination inscrits dans la loi. C'est cette ambition, rappelle Marie MERCAT-BRUNS,

19. On peut l'observer dans les contentieux juridiques (cf. le tableau 1, p. 65 de l'article de F. Guiomard et I. Meftah) comme dans les réclamations pour discrimination portées à la connaissance du Défenseur des droits (DÉFENSEUR DES DROITS, 2016).

20. À l'origine, ces règles avaient moins pour finalité de protéger les personnes que d'assurer le principe de libre-concurrence entre les États : telle l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe afin d'éviter « qu'un État membre puisse acquérir un avantage concurrentiel par rapport à un autre en appliquant des taux de rémunération inférieurs ou en établissant des conditions de travail moins favorables pour les femmes » (AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE, COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME, CONSEIL DE L'EUROPE [2011], p. 14).

qui fait émerger au sein du Code du travail « les premières règles de non-discrimination en faveur des représentants syndicaux et des femmes en France » (2010, p. 185).

Le caractère restrictif du droit qui protège de la discrimination ne concerne pas uniquement les domaines où des traitements différenciés sont interdits, mais aussi les critères de différenciation qui y sont prohibés. Le Code du travail consacre plusieurs articles à ce thème (L. 1132-1 à 1132-4). La discrimination y est définie selon ses formes et ses motifs, les multiples recours auxquels elle peut donner lieu, au pénal comme au civil, étant par ailleurs listés ; y sont également inventoriées les différenciations admissibles « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée²¹ ». Le Code dresse une liste large, comparativement aux directives européennes en la matière, des motifs de discrimination interdits par la loi : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap.

Outre ces motifs, le Code du travail élargit les possibilités de recours contre les discriminations en reprenant à son compte la distinction issue en 2000 du droit communautaire entre discrimination directe et indirecte. Relève de la première catégorie tout traitement moins favorable en raison des motifs prohibés ; et de la seconde, toute disposition apparemment neutre mais susceptible de produire un désavantage particulier, que ce soit en matière d'emploi, d'accès à des biens ou services, à une aide relevant de la protection sociale, etc. La première se focalise sur le traitement en acte et postule une certaine intentionnalité dans la discrimination alors que la seconde se centre davantage sur les effets des dispositions et leur attribue une dimension plutôt systémique. La reconnaissance en droit de la discrimination indirecte témoigne d'une forte parenté existant entre la construction de la catégorie juridique de discrimination et la manière dont les sciences sociales ont, progressivement, traité de la question des inégalités.

Approches scientifiques de la discrimination : méthodes statistiques et nouveau regard sur les inégalités

Comme le soulignent L. BERENI et V.-A. CHAPPE (2011), la discrimination indirecte renvoie à une manière de penser la discrimination comme le résultat d'une situation sociale, conception qui s'est imposée aux États-Unis (STRYKER, 2001)²²

21. Par exemple, dans les métiers tels que mannequins ou acteurs, où une sélection sur des critères physiques peut être légitimement retenue (BERENI, CHAPPE, 2011).

22. Selon L. BERENI et V.-A. CHAPPE (2011), cet auteur a montré le rôle joué par les sciences sociales dans la construction d'une vision « sociologico-structurelle » des discriminations en lieu et place d'une vision « juridico-libérale », qui prévalait auparavant.

bien avant d'être importée en France. Les sciences sociales ont de fait contribué à donner une nouvelle signification à la notion en dévoilant, de façon ethnographique, des mécanismes de production des inégalités pour certaines sous-populations, ainsi qu'en mettant en évidence des différences statistiques systématiques en leur défaveur. Dans le contexte français, l'émergence de la discrimination dans le débat scientifique s'est notamment faite au cours des années 1990 autour des populations immigrées ou ayant certaines origines ethno-communautaires (FASSIN, 2002). Elle s'est accompagnée de la création d'enquêtes conduites sur des grands échantillons²³ et a entraîné une controverse dans le système statistique public, qui témoigne de l'importance, commune aux sciences sociales et au droit, des méthodes et instruments quantitatifs dans l'objectivation des situations de discrimination. Revenant sur cette controverse dans laquelle ils sont impliqués²⁴, Patrick SIMON et Joan STAVO-DEBAUGE (2004) soulignent la nécessité de disposer de catégories statistiques permettant la mise en visibilité institutionnelle des populations victimes de discriminations afin de pouvoir efficacement lutter contre elles.

