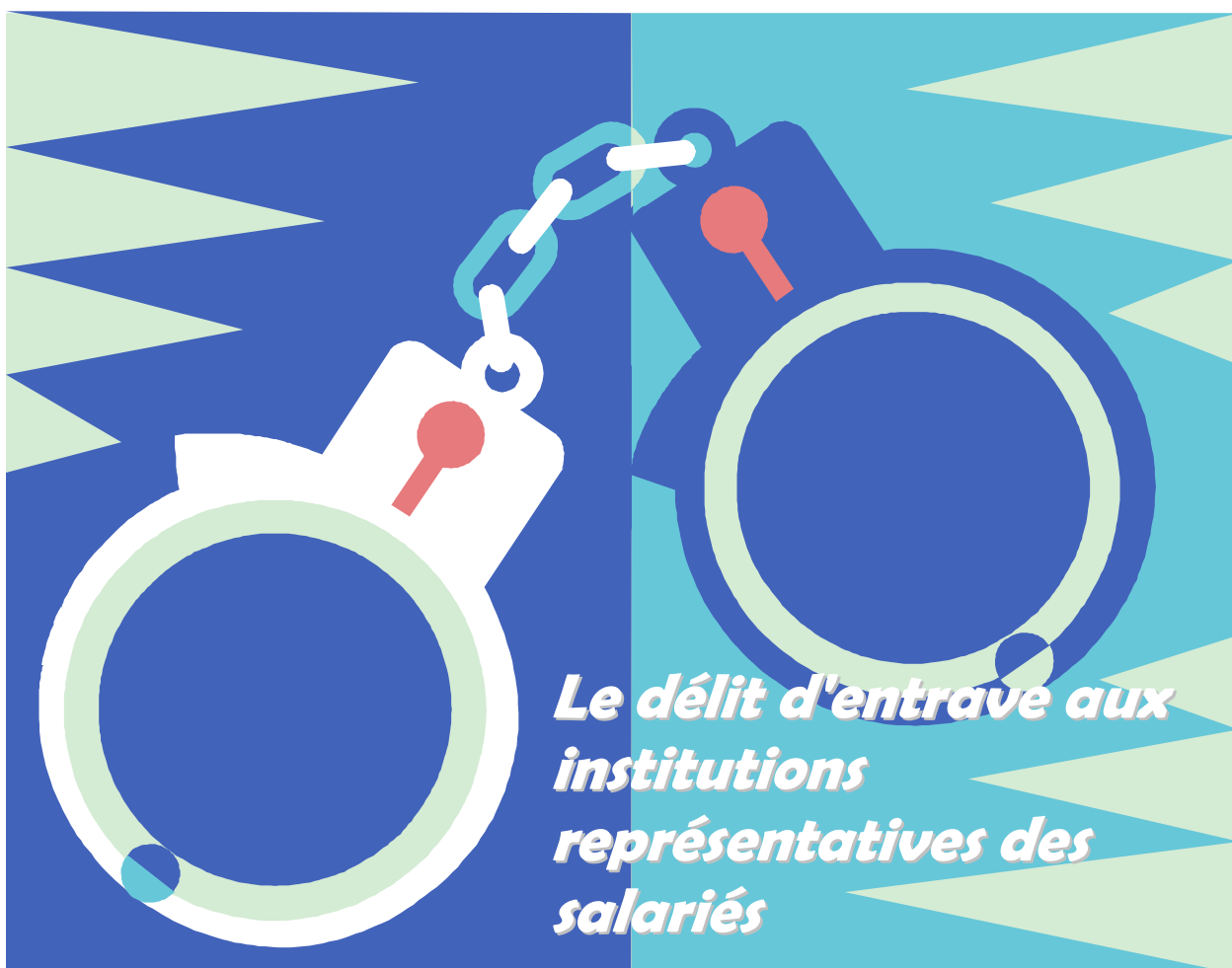


# PRESTO N° 80



***Faisant le constat d'une augmentation des questions sur le sujet, le service juridique de la FNAS F-O en éditant ce Presto n°80, propose une étude large sur le sujet.***

***AGIR, ET NE PAS SUBIR ! C'est la bonne attitude en la matière.***

# **Sommaire :**

## **Le délit d'entrave aux institutions représentatives des salariés**

### **Caractéristiques du délit d'entrave**

*Absence de définition légale du délit d'entrave*  
*Énumération des textes légaux réprimant le délit d'entrave*  
*Détermination du texte applicable*  
*L'élément matériel du délit d'entrave*  
*L'élément moral du délit d'entrave*

## **Les manifestations du délit d'entrave**

### **Manœuvres positives ou inertie de l'employeur**

#### **Entrave au fonctionnement de l'institution représentative du personnel**

*La tenue des réunions*

#### **L'information de l'institution représentative du personnel**

*Une information précise et complète des représentants du personnel*

#### **La consultation de l'institution**

#### **L'exercice de la mission**

#### **Entrave à l'égard des dispositions protectrices des représentants du personnel et des syndicats**

# Le délit d'entrave aux institutions représentatives des salariés

## Caractéristiques du délit d'entrave

### *Absence de définition légale du délit d'entrave*

Le code du travail interdit et réprime toute entrave ou atteinte portée à la désignation ou au fonctionnement des différentes institutions représentatives du personnel, mais sans en donner de définition. L'entrave peut en effet découler d'agissements, de décisions ou de comportements très divers, qui ont pour but ou pour effet d'empêcher ou de rendre plus difficile la mise en place ou la mission des représentants du personnel ou des représentants syndicaux.

Le délit d'entrave est caractérisé par les éléments suivants :

- l'atteinte à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel est réprimée par plusieurs textes du code du travail, ce qui nécessite de déterminer le texte applicable ;
- l'élément matériel du délit d'entrave est constitué par un acte ou une omission contraire à une obligation légale ou réglementaire portant sur la mise en place et les prérogatives des institutions représentatives du personnel. Il peut également s'agir, à certaines conditions, de l'inexécution d'une obligation d'origine conventionnelle ;
- du point de vue de l'élément moral le délit d'entrave est une infraction intentionnelle. Le prévenu doit donc avoir la conscience et la volonté de faire ce que la loi interdit.

Textes réprimant le délit d'entrave

### *Énumération des textes légaux réprimant le délit d'entrave*

Il existe dans le code du travail un certain nombre de textes incriminant l'entrave à la libre désignation ou au fonctionnement régulier des diverses institutions représentatives des salariés (v. tableau ci-après).

La multiplicité des textes tient au fait que, pour chaque institution représentative, le législateur a prévu un délit d'entrave qui lui est propre. Malgré la pluralité des textes réprimant l'entrave à la constitution et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, cette infraction présente une certaine unité. Ce qui permet d'utiliser l'expression « *délit d'entrave* » de manière générique pour désigner toutes les entraves apportées à la constitution et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article du code du travail	Contenu de l'article
L.2328-1	Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des <b>articles L.2324-3 à L.2324-5 et L.2324-8</b> , est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.
L.2316-1	Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.
L.4742-1	Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 7 500 €.
L.2335-1	Le fait de ne pas constituer et réunir pour la première fois un comité de groupe dans les conditions prévues aux <b>articles L.2333-5 et L.2334-3</b> ou d'apporter une entrave soit à la désignation des membres d'un comité de groupe, soit au fonctionnement régulier de ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.
L.2346-1	Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen ou à la mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des <b>articles L.2342-1 à L.2342-7 et L.2343-1</b> , est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.
L.2146-1	Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les <b>articles L.2141-4, L.2141-9 et L.2141-11 à L.2143-22</b> , est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

### ***Détermination du texte applicable***

#### **Acte matériel unique réprimé par plusieurs textes**

En matière d'entrave à la mise en place et aux prérogatives des représentants du personnel, les textes étant nombreux, il peut arriver qu'un seul acte de l'employeur contrevienne à plusieurs dispositions pénales.

Le juge doit-il retenir contre le prévenu toutes les qualifications applicables et le déclarer coupable d'autant d'infractions qu'il y a eu de lois violées ? Ou alors faut-il tenir compte du fait que l'activité matérielle de l'agent a été unique pour lui imputer une seule infraction ? Et dans ce cas laquelle choisir ? Pour désigner cette situation la doctrine parle généralement de cumul (ou concours) idéal d'infractions.

