

Section 3 : Sanctions pénales

■ Article L. 321-11 ■

« Sera puni d'une amende de 3750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, l'employeur qui :

1° Aura effectué un licenciement sans avoir procédé aux consultations prévues aux articles L. 321-3 et L. 321-7-1;

2° Aura effectué un licenciement sans avoir procédé à la notification prévue à l'article L. 321-7 ;

3° N'aura pas observé les dispositions relatives au délai d'envoi des lettres de licenciement prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6.

« Est passible des mêmes peines l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui n'aura pas observé les dispositions prévues aux articles L. 321-8 et L. 321-9. »

La loi de cohésion sociale (111) contient des dispositions réformant les règles applicables aux licenciements économiques. Sur ce point elle ne contient aucune disposition pénales nouvelles spécifiques à la matière. S'agit-il de l'œuvre d'un législateur imprégné de l'air du temps et convaincu de la "nécessaire dépenalisation du droit du travail" prôné par certains (112), qui, au nom de la compétitivité des entreprises, verraient d'un bon œil la disparition de règles pénales permettant la sanction du non respect de ce droit du travail qu'ils cherchent à remettre en cause (113), ou d'un progrès dans la méthode législative fait par un législateur convaincu des bienfaits de la légistique et qui consiste à ne pas alourdir inutilement un texte de loi en y répétant ce qui par ailleurs existe déjà (114) ?

La réponse tient dans la structure du texte voté qui, à première lecture, tient plus du jeu de piste que de l'œuvre d'un législateur soucieux d'être compris (115) par ceux à qui il est destiné pour qu'ils l'appliquent (116). Cette absence de sanctions pénales nouvelles dans le dernier texte voté ne signifie pas absence de sanctions pénales du non respect des nouvelles règles relatives aux licenciements économiques. Les règles anciennes relatives à la matière survivent. Cela tant en ce qui concerne les dispositions spécifiques aux licenciements que celles du délit d'entrave qui demeurent applicables. Cela entraîne des situations de cumul (117) qui font qu'en présence d'un même fait tombant sous le coup de deux délits différents le juge peut prononcer une condamnation pour chaque délit mais une seule, peine dans la limite du maximum de la peine la plus élevée (118) ; ainsi il n'y a pas lieu à cumul des amendes pour irrégularités dans la procédure de licenciement pour motif économique et délit d'entrave pour non-respect des règles relatives à la représentation collective du personnel (119).

Ce qui a déjà été jugé en la matière (I.) continuera de s'appliquer avec le nouveau dispositif (II.) la question qui demeure est celle de son effectivité (III.).

I. Ce qui a déjà été jugé

A. Sanctions des irrégularités en matière de licenciement économique

En matière de licenciement économique la législation prévoit quelques infractions pénales assorties d'une peine maximale de 3 750 € d'amende prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, destinées à sanctionner l'employeur (120) qui :

1° aura effectué un licenciement sans avoir procédé aux consultations du comité d'entreprise prévues par le Code du travail en la matière (121) ;

2° aura effectué un licenciement sans avoir procédé à la notification à l'administration pour des licenciements de moins de dix salariés sur une période de trente jours (122) ;

3° n'aura pas observé les dispositions relatives au délai d'envoi des lettres de licenciement qui impose un délai de trente jours entre la notification du projet à l'administration et l'envoi des lettres de licenciements aux salariés concernés (123).

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui n'aura pas informé l'autorité administrative compétente avant de procéder à des licenciements pour motif économique (124) dans les conditions

(111) L. n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale JO n° 15 du 19 janvier 2005 p. 864.

(112) Rapport de Virville et propositions du Medef.

(113) Marie-France Bied-Charreton "A propos du rapport de Virville : Un projet de réfection du droit du travail néo-libéral" Dr. Ouv. 2004.161.

(114) C.-A. Morand, "Introduction à la légistique", intervention au Ve congrès international de méthodologie juridique", Montreux, 24/27 septembre 1997.