Éric DELATTRE et ses co-auteurs (2013) identifient trois grandes méthodes statistiques utilisées par les sciences sociales dans leur analyse de la discrimination, dont deux ont une forte parenté avec des systèmes de preuve retenus par les tribunaux. La première de ces méthodes, qualifiée d'indirecte, définit de façon empirique la discrimination comme une composante résiduelle, inexpliquée, des inégalités : comme son analogue juridique (appelée méthode des panels²⁵), elle compare un groupe dont on suspecte qu'il est systématiquement désavantagé dans un domaine précis – par exemple la prise en charge des accidents du travail des salariés d'origine étrangère ou l'évolution de carrière des représentants syndicaux – avec l'ensemble de la population. C'est ce programme que suivent **J. Bourdieu** et **T. Breda** dans leur article. La deuxième méthode, qualifiée d'« expérimentale », correspond au *testing* évoqué précédemment : depuis la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et la circulaire du 26 juin 2006, qui en précise les modalités d'application, cette méthode a une valeur juridique dans la mesure où toutes les personnes ou tous les profils utilisés lors de l'expérience ne sont pas fictifs. « Dans un *testing* à finalité judiciaire, un des deux CV envoyés doit [...] se fonder sur l'identité d'un individu réel » (AMADIEU, ROY, 2016, p. 8). La dernière de ces méthodes consiste à analyser les discriminations ressenties comme dans l'article de **B. Giraud** et de ses co-auteurs.

Si la construction de la discrimination, comme catégorie juridique opératoire adossée aux théories et méthodes des sciences sociales, a indéniablement conduit à une

23. De *Mobilité géographique et insertion sociale* (1994) à *Trajectoires et origines* (2008) en passant par *Histoire de vie-construction des identités* (2003).

24. Ils y plaident pour l'utilisation de statistiques ethniques, contre le républicanisme jacobin, peu attentif à des différences toujours suspectes de communautarisme, qui est selon eux alors en vigueur à l'Insee (Institut national des statistiques et études économiques).

25. Cf. *infra* ainsi que par exemple la présentation détaillée qui en est faite par Vincent-Arnaud CHAPPE (2013). Les enjeux de technique juridique associés sont notamment discutés par Olivier LECLERC (2013), et la genèse de la méthode est restituée dans l'article de **N. Hatzfeld**.

réduction de certaines inégalités, le mode d’appréhension catégoriel des critères prohibés est susceptible de réduire, en miroir, l’effectivité du principe général d’égalité : la liste des motifs de discrimination, toute étendue qu’elle soit, marque le périmètre au-delà duquel un traitement inégal s’opère en toute légalité. De plus, comme nous l’avons mentionné et comme le notent L. BERENI et V.-A. CHAPPE (2011, p. 14), « il peut être dérogé au principe de non-discrimination à raison des critères protégés par le droit si une différence “objective” des situations ou des motifs d’intérêt général le justifient. Les juges se trouvent ainsi en mesure de tracer la frontière, constamment renégociée, entre inégalités de traitement légitimes et illégitimes ». C’est l’ensemble de l’édifice normatif permettant de penser la justice ou l’injustice découlant des inégalités qui se trouve modifié sous l’action du droit et des sciences sociales, de la technique juridique et des modélisations statistiques : l’objectivation des discriminations par les méthodes indirectes et de *testing* ne peut être que « locale », c’est-à-dire pour une population précise et sur un domaine particulier ; l’approche subjective, la seule qui permette une appréhension plus large du phénomène, est par ailleurs toujours suspectée de biais²⁶. Au final, c’est à une approche fragmentée des inégalités que conduit l’entrée par la discrimination. D’un point de vue scientifique, cela souligne l’importance de multiplier des travaux de recherche utilisant des méthodes complémentaires et, plus largement, de disposer de données et catégories à même de rendre compte des inégalités structurant la société.

Il ne s’agit pas ici de critiquer ou de justifier l’utilisation de la catégorie de discrimination, dont les acteurs se sont de toute façon emparés, mais de rendre compte de son intérêt et de ses limites. Ces dernières sont soulignées par les tenants d’une approche critique de l’importation dans les sciences sociales des catégories du droit : la notion de discrimination naturaliserait des frontières contestables dans l’étude des rapports de pouvoir ; elle légitimerait ainsi l’ordre social et individualiserait l’analyse des inégalités, au détriment d’une vision plus structurelle, notamment formulée en termes de racisme ou de domination de classe²⁷. À l’inverse, depuis une quinzaine d’années, s’est constituée en France une sociologie de la discrimination ; elle met en avant l’apport de la notion dans l’analyse des inégalités et permet en particulier de penser les processus de construction et d’appropriation par les acteurs de différents facteurs de discrimination (sexe, classe, groupe ethnico-communautaire, affiliation syndicale, opinion politique, etc.), qu’il n’y aurait *a priori* pas lieu d’opposer (BERENI, CHAPPE, 2011). Quoi qu’il en soit, il est indéniable que, s’agissant des syndicats, la notion de discrimination n’est pas toujours allée de soi en France et que son usage croissant a accompagné une profonde transformation du syndicalisme.

26. Sont notamment évoqués les risques de sous-estimation par banalisation des discriminations vécues et, à l’inverse, les risques de sur-estimation par victimisation lors des luttes pour la reconnaissance des inégalités dont on se sent l’objet (DELATTRE *et al.*, 2013).

27. Cette approche se situe dans le prolongement de la critique émise par Pierre Bourdieu à l’égard du droit. Pointant également les risques d’essentialisation des catégories et de victimisation des personnes, Didier FASSIN (2002) s’en fait par exemple l’écho à propos de la discrimination.