Selon les cas, la jurisprudence ne retient qu'une seule qualification ou admet qu'un fait matériel unique puisse donner naissance à une pluralité d'infractions.

### **1 - Une seule qualification pénale est retenue**

Lorsqu'un seul acte de l'employeur contrevient à plusieurs dispositions pénales, le juge peut retenir une seule qualification pénale.

La solution de l'infraction unique s'appuie essentiellement sur la règle *non bis in idem*. Règle qui signifie qu'il n'est pas possible de sanctionner deux fois un individu pour un même fait répréhensible, ce qui risquerait d'être le cas si on retenait plusieurs qualifications alors que l'activité matérielle de l'agent est unique.

A de nombreuses reprises la chambre criminelle a rappelé ce principe en soulignant « *qu'un même fait autrement qualifié ne saurait entraîner une double déclaration de culpabilité* ».

Lorsque le juge retient une seule qualification pénale, il choisit :

- la qualification la « *plus haute* » c'est-à-dire la plus sévèrement réprimée. C'est la solution qui a été retenue, par exemple, dans l'hypothèse d'un cumul entre un délit d'entrave et un délit de violation de la procédure de licenciement collectif visé à **l'article L.1238-2 du code du travail** ;
- ou parfois, la qualification la mieux adaptée à la situation, ce qui peut l'amener, en présence d'une qualification générale et d'une qualification spéciale, à retenir cette dernière, même si elle est moins sévèrement punie.

Ainsi, pour un employeur qui avait omis de consulter les représentants du personnel au sujet de la fixation de la période de congés payés ou l'ordre de départ en congé lorsque ces questions ne sont pas réglées par la convention collective applicable.

Ce fait matériel unique contrevient à la fois aux **articles L.2316-1 et L.2328-1 du code du travail** (délict d'entrave pour non-consultation des représentants du personnel) et aux dispositions de **l'article L.3141-13 du code du travail** (« à défaut de convention ou accord collectif de travail, la période de congé est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise ») dont le non-respect est réprimé par **l'article R.3143-1 du code du travail** (l'infraction à **l'article L.3141-1 du code du travail** constitue une contravention de la 5<sup>e</sup> classe). Deux qualifications sont donc possibles, l'une délictuelle, l'autre contraventionnelle, pour le même fait. La Cour de cassation a condamné le prévenu, non pas pour délict d'entrave, mais pour contravention à la législation des congés payés.

**Cass. crim., 19 févr. 1980, n° 79-92.118 : Bull. crim. n° 65**

Lorsqu'une seule qualification est retenue le délinquant est traité de la même manière que celui qui a commis une seule infraction. Ainsi ne seront prononcées contre lui que les peines attachées à cette qualification.

## **2 - Plusieurs qualifications pénales sont retenues**

L'auteur d'un acte unique peut également être reconnu coupable d'autant d'infractions qu'il y a eu de textes méconnus. Deux éléments peuvent conduire le juge à opter pour la multiplicité des qualifications.

Le premier tient à l'intention coupable de l'agent. S'il apparaît qu'à travers son acte matériel unique il avait la volonté de commettre les différentes infractions en concours, elles lui seront toutes imputées.

Le second critère, plus souvent mis en œuvre, est relatif aux valeurs sociales protégées. Lorsque les textes violés protègent des valeurs sociales différentes, et non pas une même valeur, il y aura autant de qualifications retenues que de valeurs atteintes.

Ainsi, dans des affaires mettant en cause le délit d'entrave et le délit de discrimination syndicale, les juges retiennent à la fois le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (**C. trav., art. L.2146-1**) et le délit de discrimination syndicale (**C. trav., art. L.2146-2 ou C. pén., art. 225-1**).

Le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la formation professionnelle ou l'avancement. Il vise donc à sauvegarder la liberté syndicale de manière générale.

En revanche, le délit de discrimination syndicale protège davantage le syndicat lui-même, ou l'un de ses membres, en tant qu'institution représentative, contre toute entrave, notamment en prévoyant que les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises (**C. trav., art. L.2141-4**). Le champ d'incrimination des deux textes est donc différent mais il peut se faire que, par un acte matériel unique, l'employeur méconnaisse les deux. C'est le cas lorsque le syndicaliste qui a fait l'objet d'une mesure discriminatoire de l'employeur est un représentant du syndicat.

***Cass. crim., 29 oct. 1975, n° 73-93.253 : Bull. crim. n° 231*** ♦ ***Cass. crim., 31 mars 1998, n° 97-82.830***

### ***L'élément matériel du délit d'entrave***

Les textes en matière de délit d'entrave retiennent l'existence de ce délit lorsque l'obstruction à la mise en place ou au fonctionnement de l'institution représentative du personnel résulte de la méconnaissance :

- d'une disposition législative ou d'une disposition réglementaire prise pour son application ;
- voire, à certaines conditions, d'une disposition conventionnelle. En effet, il peut arriver que le fonctionnement ou les attributions des institutions représentatives du personnel soient régis par une disposition conventionnelle ou par un usage. Le législateur consacre lui-même la possibilité d'améliorer

les dispositions légales et réglementaires par une disposition conventionnelle. Ainsi, à propos des comités d'entreprise, **l'article L.2325-4 du code du travail** précise que la loi ne fait pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

De la même manière selon **l'article L.2312-6 du code du travail**, la loi ne s'oppose pas aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords collectifs et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel.

La question s'est posée aux juges de savoir si la méconnaissance par l'employeur d'une disposition conventionnelle constituait un délit d'entrave.

La Cour de cassation s'est prononcée par trois arrêts du 4 avril 1991 sur le fondement de **l'article L.153-1 de l'ancien code du travail**.

**REMARQUE :** cet article n'a pas été repris dans le nouveau code du travail. Selon ce texte, « *lorsqu'en vertu d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif étendu déroge à des dispositions législatives ou réglementaires, les infractions aux stipulations dérogatoires sont passibles des sanctions qu'entraînerait la violation des dispositions législatives ou réglementaires en cause* ».

Cet article définit donc les conditions dans lesquelles l'inobservation d'une règle établie par convention ou accord collectif peut être pénalement sanctionnée.

Trois conditions doivent être réunies : un manquement à des dispositions conventionnelles dérogatoires à des dispositions législatives ou réglementaires ;

- cette dérogation doit résulter d'une convention ou d'un accord étendu, ce qui signifie que la convention dérogatoire doit avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension ; la disposition conventionnelle méconnue doit avoir été prévue par une disposition législative expresse dans une matière déterminée. Du fait de

**l'article L.153-1 de l'ancien code du travail**, le délit d'entrave pour méconnaissance d'une disposition conventionnelle a rarement été retenu par les juges.

Ainsi, dans un arrêt du 4 avril 1991, un accord collectif avait créé sur le marché international de Rungis un comité interentreprises d'hygiène et de sécurité prévoyant la désignation de délégués syndicaux à ce comité. Un employeur avait licencié l'un de ses salariés, désigné comme délégué syndical à ce comité, sans respecter la procédure protectrice prévue par le code du travail et était poursuivi pour entrave au fonctionnement du CHSCT. La chambre criminelle le relaxe au motif que « *la représentation syndicale n'ayant pas été établie en la cause par une convention ou un accord collectif étendu dérogeant à des dispositions législatives et réglementaires, en vertu d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, ainsi que le précise l'article L. 153-1 du code du travail, la méconnaissance des dispositions conventionnelles invoquées n'était pas susceptible de sanctions pénales* ».

**Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-85.536 ♦ Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-85.536 : Bull. crim. n° 164**

Le fonctionnement ou les prérogatives des institutions représentatives du personnel peuvent être améliorés par un usage. Toutefois, la violation d'un usage ne peut constituer un délit d'entrave.

Tel est le cas du président d'une association qui avait unilatéralement remis en cause un usage permettant aux membres suppléants du comité d'entreprise d'assister aux réunions préparatoires de celui-ci. Les juges rejettent le délit d'entrave dans la mesure où « la violation d'un usage ne peut entrer dans la catégorie des **agissements pénalement sanctionnés par l'article L.153-1** ».

**Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-85.536 : Bull. crim. n° 164**

### **Caractéristiques de l'élément matériel du délit d'entrave**

L'élément matériel du délit d'entrave est constitué lorsqu'il y a atteinte à la mise en place et au fonctionnement d'une institution représentative du personnel. Quelle que soit l'institution en cause, comité d'entreprise, délégués du personnel, délégué syndical, CHSCT, ce sont les mêmes types d'agissements matériels qui sont réprimés.

Les particularités de l'élément matériel apparaissent à trois niveaux : contenu, résultat et durée de l'élément matériel.

#### **1 - Contenu de l'élément matériel : infraction de commission ou d'omission**

La jurisprudence considère que le délit d'entrave peut être réalisé par tout moyen, ce qui englobe des actes positifs et des abstentions.

L'infraction d'omission est la plus couramment sanctionnée : défaut de réunion du comité d'entreprise, défaut de convocation de l'un de ses membres ; défaut de consultation du comité...

#### **2 - Résultat de l'élément matériel du délit d'entrave : infraction formelle**

La jurisprudence tend à traiter le délit d'entrave comme une infraction formelle plutôt que matérielle. Les juges considèrent que le délit d'entrave est consommé en l'absence de tout résultat dommageable, dès lors que le comportement du prévenu attestait de son intention de réaliser une entrave.

Ce caractère formel permet au juge de punir la tentative d'entrave même si la tentative de certains délits d'entrave n'est pas expressément incriminée.

Tel est le cas dans une affaire où un employeur avait eu recours à la menace pour contraindre un délégué du personnel, en outre membre du comité d'entreprise, à accepter une mutation défavorable à l'exercice de son mandat. Toutefois, cette menace n'ayant pas été mise à exécution, du fait de l'opposition d'un syndicat et de l'intervention de l'inspection du travail, la cour d'appel avait conclu qu'il s'agissait



d'une tentative d'entrave non punissable sur le fondement de **l'article L.2328-1 du code du travail**. La décision est cassée au motif que les faits reprochés au prévenu constituaient une entrave consommée alors même qu'aucune conséquence dommageable n'en avait découlé.

*Cass. crim., 17 mars 1976, n° 75-91.132 : Bull. crim. n° 100*

### **3 - Durée de l'élément matériel : infraction instantanée ou continue**

Le délit d'entrave peut prendre la forme :

- soit d'une infraction instantanée ;

De manière générale, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise n'était pas une infraction continue.

*Cass. crim., 26 avr. 1988, n° 86-93.566 : Bull. crim. n° 179*

De même pour le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical. A partir de là doit être cassé l'arrêt qui, après avoir constaté plusieurs manquements au code du travail (notamment l'absence de panneau d'affichage) prononce une relaxe du chef d'entreprise en retenant qu'après avoir été rappelé à l'ordre il a régularisé la situation. Étant une infraction instantanée, consommée par la méconnaissance des dispositions du code du travail, tout ce que peut faire ensuite le chef d'entreprise pour échapper à la répression ne constitue qu'un repentir inefficace

*Cass. crim., 6 janv. 2004, n° 02-88.240, n° 8 F - P + F : Bull. crim. n° 4*

- soit d'une infraction continue. L'hypothèse la plus courante est celle du non-respect du statut protecteur accordé aux représentants du personnel, par exemple l'employeur qui refuse de réintégrer un salarié protégé irrégulièrement licencié.

*Cass. crim., 26 juin 1979, n° 78-92.757 : Bull. crim. n° 231*

Le prévenu se rend coupable du délit d'entrave tant que persiste son refus. En conséquence, le point de départ de la prescription sera fixé au jour où le refus de réintégration aura cessé.

### ***L'élément moral du délit d'entrave***

#### **Caractère intentionnel du délit d'entrave**

Le délit d'entrave est un délit intentionnel. Il comporte donc un dol général, c'est-à-dire la conscience et la volonté de réaliser l'infraction (le délit d'entrave) telle qu'elle est prévue par la loi.

La conscience de commettre l'infraction équivaut à la connaissance du caractère illicite de l'acte et est présumée du fait de la présomption « *nul n'est censé ignorer la loi* ».

Reste alors la volonté de commettre l'infraction, c'est-à-dire la volonté, consciente, de parvenir au résultat illicite prévu par le texte. Appliqué au délit d'entrave, le dol général implique la volonté de l'agent de réaliser le délit tel qu'il est prévu par la loi donc, par exemple, la volonté d'apporter une entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise. Cette volonté, elle, n'est pas présumée et devra être prouvée.

Doit donc être relaxé le chef d'entreprise qui n'a pas pensé porter atteinte au fonctionnement régulier du comité d'entreprise (***Cass. crim., 8 oct. 2002, n° 02-81.177***).

Par ailleurs, et de manière classique, il n'est pas tenu compte des mobiles de l'agent, notamment pour exclure sa culpabilité. Une entrave apportée à l'activité syndicale est punissable dès qu'elle est constatée, peu importe qu'elle soit motivée par une animosité personnelle envers le délégué syndical et non par une volonté de porter atteinte à l'exercice du droit syndical.

***Cass. crim., 2 oct. 1990, n° 88-86.057***

### **Preuve de l'élément moral du délit d'entrave**

En principe, il appartient à la partie poursuivante de prouver la faute intentionnelle du prévenu et plus précisément, en application du dol général, qu'il a eu la volonté de réaliser le délit d'entrave.

Si l'existence de cette intention coupable n'est pas établie devant le juge, celui-ci ne pourra pas engager la responsabilité pénale du prévenu.

***Cass. crim., 6 mars 1984, n° 83-92.754 : Bull. crim. n° 95***

Néanmoins, il apparaît que le juge se montre peu exigeant sur la preuve de l'élément moral du délit d'entrave.

Le plus souvent, le juge déduit du caractère volontaire des agissements constatés la volonté, et donc l'intention, de commettre l'infraction.

***Cass. ass. plén., 28 janv. 1983, n° 80-93.511, Soler et a. c/ Fresco : Bull. civ. ass. plén., n° 37***

Autrement dit l'intention est présumée, ce qui se révèle être une solution très sévère pour les prévenus.

Cette jurisprudence ne joue pas seulement en cas d'actes positifs mais aussi dans l'hypothèse d'une abstention.

Ainsi :

- la non-teneur du registre des questions des délégués du personnel constitue un délit d'entrave, et cela même si cette omission résulte d'une ignorance des textes et ne traduit aucune intention d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives ;

***Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 93.478/74 : Bull. crim. n° 223***

- le seul fait, pour un employeur, de connaître la qualité de délégués des salariés sanctionnés permet de retenir le délit d'entrave, sans que soit démontrée la volonté d'enfreindre les textes en ce domaine.

***Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-91.538 : Bull. crim. n° 153***

En conséquence, il apparaît à travers de telles décisions, que l'infraction se réduit à une simple méconnaissance, volontaire, des dispositions légales, les juges faisant l'impasse sur la dimension intentionnelle du délit d'entrave.

### **Causes d'irresponsabilité : l'erreur de droit et la contrainte**

Il existe plusieurs causes d'irresponsabilité de nature à faire disparaître l'élément moral de l'infraction et à exclure la responsabilité pénale de l'agent. Parmi ces causes susceptibles de s'appliquer en matière d'entraves, on peut citer l'erreur de droit et la contrainte.

#### **1 - L'erreur de droit**

Reconnue par le code pénal, l'erreur de droit, qui consiste en une ignorance du droit, n'est que très rarement retenue par les juges du fait de la présomption de connaissance de la loi.

Pour qu'elle ait un effet exonératoire, il faut que l'erreur soit invincible, c'est-à-dire qu'elle ne pouvait pas être évitée malgré toutes les diligences du prévenu.

Ce caractère très restrictif explique la rareté des décisions de relaxe sur ce fondement.

Ainsi l'employeur qui n'a pas convoqué aux réunions du comité d'entreprise les membres du CE en préretraite CATS se rend coupable de délit d'entrave. Le fait d'avoir obtenu une information erronée à ce sujet de la part du service juridique de la fédération patronale dont l'entreprise relève ne constitue pas une erreur de droit inévitable exonérant l'employeur de sa responsabilité pénale.