(115) M. Richevaux, "Langage de la loi, lois du langage dans la théorie et la pratique des politiques linguistiques dans le monde", sous la direction de G. Vrabie et J. Turi de Cugetarea Iasi, 2003.

(116) M. Richevaux, La rédaction législative à l'épreuve de la pratique dans légistique formelle et matérielle, PU Aix Marseille, 1998.

(117) Cass. Crim. 8 juill. 1986 JCP E 1987, I 16 770 p. 384 n° 46 obs. O. Godard ; Tgi Paris 10 nov. 1992 Dr. Ouv. 1993, p. 197 n. N. Alvarez-Pujana ; Cass. Crim. 4 nov. 1993 Dr. Ouv. 1994, p. 208 n. N. A.-P. ; Cass. Crim. 22 mars 1994 Dr. Ouv. 1994, p. 447 n. N. A.-P. ; Cass. Crim. 28 fév. 1995 Dr. Ouv. 1995, p. 363 n. N. A.-P. ; Cass. Crim. 25 nov. 1997 Dr. Ouv. 1998, p. 179 ; Cass. Crim. 7 juill. 1998 Dr. Ouv. 1999, p. 308.

(118) C. Pénal art. 132-3, pour des applications : Cass. Crim. 16 nov. 1993 Dr. Ouv. 1994, p. 94 n. N. A.-P. ; Cass. Crim. 11 juill. 1994 Dr. Ouv. 1995, p. 34 n. N. A.-P.

(119) Cass. Crim. 8 juill. 1986 JCP E 1987, I 16 770 p. 384 n° 46 obs. O. Godard.

(120) C. trav., art L 321-11

(121) C. trav., art L. 321-3 et L. 321-7-1.

(122) C. trav., art L. 321-7.

(123) C. trav., art L. 321-6.

(124) C. trav., art L. 321-8.

prévues par les textes relatifs (125) au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises est passible des mêmes peines. Il en est de même pour celui qui en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, procède à licenciements économiques sans réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (126).

Ces dispositions législatives n'ont donné lieu qu'à fort peu d'applications jurisprudentielles.

B. Le délit d'entrave

Mais surtout le dispositif législatif relatif aux licenciements économiques fait du comité d'entreprise, et à défaut les délégués du personnel, le pivot de la protection des travailleurs en obligeant l'employeur qui voulait procéder à de telles mesures, au risque de condamnation pour entrave (127), à consulter préalablement le comité d'entreprise (128). Le délit d'entrave se définit comme tout fait d'action ou d'omission ayant pour objet ou même seulement pour effet de porter une atteinte quelconque, si légère soit-elle, au fonctionnement du comité d'entreprise (129), au plein exercice de ses attributions ou aux prérogatives de ses membres (130).

Ainsi, ont été condamné pour délit d'entrave les employeurs ayant omis de consulter le comité ou consulté tardivement sur les projets suivants : une restructuration (131), une réduction d'effectifs (132), un remaniement de la direction générale (133), une offre de reprise partielle (134), un projet de réorganisation (135), la cession de la société (136) ou d'un département de celle-ci (137), un projet de cession d'une fraction du capital social emportant sur le plan économique cession de l'entreprise (138), une fusion de sociétés (139), une dissolution de société (140). De même pour l'employeur qui se borne à informer l'ensemble du personnel au lieu de consulter le comité d'entreprise (141) qui refuse de

communiquer au comité un document relatif au plan de redressement envisagé (142), qui ne communique que tardivement les documents relatifs à un projet de restructuration industrielle (143), qui ne fournit pas des informations suffisamment précises (144) ou complètes (145), qui ne remet pas à l'expert comptable du comité les documents que celui-ci estime utiles (146).