La discrimination syndicale : le succès d'une notion juridique singulière...

En parallèle des débats autour de l'intégration des populations d'origine étrangère et des discriminations dont elles font l'objet, la décennie 1990 a connu les premiers procès retentissants en matière de discrimination syndicale (cf. notamment l'article de **N. Hatzfeld**). De fait, si elles se rejoignent²⁸, l'histoire de la protection juridique dont bénéficient les syndicalistes et celle de la notion de discrimination ont suivi des trajectoires différentes.

Manifestement, la discrimination syndicale n'est pas tout à fait une discrimination comme les autres. Aucune mention la concernant n'est par exemple faite dans le volumineux numéro que la revue *Économie et statistique* a consacré à la discrimination en 2014. De fait, l'expression « discrimination syndicale » n'est comprise ni par les juristes américains, ni par nombre d'économistes. En effet, pour certains juristes, le critère syndical, comme l'engagement dans un parti politique, voire la croyance en une religion²⁹, est un choix qui relève de la liberté personnelle et n'appelle, à ce titre, pas nécessairement une égalité de traitement, à l'inverse de critères tels que le sexe, l'âge, l'origine ou le handicap. Une certaine lecture économique exclut de même l'activité syndicale des motifs de discrimination à partir du moment où celle-ci indique une « préférence », un « rôle social » qui n'est pas donné et ne résulte d'aucune contrainte (HAVET, SOFER, 2002, p. 84). C'est à l'inverse de ces conceptions que le droit français pose que la liberté syndicale ou politique ne peut constituer un motif légitime d'inégalité.

Le droit et l'économie suivent pourtant un cadre similaire de définition de la discrimination : « La discrimination salariale est définie tant en droit qu'en économie comme la violation d'un principe : principe d'équité pour l'économie – “à productivité égale, salaire égal” – ; principe d'égalité en droit – “à travail égal, salaire égal” – » (**Bourdiou, Breda**, p. 45). Selon cette modélisation économique, ne sont potentiellement discriminatoires que des traitements correspondant à des critères exogènes : plusieurs types de discrimination sont alors distingués (« statistique », « par anti-sélection » ou « par goût ») selon qu'ils s'appuient, ou non, sur une moindre productivité (estimée ou non, anticipée ou non) des travailleurs concernés. **J. Bourdiou** et **T. Breda** proposent un cadre d'interprétation plus large, qui intègre à l'analyse la possibilité de comportements stratégiques visant à décourager l'engagement des syndicalistes par une discrimination salariale, la notion étant prise dans son sens juridique cette fois. Cette proposition théorique nous semble doublement utile : d'une part, elle complète la compréhension des mécanismes économiques associés à l'évolution différentielle

28. À ce titre, le premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations note que le contentieux lié à la discrimination, alors très limité, concerne essentiellement la discrimination syndicale (LANQUETIN, GRÉVY, 2005). L. PÉCAUT-RIVOILIER le rappelle plus récemment : « les cas de discrimination syndicale restent ceux dont l'administration du travail est le plus souvent saisie et généralement, *in fine*, la justice » (2013, p. 54).

29. Encore que la conviction religieuse n'ait pas toujours, aux États-Unis, la même valeur juridique que l'engagement partisan ou syndical : de l'ordre de la foi et non de l'engagement, elle est de fait en quelque sorte naturalisée.

des carrières des salariés selon qu'ils sont, ou non, syndiqués ; d'autre part, elle permet de préciser ce qui distingue les notions économique et juridique. C'est d'autant plus important que la catégorie de discrimination syndicale, loin d'être univoque, ne s'est réellement stabilisée en droit que depuis deux décennies.

En France, la protection juridique de l'activité syndicale est bien antérieure à la construction du droit des discriminations. L'interdiction de la discrimination syndicale s'inscrit dans le prolongement direct du principe constitutionnel de la liberté syndicale édicté en 1946 (suivi par la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail, et par l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme en 1950). Elle le précède même puisque dès 1936, les accords de Matignon stipulent que « les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement » (article 3) ; et qu'un statut protecteur est instauré dès le 22 février 1945 pour les membres des comités d'entreprise tout d'abord avant d'être étendu progressivement aux autres institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, délégués syndicaux, membres des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail). À suivre V.-A. CHAPPE (2013), on peut schématiquement distinguer trois étapes essentielles dans l'inscription de la discrimination syndicale dans le champ du droit depuis les années 1950.

La première date de la loi du 27 avril 1956 qui interdit la prise en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale dans toutes les décisions prises au sein de l'entreprise. Paradoxalement, cette loi, utilisée depuis lors à des fins de protection par les syndicalistes, est détournée de son usage premier qui était de casser le monopole du livre CGT sur la presse parisienne, ce qui rappelle la non-univocité de la notion de discrimination comme traitement différencié qui peut s'effectuer au désavantage, mais aussi à l'avantage, d'un individu ou d'un groupe de personnes.