**REMARQUE** : l'employeur peut être exonéré de sa responsabilité pénale lorsqu'il a pris la peine, avant d'agir, de s'informer auprès d'une autorité légitime. Cette autorité légitime est entendue d'une autorité publique, par exemple une administration. Le service juridique d'une fédération patronale n'entre donc pas dans cette catégorie.

***Cass. crim., 19 sept. 2006, n° 05-86.669***

## **2 - La contrainte**

La contrainte, qui va abolir la volonté de l'agent et l'obliger malgré lui à commettre l'infraction alors qu'il n'en avait pas l'intention, peut avoir des origines variées. Il peut s'agir :

- du fait d'un tiers étranger à l'entreprise. Par exemple, lorsque le délégué du personnel d'une entreprise sous-traitante se voit interdire, par le donneur d'ouvrage, l'accès au chantier où travaille cette entreprise.

***Cass. crim., 8 oct. 1975, n° 74-93.182 : Bull. crim. n° 211***

- de certaines circonstances exceptionnelles. La mise en chômage technique du personnel sans consultation préalable du comité d'entreprise n'est pas répréhensible dans la mesure où une grève avec occupation imposait une décision urgente.

***Cass. crim., 30 oct. 1984, n° 83-94.370 : Bull. crim. n° 330***

Toutefois pour écarter la responsabilité pénale de l'auteur, la contrainte doit avoir un caractère irrésistible, c'est-à-dire que le prévenu doit avoir été dans l'impossibilité absolue de se conformer à la loi.

L'opposition du personnel à la réintégration d'un salarié irrégulièrement licencié ne suffit pas à constituer un fait de contrainte s'il apparaît que l'employeur n'a rien fait pour le surmonter.

***Cass. crim., 9 déc. 1986, n° 86-90.552 : Bull. crim. n° 368***

De manière plus générale, il a été jugé que des difficultés économiques, même sérieuses, n'étaient pas de nature à justifier, au titre de la contrainte, des entraves au fonctionnement du comité d'entreprise.

***Cass. crim., 22 oct. 1991, n° 89-86.731***



# Les manifestations du délit d'entrave

## Manœuvres positives ou inertie de l'employeur

Le délit d'entrave pourra être constitué par des manœuvres positives destinées à empêcher ou retarder la mise en place de l'institution ou bien par l'inertie de l'employeur.

Tel est le cas lorsque l'employeur :

- n'a pas pris l'initiative d'organiser les élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- s'oppose au bon déroulement de ces élections ;
- fait obstacle directement ou indirectement à la désignation des représentants du personnel. Une attitude récalcitrante de l'employeur pouvant aboutir à retarder ou faire échouer le processus électoral peut être réprimée ;
- commet une irrégularité ou une fraude. L'irrégularité commise par le prévenu peut viser à fausser le résultat de l'élection, notamment en y faisant participer des personnes qui n'y ont pas droit.

Entrave à la mise en place des institutions représentatives du personnel	Délit d'entrave
L'employeur refuse expressément de procéder aux élections professionnelles. <b>Cass. crim., 20 oct. 1970, n° 70-90.221 : Bull. crim. n° 272</b>	oui
L'employeur ne prend pas l'initiative de constituer un comité central d'entreprise et aucune démarche n'a été effectuée auprès de lui par des salariés ou des organisations syndicales en vue de constituer une telle institution. En effet, la loi ne faisant pas expressément obligation à l'employeur de prendre l'initiative de constituer un comité central d'entreprise, aucune inertie ou manœuvre dilatoire coupable ne peuvent lui être reprochées. <b>Cass. crim., 14 janv. 1986, n° 85-91.285 : Bull. crim. n° 24</b>	Non
Le fait pour l'administrateur d'un GIE de refuser d'organiser l'élection de délégués du personnel au motif que les salariés mis à la disposition du groupement par les entreprises adhérentes ne lui sont pas contractuellement liés. <b>Cass. crim., 29 avr. 1986, n° 84-94.476 : Bull. crim. n° 147</b>	oui
L'employeur ne respecte pas un accord préélectoral conclu avec les organisations syndicales intéressées (en vue de définir les modalités pratiques des élections de délégués du personnel) et ainsi refuse, en contradiction avec ce qui avait été décidé, de diffuser des tracts syndicaux. <b>Cass. crim., 30 mai 1989, n° 87-83.411 : Bull. crim. n° 227</b>	oui
Le fait pour l'employeur de rejeter une liste de candidatures aux	Non

<b>Entrave à la mise en place des institutions représentatives du personnel</b>	<b>Délit d'entrave</b>
<p>élections, présentée par un syndicat postérieurement au délai fixé par un accord préélectoral régulièrement conclu.  <b>Cass. crim., 3 févr. 1987, n° 86-90.141 : Bull. crim. n° 58</b></p>	
<p>Le refus de fournir à un délégué syndical la liste des chantiers extérieurs de l'entreprise et les renseignements relatifs aux effectifs et aux horaires de travail des salariés, l'empêchant ainsi de préparer ces élections.  <b>Cass. crim., 5 oct. 1982, n° 81-95.163 : Bull. crim. n° 207</b></p>	oui
<p>L'employeur exerce des pressions sur les électeurs par exemple en invitant, par une note de service, les salariés à voter blanc ou à s'abstenir de voter au premier tour de l'élection des délégués du personnel.  <b>Cass. crim., 20 mars 1979, n° 78-92.967 : Bull. crim. n° 114</b></p>	oui
<p>Pour faire échec à la libre désignation des délégués, telle qu'elle est prévue par la loi, un chef d'entreprise constitue successivement plusieurs sociétés commerciales n'ayant pas d'activités spécialisées propres.  <b>Cass. crim., 23 avr. 1970, n° 68-91.333 : Bull. crim. n° 144</b></p>	oui
<p>Faire participer les suppléants à la désignation des représentants du personnel au CHSCT alors que les membres titulaires étaient présents.  <b>Cass. crim., 1<sup>er</sup> déc. 1987, n° 85-96.612 : Bull. crim. n° 442</b></p>	oui
<p>Le fait pour un chef d'entreprise, ayant formé un recours en annulation de l'élection des membres du CHSCT de refuser délibérément de réunir le comité nouvellement élu dans l'attente de la décision devant intervenir sur la contestation  <b>Cass. crim., 25 févr. 2003, n° 02-82.293, n° 1237 FS - P + F : Bull. crim. n° 51</b></p>	oui

## **Entrave au fonctionnement de l'institution représentative du personnel**

### ***La tenue des réunions***

A l'occasion des réunions des institutions représentatives du personnel, le délit d'entrave peut être constitué à plusieurs niveaux : lors de la convocation des représentants du personnel, lors de l'élaboration de l'ordre du jour, lors du déroulement de la réunion, lors du vote et lors de l'établissement du procès-verbal de la réunion.

### **Exemples d'entraves à la préparation et au déroulement des réunions**

## Exemples d'entraves à la préparation et au déroulement des réunions

Non-respect des règles de convocation des institutions représentatives du personnel

Le défaut de réunion mensuelle des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

**Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 93.478/74 : Bull. crim. n° 223**

L'absence de réunion, même si la plupart des membres du comité était en congé, l'employeur ayant l'obligation de réunir le comité même pendant la période de congé, du moment que l'établissement est ouvert.

**Cass. crim., 19 mai 1998, n° 97-80.291**

L'absence de réunion même si le personnel a pu juger inutiles certaines réunions et n'a pas protesté contre l'absence de convocation, cette circonstance ne faisant pas disparaître le délit.

**Cass. crim., 25 mai 1981, n° 78-90.569**

Le refus d'organiser une réunion extraordinaire lorsque celle-ci a été décidée par la majorité des élus. Ainsi pour le refus de réunir le CHSCT malgré une demande présentée par 3 membres du comité à la suite d'un accident qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

**Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311 : Bull. crim. n° 11**

Le refus d'organiser une réunion extraordinaire ; l'employeur n'est pas juge de l'opportunité de la requête qui lui est adressée et est donc tenu, sauf obstacle insurmontable, d'organiser cette réunion.

**Cass. crim., 14 sept. 1988, n° 87-91.416**

L'employeur doit organiser la réunion extraordinaire sans attendre la prochaine réunion, à moins que des circonstances particulières, tenant notamment à la proximité de la date prévue pour la réunion ordinaire, ne justifient que les deux réunions, tout en demeurant distinctes, puissent sans inconvénient être fixées au même jour.

