**« La prévention de la discrimination syndicale par la reconnaissance des compétences liées au mandat de représentation »**

**Thèse présentée et soutenue à Nantes, le XXXXX 2024**

**Unité de recherche : Droit et changement social**

Thèse de doctorat

NANTES UNIVERSITE

Ecole Doctorale n° 639
*Droit et Science politique - Pays de Loire*
Spécialité : Droit social

Par **Hermann Martial NDJOKO**

**La prévention de la discrimination syndicale par la reconnaissance des compétences liées au mandat de représentation**

Thèse présentée et soutenue à Nantes le 13 juin 2024

Unité de recherche Droit et changement social



Par
**Hermann Martial NDJOKO**

**M » (4)**

**Rapporteurs avant soutenance**:

Franck PETIT Professeur à l'Université d'Aix-Marseille

Marie MERCAT-BRUNS Maître de conférences HDR au CNAM

**Composition du Jury :**

Président : Jean-Yves KERBOURC’H Professeur à l'Université de Nantes
Examinateurs : Franck PETIT Professeur à l'Université d'Aix-Marseille

Delphine THARAUD Professeur à l'Université de Limoges

Marie MERCAT-BRUNS Maître de conférences HDR au CNAM

Jean-Michel DENIS Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Dir. de thèse : Nicole MAGGI-GERMAIN  Maître de conférences HDR à l’Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Titre :** **La prévention de la discrimination syndicale par la reconnaissance des compétences liées au mandat de représentation****Mots clés :** discrimination, prévention, reconnaissance, mandat, syndicalisme, compétences

|  |  |
| --- | --- |
| **Résumé :** Depuis 2008, dans le souci de renforcer la protection des salariés face à la discrimination syndicale, indépendamment de la réparation – du point de vue civil – et de la répression – du point de vue pénal –, le législateur semble avoir ouvert une « troisième voie » qui est celle de la prévention. La prévention de la discrimination syndicale se manifeste alors, dorénavant, à travers les dispositifs légaux et conventionnels de reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel et syndicaux dans le cadre de l’exercice de leurs fonctions de représentation. La logique est *a priori* simple : en faisant reconnaître l’utilité de l’engagement syndical  | à l’aune des compétences que celui-ci permet d’acquérir, le mandat de représentation se trouve « normalisé » dans et en dehors de l’entreprise ; ce qui aurait potentiellement pour effet de juguler les actes de discrimination émanant de l’employeur. Cependant, notre étude du contenu, de la portée et de l’usage même de tels dispositifs révèle des impensés qui peuvent transformer la notion juridique de représentation. La nuance devrait dès lors s’imposer à toute analyse du sujet. La pertinence de la reconnaissance des compétences syndicales, en tant que réponse du Droit au phénomène de la discrimination syndicale, fait l’objet de la présente étude. |

 |
| **Title :** **Preventing union discrimination by recognizing the skills involved in the representation mandate****Keywords :** discrimination, prevention, recognition, mandate, trade unionism, skills

|  |  |
| --- | --- |
| Abstract : Since 2008, in a bid to strengthen employee protection against trade union discrimination, in addition to compensation – from the civil point of view – and repression – from the criminal point of view – the legislator seems to have opened up a "third way", that of prevention. The prevention of trade union discrimination now takes the form of legal and contractual mechanisms for recognizing the skills acquired by employee and trade union representatives in the course of their representative duties. On the face of it, the logic is straightforward: by having the usefulness of union involvement recognized in terms  | of the skills it enables the individual to acquire, the representative mandate becomes "normalized" inside and outside the company, potentially curbing acts of discrimination by the employer. However, our study of the content, scope and very use of such arrangements reveals unthought-through elements that can transform the legal notion of representation. Any analysis of the subject should therefore be nuanced. The relevance of the recognition of union skills, as a legal response to the phenomenon of union discrimination, is the subject of the present study. |

 |