La deuxième étape est celle du renforcement de la jurisprudence au cours des années 1970, grâce au travail syndical et en particulier à l'activisme juridique de la CFDT (WILLEMEZ, 2003) qui a notamment permis le durcissement du statut « exorbitant du droit commun » des représentants syndicaux, rendant plus difficile leur licenciement par les employeurs.

La troisième, enfin, est celle des lois Auroux de 1982 qui ouvrent une nouvelle vague de droits en intégrant les licenciements et sanctions fondés sur les activités syndicales dans la liste des discriminations interdites (article L. 1132-1 du Code du travail). S'y ajouteront la prise en compte du motif syndical dans la liste des discriminations lors de l'adoption du Code pénal de 1994 (article 225-1) et, enfin, l'introduction (en 2001 et 2008) de la notion de discrimination indirecte (article L. 1134-1 et suivants du Code du travail) et du régime de preuve qui lui est associé (cf. *supra* et GUIOMARD, MEFTAH).

Ainsi, le droit protège en premier lieu une liberté publique dans l'entreprise : celle du droit des personnes à adhérer ou non à une organisation syndicale. Mais il prévoit

également une forme de protection spécifique en raison des conditions d'exercice de la liberté syndicale dans l'entreprise (COUR DE CASSATION, 2008). En l'occurrence, le droit protège à ce titre de la discrimination à la fois les salariés syndiqués (qu'ils le soient réellement ou simplement considérés comme tels par l'employeur) et les représentants du personnel, en plus des protections spécifiques dont ils bénéficient en raison de leur mandat. L'évolution de la protection juridique à l'égard des syndicalistes et la place croissante qu'y occupe la notion de discrimination témoignent d'un changement majeur : si à l'origine, le législateur « tend à protéger *l'action syndicale*, fondée certes sur l'activité militante individuelle, mais en elle-même essentiellement collective » (VERDIER, 1984, p. 140), il fait le choix à partir des années 1980 « d'inscrire ces règles dans le giron des droits de la personne » (Guimard, Meftah, p. 60). Symboliquement, ce n'est donc plus tant le représentant des salariés qui est protégé au titre de ses missions ou de son affiliation syndicale qu'un travailleur qui ne peut, sans raison objective, faire l'objet d'un traitement différencié.

... qui reflète une mutation de l'image du syndicaliste : de héros à victime, puis professionnel ?

Deux ordres d'explications peuvent être avancés pour comprendre ce processus. Le premier est très général et fait appel à des éléments indirectement liés à la question de la discrimination : l'individualisation et la juridicisation³⁰ des relations sociales dans et à l'extérieur de l'entreprise, le déplacement des conflits du travail devant le juge – déplacement facilité par l'affaiblissement des mobilisations collectives et des forces syndicales qui les portent –, l'instrumentalisation des arènes juridiques par les mouvements sociaux, etc. Le fait qu'il y ait rupture dans la manière dont sont portés ces dossiers de discrimination au sein du mouvement syndical apparaît comme un second type d'explications³¹. Il n'est pas faux de voir dans cette rupture un changement de paradigme. Comme tout élément de cet ordre, cette rupture est elle-même le produit de plusieurs évolutions, occasionnées tout autant que subies par le mouvement syndical. Avec un point nodal tout de même au cœur de cette transformation, un épisode que la plupart des spécialistes de la discrimination syndicale considèrent comme un tournant dans le contentieux des discriminations syndicales (CHAPPE, 2013) : celui de « la lutte syndicale contre la discrimination à Peugeot-Sochaux » menée à partir du milieu des années 1990, pour reprendre une partie du titre de l'article de N. Hatzfeld.

L'adoption de la notion de discrimination indirecte renforce encore une lecture personnelle des règles de droit, détachée de l'action collective et qui ne suppose pas

30. Au sujet de la distinction entre judiciarisation (recours accru à l'institution judiciaire pour régler les conflits) et juridicisation (formalisation juridique accrue des relations sociales et extension du droit comme modèle et référence pratique pour les actions), cf. PÉLISSE, 2009.

31. Une analyse plus fine et détaillée montre toutefois qu'il n'existe pas une seule réponse au sein du mouvement syndical à cette question de la discrimination : celle-ci « entre dans le champ traditionnel d'action propre à chaque organisation qui mobilise différents répertoires d'action et de signification » (OBSERVATOIRE DE LA DISCRIMINATION ET DE LA RÉPRESSION SYNDICALES, 2014, pp. 17-18).