**Cass. crim., 17 janv. 1984, n° 82-94.159 : Bull. crim. n° 23**

L'organisation d'une réunion partielle du CHSCT, afin de tenir à l'écart certains de ses membres constitue un exemple d'entrave.

**Cass. crim., 5 mai 1976, n° 75-90.400 : Bull. crim. n° 143**

L'omission de convoquer des membres suppléants à la réunion du comité d'entreprise aussi.

**Cass. crim., 18 oct. 1983, n° 83-90.419 : Bull. crim. n° 255**

La non-convocation du suppléant, même si celui-ci est hospitalisé ou a manifesté son intention de ne plus participer aux réunions également.

**Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132 : Bull. crim. n° 207**

La non-convocation en temps utile des représentants syndicaux à une séance du comité d'entreprise.

**Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317 : Bull. crim. n° 102**

<b>Exemples d'entraves à la préparation et au déroulement des réunions</b>
<p>La convocation verbale des représentants syndicaux sans leur remettre l'ordre du jour aussi.  <b>Cass. crim., 24 janv. 1974, n° 73-90.807 : Bull. crim. n° 41</b></p>
<b>Atteinte à l'élaboration de l'ordre du jour</b>
<p>Le fait pour l'employeur d'établir unilatéralement l'ordre du jour sans consulter le secrétaire.  <b>Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311 : Bull. crim. n° 11</b></p>
<p>Une fois l'ordre du jour arrêté, le fait de ne pas le transmettre aux membres du comité d'entreprise 3 jours au moins avant la séance.  <b>Cass. crim., 11 juin 1974, n° 73-93.299 : Bull. crim. n° 213</b></p>
<p>Une situation d'urgence, si elle est justifiée, autorise un délai plus court ; ce n'est pas le cas lorsque l'employeur demande l'autorisation de licencier un représentant du personnel avec un délai de moins de 3 jours.  <b>Cass. crim., 22 juill. 1981, n° 80-94.112</b></p>
<p>Le fait d'allonger le délai de deux jours permettant aux délégués du personnel de remettre leur note écrite présentant l'objet de leurs demandes à six jours avant la date de la réunion.  <b>Cass. crim., 9 avr. 1975, n° 74-91.981 : Bull. crim. n° 88</b></p>
<b>Entrave au bon déroulement de la réunion</b>
<p>Le fait pour l'employeur de se faire représenter par des salariés qui n'ont ni qualité, ni pouvoir pour informer et consulter le comité d'entreprise.  <b>Cass. crim., 20 févr. 1996, n° 94-85.863, n° 919 : Bull. crim. n° 81</b></p>
<p>Le fait de limiter le temps de parole des délégués du personnel et empêcher l'épuisement de l'ordre du jour dans des conditions normales.  <b>Cass. crim., 29 mars 1977, n° 76-91.342 : Bull. crim. n° 117</b></p>
<p>Le fait de s'opposer à la présence d'une sténo-dactylographe. Étant donné que cette personne a un rôle purement matériel d'aide au secrétaire du comité, sans participation aux débats, sa présence n'est pas subordonnée, par la jurisprudence, à l'accord de l'employeur comme elle le fait pour les personnes étrangères invitées par le comité.  <b>Cass. crim., 30 oct. 1990, n° 87-83.665 : Bull. crim. n° 367</b></p>
<p>Le fait d'imposer la présence permanente aux séances du comité d'entreprise de deux membres de la direction contrairement à la volonté majoritaire du comité et sans qu'il existe un accord collectif en ce sens.  <b>Cass. crim., 16 mars 1993, n° 92-81.168 : Bull. crim. n° 117</b></p>
<b>Non-respect des règles de vote</b>
<p>Le fait d'interdire à un suppléant, ou à un représentant syndical, de faire connaître son opinion sur les questions abordées.  <b>Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317 : Bull. crim. n° 102</b></p>



## Exemples d'entraves à la préparation et au déroulement des réunions

Le fait pour le chef d'entreprise de s'attribuer une voix prépondérante, qu'il n'a pas, pour déclarer adoptée une résolution n'ayant pas recueilli la majorité des suffrages.  
**Cass. crim., 4 oct. 1977, n° 76-91.922 : Bull. crim. n° 287**

### Entrave à l'établissement du procès-verbal de la réunion

Le fait pour l'employeur de rédiger et de signer seul le compte rendu de la réunion du comité d'entreprise et de procéder lui-même à son affichage.  
**Cass. crim., 25 févr. 1986, n° 84-96.003 : Bull. crim. n° 78**

Le fait de faire rédiger, sous le contrôle de l'employeur, le procès-verbal de délibération par une personne employée de l'entreprise mais étrangère au comité.  
**Cass. crim., 1<sup>er</sup> déc. 1987, n° 85-96.612 : Bull. crim. n° 442**

## L'information de l'institution représentative du personnel

### *Une information précise et complète des représentants du personnel*

La loi pose un certain nombre d'obligations d'informer les instances représentatives et leur non-respect est constitutif d'entrave.

Est sanctionné non seulement le fait de ne pas délivrer l'information mais aussi de la délivrer de manière insuffisamment précise et complète.

**Cass. crim., 27 oct. 1992, n° 90-82.552 : Bull. crim. n° 345** ♦ **Cass. crim., 6 oct. 1992, n° 90-87.498 : Bull. crim. n° 305** ♦ **Cass. crim., 30 mai 1989, n° 87-83.423**

L'information peut avoir pour objet l'aide à la consultation de l'instance afin de lui permettre d'être suffisamment éclairée pour rendre un avis motivé. Lorsque l'information est délivrée dans des conditions telles que les représentants du personnel ne sont pas en mesure de rendre un avis motivé, le délit d'entrave pourra être retenu.

Tel est le cas lorsque le chef d'entreprise ne communique pas au comité d'entreprise des informations précises et complètes sur les modes de rémunération de salariés sur le point d'être embauchés.

**Cass. crim., 6 oct. 1992, n° 90-87.498 : Bull. crim. n° 305**

Par contre le chef d'entreprise qui consulte le comité d'entreprise sur un projet de décision n'est pas obligé de lui communiquer au préalable le projet lui-même. De ce fait, il n'y a pas entrave s'il n'a pas fourni des projets de contrats de sous-traitance mais a tout de même délivré des informations précises et écrites suffisantes à leur propos.

**Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864 : Bull. crim. n° 148**

Constituent une entrave :

- le refus de communiquer dans son intégralité un rapport d'inspection sur le fonctionnement de l'établissement (**Cass. crim., 3 juin 2003, n° 02-84.474, n° 2983 FP : Bull. crim. n° 110**) ;
- le refus de communiquer au comité d'établissement le montant de la masse salariale annuelle brute sur laquelle sont assises les subventions versées aux comités d'établissement (**Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F : Bull. crim. n° 30**) ;
- l'absence de consultation du CHSCT avant de procéder à des travaux d'aménagement de locaux et de modification de l'outil de travail (**Cass. crim., 14 oct. 2003, n° 03-81.366, n° 4993 F - P + F : Bull. crim. n° 190**) ;
- le refus de consulter le comité d'établissement sur l'instauration pour les salariés de cet établissement d'horaires de travail individualisés (**Cass. crim., 16 sept. 2003, n° 02-86.661, n° 4254 FS : Bull. crim. n° 164**) ;
- la communication orale et globale sur les heures supplémentaires effectuées dans l'entreprise alors que, touchant à la durée du travail, l'information des représentants du personnel doit être écrite et individualisée (**Cass. crim., 15 févr. 2005, n° 04-84.301, n° 1147 F - P + F : Bull. crim. n° 611**).

## La consultation de l'institution

Lorsque la décision prise par l'employeur doit être précédée d'une consultation des représentants du personnel en application du code du travail voire d'une disposition conventionnelle, le défaut de consultation est sanctionné par le délit d'entrave (**art. L.2323-6, L.2323-27 et s. et L.4612-1 et s du code du travail**).