qu'une intention discriminatoire pour motif syndical soit établie : par exemple, dans le cas d'un litige concernant une inégalité de salaire ou d'évolution de carrière, la méthode dite des panels prévoit une comparaison avec un échantillon de salariés « identiques » ou « jumeaux », c'est-à-dire ayant des caractéristiques similaires en termes de sexe, d'âge, de diplôme, d'ancienneté, etc.³² ; il « suffit » au plaignant d'apporter préalablement des indices laissant supposer l'existence d'une discrimination à son égard ; la preuve est, ensuite, à la charge de l'employeur, qui doit fournir au juge des éléments de justification suffisant à expliquer la différence d'évolution de carrière établie statistiquement. Dans ce cadre, « c'est moins l'existence d'une mesure de rétorsion à l'égard d'une activité militante, collective ou mutualiste qui est en cause, que la revendication d'une évolution de carrière moyenne en comparaison d'autres salariés » (Guiomard, Meftah, p. 78). De fait, la discrimination indirecte et la méthode des panels peuvent contribuer à occulter le fondement de la discrimination syndicale dans l'action judiciaire, l'accent étant mis *in fine* sur l'inégalité de traitement³³. De la même manière, la discrimination syndicale peut être invoquée en droit pénal comme point de départ de l'action, mais ensuite s'effacer pour ne laisser place qu'à une argumentation visant à établir un harcèlement (Guiomard, Meftah, pp. 81-82).

Même si la radicalité de la position anarcho-syndicaliste des origines – marquée par une forte hostilité à l'égard du droit – est depuis longtemps devenue minoritaire, le rapport des syndicalistes à l'institution judiciaire s'est encore modifié avec l'essor de la discrimination syndicale. Comme l'écrit N. Hatzfeld, « jusque-là, [...] les combats contre la répression syndicale campaient systématiquement les militants réprimés comme des figures incarnant le combat ouvrier ou, plus largement, celui des salariés [afin de toujours] faire ressortir [qu'à travers eux, c'est] la capacité de lutte collective qui était visée » (p. 174). B. THIBAUT ne dit pas autre chose dans sa postface à l'étude de R. SPIRE : « l'idée reste très répandue que la discrimination syndicale serait “de bonne guerre”, fournirait une espèce de preuve qu'on est des combattants valeureux » (2006, p. 220). Il ajoute que cette culture a fait beaucoup de dégâts, affaiblissant les syndicalistes en place et décourageant les salariés voulant s'engager. Les syndicalistes, autrefois héros de la lutte des classes, parviennent davantage aujourd'hui à se penser comme des victimes légitimes, que le droit peut aider dans leur quête de reconnaissance des injustices dont ils sont l'objet. Symboliquement, la suppression en 2008 de la référence à l'« attitude patriotique pendant la guerre » comme critère de représentativité des organisations syndicales (article L. 2121-1 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008) marque cet effacement de la figure héroïque du syndicaliste résistant, engagé dans un rapport de force parfois déséquilibré

32. Usuellement, le juge effectue deux types de comparaison : la première porte sur l'évolution de carrière du représentant du personnel avant et après sa prise de mandat ; la seconde sur son évolution de carrière au regard de salariés « identiques ».

33. Par exemple, dans un arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 19 mars 2015, plusieurs critères de discrimination sont retenus (handicap, état de santé, activités syndicales), sans que l'un d'eux soit identifié comme ayant joué un rôle plus particulièrement : la cour se contente d'indiquer que la discrimination dans le déroulement de carrière provenait ici de « différents critères » (arrêt commenté dans DUMORTIER *et al.*, 2015).

avec l'employeur et indépendant par rapport aux pouvoirs publics. La représentativité, et donc une part de la légitimité, des syndicats se fonde aujourd'hui sur des résultats électoraux (BÉROUD *et al.*, 2011), que le droit garantit en même temps qu'il protège individuellement les salariés syndiqués.

Ces dernières années, les choses ont continué d'évoluer. Nous l'avons dit, les contentieux judiciaires se sont multipliés. L'article de N. Hatzfeld le montre : alors qu'au-delà des situations personnelles c'est la dynamique répressive dans sa dimension systématique qui est révélée, c'est au contraire la personnalisation de la lutte qui permet de remporter des victoires. On comprend bien les débats à l'intérieur du collectif militant sur les stratégies à adopter, les réserves qu'y suscite la voie judiciaire – illustrées notamment par le fait que la section syndicale CGT de Sochaux prendra le train du combat judiciaire en marche –, qui recourent en partie les césures entre ceux qui peuvent en son sein prétendre à une évolution de carrière (les ouvriers professionnels, en pointe dans ce combat contre les discriminations) et les autres, moins formés et peu qualifiés. Au final, la lutte contre les discriminations syndicales à Peugeot-Sochaux est exemplaire à double titre. D'une part, parce qu'elle a ouvert la voie à l'extension du combat judiciaire et à un certain développement des contentieux à partir de ce motif. D'autre part, parce qu'elle amorce un changement d'ordre plus qualitatif de l'argumentaire qui en constitue le fondement, dans laquelle la logique collective s'efface en partie derrière la logique individuelle. Le fait que cette inflexion s'opère à un moment où s'affaiblissent « [l]es perspectives [collectives] de changement social » (Hatzfeld, p. 194), où se réduit la densité du groupe ouvrier ainsi que le syndicalisme n'est pas un hasard ; elle conduit y compris les militants à considérer autrement leur carrière et leur activité professionnelle.

La loi de 2008 entérine ce changement et lui donne une assise juridique en prévoyant un dispositif institutionnel encadrant les carrières de représentant du personnel. Ainsi, dans l'imaginaire social comme dans la pratique juridique, les syndicalistes sont passés de la figure héroïque de la lutte des classes à celles non seulement de possibles victimes de la répression patronale mais aussi de futurs professionnels de la représentation du personnel. Comme le rappelle L. PÉCAUT-RIVOILIER (2013, p. 24), dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008 l'article L. 2141-5, alinéa 2, du Code du travail prévoit que dans les entreprises de plus de 300 salariés « un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats ». La loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 introduit plusieurs dispositions allant dans le même sens (organisation d'entretiens professionnels en début et en fin de mandat, garantie de rattrapage salarial pour les « grands mandatés », maintien de la rémunération pour tout salarié prenant un congé de formation économique, sociale, et syndicale, etc.). Saisie auparavant de cette question, la Cour de cassation ne s'était initialement pas montrée très favorable à de tels accords collectifs, qui relevaient selon elle d'une logique de discrimination positive (PÉCAUT-RIVOILIER, 2013). Mais, et bien qu'aucune sanction ne soit expressément prise pour

les entreprises ne respectant pas cette obligation, de nombreux accords ont été conclus sur ce thème au cours des dernières années (CHAPPE *et al.*, 2015).

Revenant sur ces évolutions, V.-A. CHAPPE (2015) montre que la norme d'égalité de traitement a été largement intégrée dans les pratiques des acteurs et au sein de dispositifs de régulation interne des entreprises, « cette incorporation normative [ayant] contribué à travailler en interne la catégorie légale de discrimination syndicale [en] faisant émerger [...] la revendication d'un droit à la carrière professionnelle pour les militants syndicaux ». Dans ce numéro, suivant une logique monographique, V.-A. Chappe, C. Guillaume et S. Pochic analysent plus en profondeur la négociation qui accompagne la mise en place de tels accords. Ils mettent en évidence l'ambivalence des évolutions à l'œuvre : en particulier le renforcement de la protection juridique des représentants du personnel les plus institutionnalisés ; et le risque, pour cette élite syndicale professionnalisée, d'enfermement dans des arènes de représentation coupées d'une base militante toujours exposée sur le terrain. L'émergence, dans le droit comme dans les pratiques, des catégories de discrimination puis de carrière syndicales a manifestement déplacé une partie des enjeux posés par les conditions de la représentation du personnel en entreprise. La question des inégalités y est de nouveau posée, mais différemment, puisqu'elle ne concernerait plus de la même manière l'ensemble des représentants syndicaux. S'ouvrirait ainsi une brèche entre un dialogue social institutionnel et professionnel reconnu par le droit et des formes locales, potentiellement plus conflictuelles, de représentation (ou tentatives de représentation) du personnel.



Au final, que nous apprennent les articles de ce numéro de *Travail et Emploi* ? Tout d'abord que l'activité syndicale expose encore aujourd'hui en France à des risques réels, collectivement comme individuellement, dans une proportion non négligeable d'établissements. Les retards de carrière des syndicalistes constituent la partie la plus visible, parce que prise en charge juridiquement depuis la fin des années 1990, d'un anti-syndicalisme qui reste largement répandu. Par ailleurs, l'émergence de la discrimination syndicale, comme fait social et objet scientifique, témoigne tout à la fois d'une évolution dans la manière de penser et lutter contre les inégalités et d'une mutation profonde du syndicalisme, dans sa dimension collective et son rapport au droit. Les revendications et négociations autour de la notion de la carrière syndicale en illustrent les derniers déplacements normatifs.

Renonçant à protéger de façon effective les modalités de la présence syndicale sur les lieux de travail, de nombreux pays ont choisi de favoriser la première option dans la fameuse alternative entre *exit* (la défection) et *voice* (la prise de parole)³⁴ :

34. Cette alternative, posée pour le marché des biens par Albert HIRSCHMAN (1970), a été reprise par Richard FREEMAN et James MEDOFF (1984) pour l'analyse des syndicats : face aux difficultés qu'ils rencontrent dans leur entreprise, les salariés sont soumis au choix entre la démission, ou défection, et la prise de parole (qui, dans le cadre nord-américain de l'époque, renvoie de façon emblématique à la présence syndicale).

comme nous le verrons dans le prochain numéro de la revue, peu de pays assurent une protection effective des syndicalistes, ce qui invite les salariés mécontents à quitter leur entreprise plutôt qu'à participer à une amélioration de l'organisation collective sur les lieux de travail. La France a retenu la seconde option, celle de la *voice*, comme en témoigne l'évolution du droit et des pratiques depuis de nombreuses décennies. Toutefois, la protection institutionnelle dont bénéficient les organisations syndicales n'est manifestement pas suffisante.