La loi pénale étant d'interprétation stricte, les dispositions de **l'article L.4742-1 du code du travail** relatives aux entraves au fonctionnement régulier du CHSCT ne s'appliquent qu'aux organismes énumérés par ce texte, ce qui n'est pas le cas d'un comité de coordination des CHSCT (**Cass. crim., 12 avr. 2005, n° 04-83.101, n° 2261 F - P + F : Bull. crim. n° 129**).

Entrave à la consultation des représentants du personnel	Délit d'entrave
<b>Date de la consultation : avant toute décision de l'employeur</b>	
Consulter le CE sur des mesures de compression des effectifs alors que le personnel concerné a déjà été directement avisé de celles-ci. Il s'agissait pour la direction d'éviter toute négociation collective et de rechercher des accords individuels, empêchant ainsi le comité de jouer un rôle effectif à cette occasion. <b>Cass. crim., 11 mai 1989, n° 87-81.710 : Bull. crim. n° 196</b>	oui

<b>Entrave à la consultation des représentants du personnel</b>	<b>Délit d'entrave</b>
<p>Informer les salariés concernés de la suppression éventuelle de leurs postes et de la possibilité d'une réaffectation avant la fin de la consultation du CE, dans la mesure où la décision n'a pas été prise avant la consultation du CE.</p> <p><b>Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864 : Bull. crim. n° 148</b></p>	<b>Non</b>
<b>Recours à un expert</b>	
<p>Refuser de prolonger le délai permettant à l'expert d'émettre son avis.</p> <p><b>Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864 : Bull. crim. n° 148</b></p>	<b>Non</b>
<b>Niveau de la consultation : comité d'établissement ou comité central d'établissement</b>	
<p>Consulter le comité central d'entreprise et non le comité d'établissement pour des travaux ordonnés dans un établissement par le directeur général de l'entreprise lorsque la mise en œuvre de la décision ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions particulières relevant du chef d'établissement.</p> <p><b>Cass. crim., 11 févr. 1992, n° 90-87.500 : Bull. crim. n° 68</b></p>	<b>Non</b>
<b>Consultation sur les opérations de restructuration de l'entreprise Le fait de ne pas consulter le CE sur :</b>	
<p>La transmission négociée d'une partie du capital social, une telle opération correspondant, dans l'ordre économique, à la cession de l'entreprise elle-même, et ses conséquences prévisibles étant de nature à influencer sur la condition des salariés.</p> <p><b>Cass. crim., 29 juin 1982, n° 81-93.572 : Bull. crim. n° 179</b></p>	<b>Oui</b>
<p>Une opération qui n'a pas d'effet sur la structure de l'entreprise. Par exemple lorsque la cession d'une partie même importante du capital n'a pas pour effet de placer l'entreprise sous la dépendance d'une autre et n'entraîne aucun transfert de pouvoirs de direction. Il s'agit alors d'une opération patrimoniale de droit privé, étrangère à la législation du travail.</p> <p><b>Cass. crim., 22 mars 1983, n° 82-91.562 : Bull. crim. n° 90</b></p>	<b>Non</b>
<b>Consultation sur les décisions concernant les conditions de travail Le fait de ne pas consulter le CE sur :</b>	
<p>La décision de cesser la fabrication de certains produits pour leur substituer d'autres fabrications nécessitant moins de main-d'œuvre.</p> <p><b>Cass. crim., 11 mai 1989, n° 87-81.710 : Bull. crim. n° 196</b></p>	<b>Oui</b>
<p>Le transfert dans un lieu élargi de certains services de l'entreprise, opération modifiant profondément les conditions de travail et d'emploi d'un groupe notable de salariés.</p> <p><b>Cass. crim., 6 déc. 1977, n° 76-93.044 : Bull. crim. n° 386</b></p>	<b>Oui</b>

<b>Entrave à la consultation des représentants du personnel</b>	<b>Délit d'entrave</b>
L'acquisition d'un bien immobilier en vue du transfert et du regroupement des services. <b>Cass. crim., 29 mars 1973, n° 72-90.784 : Bull. crim. n° 162</b>	Oui
La décision d'instaurer une prime de productivité sans consultation. <b>Cass. crim., 7 mars 2000, n° 99-83.398 : Bull. crim. n° 108</b>	Oui
La résiliation du contrat passé avec un service médical interentreprises et le choix d'un nouveau service sans consultation. <b>Cass. crim., 4 janv. 1979, n° 77-93.761 : Bull. crim. n° 6</b>	Oui
La décision sur les orientations de la formation professionnelle en méconnaissance de l'article L. 933-1 de l'ancien code du travail. <b>Cass. crim., 20 févr. 1996, n° 94-85.863, n° 919 : Bull. crim. n° 81</b>	Oui
L'introduction de nouvelles technologies dans le réseau informatique de la société impliquant d'importantes répercussions sur les conditions de travail de plusieurs catégories de personnel et ce, sans consultation préalable. <b>Cass. crim., 13 déc. 1994, n° 93-85.092 : Bull. crim. n° 405</b>	Oui
Une décision visant, non pas à introduire une nouvelle technologie, mais à poursuivre la mise en place d'une déjà existante, par exemple l'introduction d'un nouveau logiciel dans une entreprise informatisée depuis dix ans. <b>Cass. crim., 3 mai 1994, n° 93-80.911 : Bull. crim. n° 164</b>	Non
<b>Consultation sur le temps de travail Le fait de ne pas consulter le CE sur :</b>	
L'arrêt d'une usine pour une période de six jours. <b>Cass. crim., 11 mai 1989, n° 87-81.710 : Bull. crim. n° 196</b>	Oui
La mise en chômage partiel ou technique. <b>Cass. crim., 7 oct. 1980, n° 79-93.527 : Bull. crim. n° 251</b>	Oui
La suppression, sans compensation régulière, d'une partie du repos hebdomadaire des salariés pendant plusieurs semaines, du fait des départs en congés. <b>Cass. crim., 24 févr. 1987, n° 84-92.156 : Bull. crim. n° 97</b>	Oui
Une modification d'horaires, l'employeur ne pouvant se contenter de consulter directement le personnel. <b>Cass. crim., 11 janv. 2000, n° 99-80.229, n° 277 P + F : Bull. crim. n° 13</b>	Oui
Une modification des horaires de travail ponctuelle et individuelle : modification de l'horaire de 8 salariés sur 350 en vue d'harmoniser les conditions de travail de l'ensemble du personnel suite à une absorption. <b>Cass. crim., 19 févr. 1980, n° 79-92.118 : Bull. crim. n° 65</b>	Non

Entrave à la consultation des représentants du personnel	Délit d'entrave
<p>La détermination des modalités de récupération des heures perdues à la suite d'une fermeture temporaire.  <b>Cass. crim., 21 nov. 1978, n° 77-92.617 : Bull. crim. n° 324</b></p>	Oui

## L'exercice de la mission

Les membres des institutions représentatives se voient reconnaître certains moyens pour accomplir leur mission tels que le crédit d'heures, la mise à disposition d'un local ou bien le droit d'affichage des renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Y porter atteinte constitue une entrave.

Entrave à l'exercice de la mission des représentants du personnel	Délit d'entrave
<b>Le crédit d'heures</b>	
<p>Ne pas payer les heures de délégation ou ne le faire que partiellement.  <b>Cass. crim., 30 avr. 1996, n° 95-82.687, n° 2168 P + F : Bull. crim. n° 184</b></p>	Oui
<p>Exercer un contrôle préalable sur l'opportunité de l'usage de ces heures par le biais de conditions restrictives.  <b>Cass. crim., 8 mai 1973, n° 72-92.386 : Bull. crim. n° 212</b></p>	Oui
<p>Abuser de son droit de contestation <i>a posteriori</i> de l'utilisation des heures de délégation.  <b>Cass. crim., 16 oct. 1990, n° 88-83.543 : Bull. crim. n° 343</b></p>	Oui
<p>S'opposer à une utilisation irrégulière des heures de délégation lorsque le CE les utilise pour des missions de soutien de revendications individuelles.  <b>Cass. crim., 16 déc. 1977, n° 76-93.254 : Bull. crim. n° 401</b></p>	Non
<p>Le fait pour l'employeur, dans l'hypothèse d'un dépassement du crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles, d'exiger la preuve préalable par le délégué de la réalité de celles-ci et de l'utilisation de ces heures conformément à leur objet.  <b>Cass. crim., 26 mai 1987, n° 85-92.193 : Bull. crim. n° 219</b></p>	Non
<p>Infliger une sanction disciplinaire à un délégué du personnel qui s'était absenté sans avoir obtenu un bon de délégation (alors que le bon de délégation, s'il peut être imposé, ne peut en aucun cas être soumis, pour sa délivrance, à une quelconque autorisation de l'employeur).  <b>Cass. crim., 10 mars 1981, n° 80-91.570 : Bull. crim. n° 88</b></p>	Oui