Une révolution culturelle est encore nécessaire, qui ne ferait du droit qu'un juge de paix en cas (rare) de litige d'une situation par ailleurs largement acceptée, où la présence syndicale (sous toutes ses formes) ne serait plus vue comme un problème à résoudre ou un risque à contrôler mais comme un atout, nécessaire à une conduite équilibrée des organisations de travail, une « contrainte bénéfique » (STREECK, 1997). Comme l'a récemment rappelé Thomas Piketty³⁵, dans les pays du Nord (Allemagne incluse), les syndicats jouent depuis de nombreuses années un rôle majeur dans les conseils d'administration, les employeurs ayant appris les bénéfices qu'ils pouvaient tirer d'une plus grande implication des salariés dans la stratégie des entreprises. Souhaitons donc qu'en France cette révolution (au moins) soit en marche !

BIBLIOGRAPHIE

AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE, COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME, CONSEIL DE L'EUROPE (2011), *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.

AMADIEU J.-F., ROY A. (2016), « La discrimination syndicale à l'embauche : "mise en exergue de l'accès différencié à l'emploi" », site de l'Observatoire des discriminations, accessible en ligne : <http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/#!nos-publications/c21kz>, page consultée le 14 juillet 2016.

AMOSSÉ T., COUTROT T. (2011), "Socio-Productive Models in France: An Empirical Dynamic Overview, 1992-2004", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 64, n° 4, pp. 786-817.

AMOSSÉ T., FORTH J. (2016), "Employee Expression and Representation at Work: Voice or Exit?", in Amossé T., Bryson A., Forth J., Petit H. (dir.), *Comparative Workplace Employment Relations. An Analysis of Practice in Britain and France*, London, Palgrave Macmillan UK, pp. 61-103.

BAERT S., OMEY E. (2014), "Hiring Discrimination against Pro-Union Applicants: The Role of Union Density and Firm Size", *IZA Discussion Paper*, n° 8516, pp. 5-30.

BECKER H. S. (1985), *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, A.-M. Métailié.

BERENI L., CHAPPE V.-A. (2011), « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, n° 94, pp. 7-34.

35. Cf. la tribune parue dans le journal *Le Monde* le 2 juin 2016 : « Loi travail: un effroyable gâchis ».

BÉROUD S., YON K. (2013), « Réforme de la représentativité, pouvoir syndical et répression. Quelques éléments de réflexion », *Agone*, n° 50, pp. 159-173.

BÉROUD S., DENIS J.-M., DESAGE G., GIRAUD B., PÉLISSE J. (2008), *La Lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.

BÉROUD S., LE CROM J.-P., YON K. (2011), « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 131, pp. 5-22.

BOURDIEU J., BRED A T. (2016), « Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique ? Une analyse économétrique à partir de l'enquête REPONSE de 2010 », *Travail et Emploi*, n° 145, pp. 31-58.

BREDA T. (2014), « Les délégués syndicaux sont-ils discriminés ? », *Revue économique*, vol. 65, n° 6, pp. 841-880.

CHEVALLIER J. (2003), « Lutte contre les discriminations et État-providence », in Borillo D. (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, pp. 38-54.

CHAPPE V.-A. (2013), « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire », *Sociologie du travail*, vol. 55, n° 3, pp. 302-321.

CHAPPE V.-A. (2015), « Les discriminations syndicales saisies par le droit à PSA », *La Nouvelle Revue du travail*, [en ligne], n° 7 : <https://nrt.revues.org/2324>, consulté le 27 juillet 2016.

CHAPPE V.-A., DENIS J.-M., GUILLAUME C., POCHIC S. (2015), *Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux : les deux faces du dialogue social à la française ?*, Rapport pour la CFDT, Agence d'objectif de l'Ires.

CHAPPE V.-A., GUILLAUME C., POCHIC S. (2016), « Négociateur sur les carrières syndicales pour lutter contre la discrimination. Une appropriation sélective et minimaliste du droit », *Travail et Emploi*, n° 145, pp. 121-146.

CLÉMENT H. (2013), « Petite phénoménologie du despotisme d'entreprise », *Agone*, n° 50, pp. 65-88.

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (2013), « Liberté d'expression et liberté syndicale : trouver le juste équilibre », *Prise de position* [en ligne] : http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/free_speech_and_freedom_of_association_fr_final.pdf, consulté le 16 août 2016.

COUR DE CASSATION (2008), « Les discriminations dans la jurisprudence de la Cour de cassation », *Rapport annuel, Troisième partie, études*, Paris, Cour de cassation, pp. 47-196.

DÉFENSEUR DES DROITS (2016), *Rapport annuel d'activité 2015*, Paris, Le Défenseur des droits.

DELATTRE É., LEANDRI N., MEURS D., RATHÉLOT R. (2013), « Trois approches de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discriminations ressenties », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, pp. 7-13.

DENIS J.-M. (2016, à paraître), « Les militant-e-s de SUD-PTT : entre discrimination co-construite et répression syndicale », *Terrains et Travaux*.

- DEPOORTER P., FRIGUL N. (2014), « De quoi les *Conti* sont-ils le nom ? Radicalisation des luttes sociales et restructurations financières », *Travail et Emploi*, n° 137, pp. 51-68.
- DUGUET E., L'HORTY Y., PETIT P. (2009), « L'apport du *testing* à la mesure des discriminations », *Connaissance de l'emploi*, n° 68, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi.
- DUMORTIER T., GUIOMARD F., GRÜNDLER T., OMARJEE I., TOUILLIER M. (2015), « Chronique de droit des discriminations (octobre 2014-avril 2015) », *La Revue des droits de l'homme* [en ligne] : <https://revdh.revues.org/1370> ; consulté le 27 juillet 2016.
- FASSIN D. (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 4, pp. 403-423.
- FREEMAN R. B., MEDOFF J. L. (1984), *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books.
- GIRAUD B. (2013), « Derrière la vitrine du "dialogue social" : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, n° 50, pp. 33-63.
- GIRAUD B., MARCHAND A., PENISSAT É. (2016), « Le sentiment de discrimination des représentants du personnel. Une étude à partir des données statistiques et monographiques liées à l'enquête *REPNONSE* », *Travail et Emploi*, n° 145, pp. 87-119.
- GOLLAC M. (1997), « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données », *Revue française de sociologie*, vol. 38, n° 1, pp. 5-36.
- GUIOMARD F., MEFTAH I. (2016), « Entre égalité de traitement et harcèlement, quel fondement juridique de la discrimination syndicale ? État des lieux et analyse du contentieux entre 2012 et 2014 », *Travail et Emploi*, n° 145, pp. 59-85.
- HATZFELD N. (2016), « Une lutte syndicale exemplaire chez Peugeot-Sochaux (1995-2000). La remise en cause d'un système discriminatoire », *Travail et Emploi*, n° 145, pp. 173-196.
- HAVET N., SOFER C. (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, genre et sociétés*, n° 7, pp. 83-115.
- HIRSCHMAN A. O. (1970), *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- JUILLET C. (2016), « Stratégies patronales de rénovation du dialogue social dans les années 1970. Discrimination de l'action syndicale à la SNIAS de Toulouse », *Travail et Emploi*, n° 145, pp. 147-172.
- LANQUETIN M.-T., GRÉVY M. (2005), *Premier Bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations*, Convention de recherche entre le ministère du Travail, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de la population et des migrations et l'Association des femmes de l'Europe méridionale, Rapport, Paris, Association des femmes de l'Europe méridionale (Afem).
- LOCHAK D. (1987), « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit social*, n° 11, pp. 778-790.
- LOCHAK D. (2003), « Loi du marché et discrimination », in Borillo D. (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, pp. 11-37.

- LECLERC O. (2013), « Égalité des personnes et modes de preuve. À propos des usages du raisonnement statistique dans la preuve des discriminations », in Borenfreund G., Vacarie I. (dir.), *Le Droit social, l'égalité et les discriminations*, Paris, Dalloz, pp. 77-94.
- MERCAT-BRUNS M. (2010), « Discrimination », in Bevort A., Jobert A., Mias A., Lallement M. (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 184-190.
- OBSERVATOIRE DE LA DISCRIMINATION ET DE LA RÉPRESSION SYNDICALES (2014), *De la discrimination individuelle à l'action collective : propositions pour garantir le respect des droits syndicaux et salariés*, Rapport 2014.
- PAK M., PIGNONI M.-T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses*, n° 84.
- PÉCAUT-RIVOLIER L. (2013), *Rapport sur les discriminations collectives en entreprise. Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif*, Rapport pour les ministères du Travail, de la Justice et des Droits des femmes.
- PÉLISSÉ J. (2009), « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, n° 86, pp. 73-86.
- PENISSAT É. (2013), « À l'ombre du "dialogue social". Éditorial », *Agone*, n° 50, pp. 7-18.
- SIMON P., STAVO-DEBAUGE J. (2004), « Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés contemporaines*, n° 53, pp. 57-84.
- SPIRE R. (2006), « Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique », *Le Droit ouvrier*, nouvelle série, n° 693, pp. 170-218 et 222-230.
- STREECK W. (1997), "Beneficial Constraints: On the Economic Limits of Rational Voluntarism", in Hollingsworth J. R., Boyer R. (dir.), *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 197-219.
- STRYKER R. (2001), "Disparate Impact and the Quota Debate: Law, Labor Market Sociology, and Equal Employment Policies", *The Sociological Quarterly*, vol. 42, n° 1, pp. 13-46.
- THIBAULT B. (2006), « Post-face », in Spire R., « Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique », *Le Droit ouvrier*, nouvelle série, n° 693, pp. 219-221.
- VERDIER J.-M. (1984), *Droit du travail. Tome V, Syndicats et droit syndical. Volume II, Le droit syndical dans l'entreprise*, 2^e édition, Paris, Dalloz.
- VIGNA X. (2013), « Préserver l'ordre usinier en France à la fin des années 68 », *Agone*, n° 50, pp. 115-133.
- WILLEMEZ L. (2003), « Quand les syndicats se saisissent du droit. Invention et redéfinition d'un rôle », *Sociétés contemporaines*, n° 52, pp. 17-38.