Entrave à l'exercice de la mission des représentants du personnel	Délit d'entrave
<p>Refuser l'accès à des locaux de travail en vue de vérifier la régularité des mesures de sécurité.  <b>Cass. crim., 4 nov. 1981, n° 81-90.402 : Bull. crim. n° 294</b></p>	Oui
<p>Refuser de laisser les membres de la commission de formation du CE effectuer une enquête sur les besoins de formation du personnel en se déplaçant à cet effet sur les lieux de travail.  <b>Cass. crim., 7 janv. 1981, n° 79-94.315 : Bull. crim. n° 4</b></p>	Oui
<p>Refuser de laisser des délégués du personnel, dont les contrats de travail étaient suspendus pour mise en chômage partiel, de se rendre dans les bureaux de l'entreprise. Ils sont en droit de pénétrer dans l'usine où travaillait une partie, même réduite du personnel.  <b>Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-91.538 : Bull. crim. n° 153</b></p>	Non
<b>La mise à disposition d'un local</b>	
<p>Fourniture d'un local aux délégués du personnel avec plusieurs mois de retard.  <b>Cass. crim., 7 janv. 1981, n° 79-94.255 : Bull. crim. n° 5</b></p>	Oui
<p>Ne pas laisser le libre accès du local à tous les membres du comité, qu'il s'agisse des titulaires, des suppléants ou des représentants syndicaux au comité.  <b>Cass. crim., 17 nov. 1966, n° 66-90.425 : Bull. crim. n° 261</b></p>	Oui
<p>Refuser l'accès aux locaux destinés aux œuvres sociales.  <b>Cass. crim., 9 nov. 1971, n° 70-92.884 : Bull. crim. n° 305</b></p>	Oui
<p>Contraindre, à plusieurs reprises et à l'improviste, les délégués du personnel et les membres du CE à quitter le local qui leur était attribué pour y tenir des réunions qui ne leur avaient pas été annoncées.  <b>Cass. crim., 17 nov. 1966, n° 66-90.425 : Bull. crim. n° 261</b></p>	Oui
<b>Les affichages</b>	
<p>Procéder sans le comité d'entreprise, à l'affichage du procès-verbal rédigé et signé par le président du comité d'entreprise.  <b>Cass. crim., 25 févr. 1986, n° 84-96.003 : Bull. crim. n° 78</b></p>	Oui
<p>Soumettre à autorisation l'affichage du procès-verbal du CE.  <b>Cass. crim., 4 nov. 1981, n° 81-90.402 : Bull. crim. n° 294</b></p>	Oui
<p>Enlèvement du procès-verbal de réunion parce que l'affichage a été effectué à un endroit non prévu à cet effet par la loi.  <b>Cass. crim., 15 mars 1983, n° 82-92.273 : Bull. crim. n° 85</b></p>	Non
<b>Les sommes versées par l'employeur</b>	
<p>Persister, malgré l'observation de l'inspecteur du travail, à exclure de la masse salariale brute servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement les indemnités de congés payés.</p>	Oui

<b>Entrave à l'exercice de la mission des représentants du personnel</b>	<b>Délit d'entrave</b>
<i>Cass. crim., 12 févr. 1991, n° 88-84.266 : Bull. crim. n° 70</i>	
<b>La mission du représentant du personnel</b>	
Le fait pour un employeur, alors qu'un salarié a demandé à être reçu accompagné d'un délégué du personnel pour un entretien relatif à son évolution professionnelle, de le recevoir seul. <i>Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.014, n° 923 : Bull. crim. n° 32</i>	<b>Non</b>
Le refus de l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement des salariés effectués sur des sites éloignés lorsqu'il les convoque à une réunion au siège social, dès lors qu'un tel refus a pour effet de restreindre les déplacements de ces salariés et d'empêcher ainsi leur participation aux réunions des institutions sus-visées. <i>Cass. crim., 22 nov. 2005, n° 04-87.451, n° 6294 F - P + F : Bull. crim. n° 307</i>	<b>Oui</b>

## **Entrave à l'égard des dispositions protectrices des représentants du personnel et des syndicats**

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection particulière contre les atteintes pouvant être portées à leur emploi dans l'entreprise, notamment contre le licenciement.

Cette protection se justifie par le fait que les représentants du personnel, en raison de leurs fonctions et de leurs missions, peuvent se trouver, plus que d'autres salariés, exposés à des mesures arbitraires. Ainsi sur le terrain des sanctions disciplinaires autres que le licenciement, il convient d'éviter que le chef d'entreprise n'utilise son pouvoir disciplinaire comme un moyen de rétorsion à l'encontre de salariés exerçant une fonction syndicale ou de représentation.

Toutefois la qualité de salarié protégé ne permet pas à celui-ci d'échapper à l'application de sanctions disciplinaires.

Ainsi, il y aura délit d'entrave si la sanction s'avère excessive ou injustifiée, ce qui est le cas de la sanction d'une irrégularité commise dans l'exercice normal du mandat. Mais, si dépassant le cadre de celui-ci, le salarié abuse des prérogatives qui lui sont accordées, la sanction disciplinaire sera légitime et ne pourra fonder des poursuites pour délit d'entrave.

C'est donc au juge qu'il appartient d'apprécier si la faute commise justifie ou non la sanction.

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Cette protection s'applique à tous les salariés protégés, à savoir les délégués syndicaux, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et les membres du CHSCT. La loi étend cette protection aux salariés qui ont demandé au chef d'entreprise d'organiser les élections ou fait part de leur intention de se porter candidat (**art. L.2411-6 et L.2411-7 du code du travail**).

Atteinte à l'emploi du représentant du personnel	Délit d'entrave
<b>Sanctions disciplinaires à l'égard d'un représentant du personnel</b>	
Sanctions disciplinaires infligées à des délégués syndicaux ayant participé à un arrêt de travail licite, qui n'avait porté aucune atteinte à la liberté du travail des non-grévistes et au cours duquel aucune exaction n'avait été commise. <b>Cass. crim., 13 oct. 1981, n° 81-90.152 : Bull. crim. n° 270</b>	Oui
Sanctions prononcées à l'encontre d'un membre du comité d'entreprise ayant quitté l'entreprise sans bon de délégation, la délivrance de ce bon ayant été subordonnée à une autorisation préalable de l'employeur, alors que ce droit de contrôle préalable est illicite. <b>Cass. crim., 10 mars 1981, n° 80-91.570 : Bull. crim. n° 88</b>	Oui
Sanctions à l'encontre des délégués syndicalistes distribuant aux postes de travail un document destiné à recueillir les avis et les suggestions des salariés sur un certain nombre de thèmes tels que le pouvoir d'achat, l'emploi, le travail des femmes. Un tel document ne peut être assimilé à un tract syndical et sa distribution entre dans le cadre du mandat syndical, celui-ci n'étant donc pas méconnu. <b>Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-81.800</b>	Oui
Sanction fondée sur la distribution de tracts à caractère politique et non professionnel par des délégués syndicaux venus haranguer les salariés sur les lieux et pendant le temps de travail. <b>Cass. crim., 25 nov. 1980, n° 80-90.554 : Bull. crim. n° 316</b> <b>Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443 : Bull. crim. n° 135</b>	Non
Sanction envers un délégué syndical et des délégués du personnel ayant diffusé un tract au contenu injurieux et diffamatoire pour le chef d'entreprise. <b>Cass. crim., 4 oct. 1977, n° 76-91.044 : Bull. crim. n° 288</b>	Non
Mise à pied excessive et injustifiée. <b>Cass. crim., 4 janv. 1991, n° 88-83.766 : Bull. crim. n° 10</b>	Oui
Mise à pied d'un délégué syndical d'une entreprise de moins de 50 salariés qui s'absentait de son travail pour l'exercice de son mandat.	Non



<b>Atteinte à l'emploi du représentant du personnel</b>	<b>Délit d'entrave</b>
<p>N'ayant droit à aucun crédit d'heures de délégation, il avait dépassé le cadre de son mandat en l'exerçant durant ses heures habituelles de travail.</p> <p><b>Cass. crim., 8 oct. 1991, n° 90-86.628 : Bull. crim. n° 335</b></p>	
<b>Non-respect de la procédure protectrice contre le licenciement Bénéficiaires de la protection</b>	
<p>Ne pas respecter les règles légales protectrices à l'égard d'un salarié non mandaté ayant envoyé une lettre sollicitant l'organisation d'une élection en vue de présenter sa candidature.</p> <p><b>Cass. crim., 3 déc. 1996, n° 94-82.953, n° 5253 P + F : Bull. crim. n° 444</b></p>	<b>Oui</b>
<p>Ne pas respecter les règles légales protectrices lorsque la désignation d'un délégué syndical est faite de manière précipitée en vue de faire échec à une procédure de licenciement.</p> <p><b>Cass. crim., 6 nov. 1979, n° 78-92.862 : Bull. crim. n° 308</b></p>	<b>Non</b>
<p>Ne pas respecter les règles protectrices lorsque le délégué syndical a été désigné par une organisation syndicale dont les statuts n'ont pas été régulièrement déposés.</p> <p><b>Cass. crim., 28 juin 1988, n° 86-92.752 : Bull. crim. n° 295</b></p>	<b>Non</b>
<p>Ne pas respecter les règles protectrices à l'égard d'un représentant syndical au CHSCT régulièrement désigné en application des dispositions conventionnelles plus favorables que la loi.</p> <p><b>Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-85.536 : Bull. crim. n° 164</b></p>	<b>Non</b>
<b>Non-respect de la procédure de licenciement</b>	
<p>Licencier un salarié protégé en l'absence de toute autorisation administrative ou en ne tenant pas compte du refus opposé par l'inspection du travail.</p> <p><b>Cass. crim., 4 avr. 1995, n° 93-80.312 : Bull. crim. n° 146</b></p>	<b>Oui</b>
<p>Insérer dans le contrat une clause stipulant que le salarié sera réputé démissionnaire en cas de non-respect de ses obligations contractuelles.</p> <p><b>Cass. crim., 26 nov. 1985, n° 85-90.199 : Bull. crim. n° 37</b></p>	<b>Oui</b>
<p>En l'absence d'autorisation de licenciement ou de transfert d'un salarié investi de fonctions représentatives à l'occasion de la mise en œuvre d'un projet d'externalisation des services de l'entreprise, tenir le salarié isolé dans un bureau de l'entreprise sans lui fournir de tâche à exécuter : toute mutation de poste ou de fonctions imposée contre son gré à un tel salarié si la preuve de la pleine justification de cette mesure n'est pas rapportée, équivaldrait à un licenciement intervenu en dehors des dispositions du code du travail.</p> <p><b>Cass. crim., 22 nov. 2005, n° 04-87.021, n° 6284 F - P + F : Bull. crim. n° 306</b></p>	<b>Oui</b>

<b>Atteinte à l'emploi du représentant du personnel</b>	<b>Délit d'entrave</b>
<p>Conclure un accord transactionnel entre l'employeur et le salarié protégé pour régler les conséquences pécuniaires de la rupture du contrat intervenue sans observer la procédure imposée par le statut protecteur. <b>Cass. crim., 4 févr. 1992, n° 90-82.330 : Bull. crim. n° 50</b></p>	Oui
<p>Mettre en chômage partiel lorsque cela entraîne, du fait de sa durée, une modification substantielle du contrat et qu'elle est refusée par le salarié. <b>Cass. crim., 8 févr. 1989, n° 88-87.214 : Bull. crim. n° 57</b></p>	Oui
<p>Rompre le contrat pour inaptitude physique alors que le salarié est apte à tenir son emploi après aménagement de celui-ci ou à occuper un autre emploi. <i>Cass. crim., 28 avr. 1981, n° 80-93.052</i></p>	Oui
<p>Exercer des pressions sur un salarié protégé pour l'amener à démissionner en évitant à l'employeur de respecter la procédure spéciale de licenciement. <b>Cass. crim., 9 mai 1979, n° 78-92.076 : Bull. crim. n° 170</b></p>	Oui
<p>Mettre à la retraite prononcée contre un salarié protégé qui a manifesté le désir de rester en activité. <b>Cass. crim., 10 mars 1981, n° 80-92.373</b></p>	Oui
<p>Muter autoritairement un salarié protégé qui, la refusant, est licencié sans que soit suivie la procédure prévue. <b>Cass. crim., 31 janv. 1974, n° 73-90.610 : Bull. crim. n° 52</b></p>	Oui
<p>Transférer un salarié protégé dans un autre établissement sans autorisation préalable de l'inspection du travail. <b>Cass. crim., 30 janv. 1996, n° 94-83.509, n° 602 P + F : Bull. crim. n° 54</b></p>	Oui
<p>Muter un salarié protégé en raison de ses absences répétées, dues à son état de santé, ayant entravé de graves perturbations dans le service. <b>Cass. crim., 28 oct. 1980, n° 80-90.277 : Bull. crim. n° 282</b></p>	Non
<p>Muter un salarié protégé en raison de la réorganisation des services de l'entreprise dans le cadre d'une restructuration. <b>Cass. crim., 25 janv. 1983, n° 82-91.945</b></p>	Non
<b>Réintégration du salarié protégé licencié abusivement</b>	
<p>Refus de réintégrer un salarié protégé licencié dans la mesure où l'autorisation de le licencier, donnée à l'employeur par l'inspection du travail, subsiste en dépit de l'annulation par le tribunal administratif de la décision ministérielle de rejet du recours formé par le salarié contre ladite autorisation. Il n'en irait autrement que si le salarié avait également demandé et obtenu l'annulation de la première décision.</p>	Non

Atteinte à l'emploi du représentant du personnel	Délit d'entrave
<b>Cass. crim., 17 févr. 2004, n° 03-80.136, n° 1135 F - P + F : Bull. crim. n° 45</b>	
Refuser de réintégrer un salarié protégé lorsque l'autorisation du licenciement a été refusée par l'inspecteur du travail ou annulée par le juge administratif. <b>Cass. crim., 4 févr. 1992, n° 90-82.330 : Bull. crim. n° 50</b>	Oui
Ne pas réintégrer le salarié sur le même poste équivalent à celui que le salarié occupait avant son licenciement et l'affecter à une tâche ne correspondant pas à sa qualification. <b>Cass. crim., 29 nov. 1988, n° 86-95.884 : Bull. crim. n° 404</b>	Oui
Pour un employeur, au moment de la réintégration d'un délégué syndical irrégulièrement licencié, ne pas avoir usé de son pouvoir disciplinaire afin de faire cesser une grève, dépourvue de caractère licite et insurmontable, exercée par les autres salariés dans le but d'empêcher cette réintégration. <b>Cass. crim., 29 nov. 1988, n° 86-95.884 : Bull. crim. n° 404</b>	Oui
un référendum en vue de recueillir l'avis du personnel de l'entreprise sur le licenciement de deux salariés protégés après la consultation du CE. <b>Cass. crim., 11 mai 2004, n° 03-83.682</b>	Oui

[www.fnasfo.fr](http://www.fnasfo.fr)  
[lafnas@fnasfo.fr](mailto:lafnas@fnasfo.fr)

## **LA LISTE DES PRECEDENTS "PRESTO"**

- n°79 : Les heures supplémentaires
- n°78 : Accords emploi séniors
- n°77 : La Représentativité
- n°76 : Résolutions issues du XV<sup>ème</sup> Congrès / N<sup>elles</sup> Instances
- n°75 : Promotion d CCN / Journée du 18 09 2008
- n°74 : Retraites : dispositions conventionnelles dans les secteurs couverts par la FNAS F-O
- n°73 : Accueil et prise en charge des personnes âgées
- n°72 : Spécial sectes et dérives sectaires
- n°71 : Durée du travail / Equivalences Chambre de veille
- n°70 : A propos de la question des retraites