II. Ce qui a déjà été jugé pour perdre

Certes le dispositif substantiel relatif aux licenciements économiques a été profondément modifié et sur ce point le nouveau texte ne contient pas de sanctions pénales nouvelles. L'absence de dispositions pénales spécifiques dans la loi nouvelle n'est pas une abrogation des dispositions anciennes qui pourront perdurer. La seule véritable nouveauté en la matière est qu'à partir du 31 décembre 2005 ce type d'infraction pourra donner lieu à condamnation des personnes morales qui peuvent en être considérée comme les auteurs (147) ce qui jusqu'à présent n'était pas possible (148). Sur le plan pénal la sanction du non respect des nouvelles règles relatives aux licenciements économiques continuera de s'articuler autour de sanction du non-respect des règles de procédure (a) et du délit d'entrave (b).

Même si l'article L 321-11 condamne les procureurs chargés de le mettre en œuvre et ceux qui voudraient l'utiliser à un jeu de piste il demeure applicable et permet de sanctionner les irrégularités dans la procédure de licenciement économiques telles qu'elles ont été exposées ci-dessus. La situation est identique en ce qui concerne le délit d'entrave. La vraie question comme dans les autres domaines du droit pénal du travail (149) demeure là aussi celle de l'effectivité (150).

(125) Articles 45, 63, 148-3, 148-4, 153 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985.

(126) C. trav., art L 321-9.

(127) C. trav., art L 483-1.

(128) C. trav., art L 432-1.

(129) M. Cohen, L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e ed., 2003, LGDJ.

(130) M. Malaval, Dr. Soc. avr. 1979 p. 95.

(131) Cass. Crim. 27 nov. 1990 RVI/RJS n° 205 ; Cass. Crim. 25 mars 1997 *Gibert* Dr. Ouv. 1997, p. 382 note M. Cohen ; Cass. Crim. 21 sept 1999 *proc. gen. et syndicats sarthois CGT c/ Daniel D.* pourvoi n° 98-84.783 ; Paris 16 juin 1967 D. 1968, 331 note J.-M. Verdier.

(132) Cass. Crim. 22 juin 1999 pourvoi 98-68.3114.

(133) Cass. Crim. 19 fév. 1991 *Gagneux Sonacotra* RJS n° 481.

(134) Cass. Crim. 3 déc. 1996 Bull. n° 441.

(135) Cass. Crim. 30 oct. 1990 pourvoi n° 89-83161.

(136) Cass. Crim. 29 oct. 1991 RJS 1992 n° 47.

(137) Cass. Crim. 6 juin 1990 *Unglik* pourvoi n° 89-83.277.

(138) Cass. Crim. 2 mars 1978 JCP 1979 II 19052 Ph. Salvage ; Cass. Crim. 4 avr 1979 D. 1980,125 note J.-C. Bousquet.

(139) Cass. Crim. 30 mars 1990 RJS 1990 n° 501.

(140) Cass. Crim. 25 avr 1989 pourvoi n° 911068.

(141) Cass. Crim. 28 nov. 1995 pourvoi n° 93-85808

(142) Cass. Crim. 4 nov. 1982 juri-social 1983 F 2.

(143) Cass. Crim. 28 nov. 1984 JCP E 1985 II 14 481 O. Godard.

(144) Cass. Crim. 6 oct. 1992 Bull. n° 305.

(145) Cass. Crim. 18 nov. 1997 Dr. Ouv. 1998, p. 423.

(146) Cass. Crim. 23 avr. 1992 RJS 1992 n° 1117.

(147) C. pén. Art 121-2 dans sa rédaction issue de l'art. 54 de la loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 JO 10 mars 2004.

(148) Cass. Crim. 18 avr. 2000 Dr. Ouv. 2000, p. 264.

(149) A. Cœuret et E. Fortis, *Droit pénal du travail*, Litec 3^e ed. 2004.

(150) P. Le Brun, *Droit pénal du travail effectivité ou ineffectivité*, th. Strasbourg 1979.

III. Effectivité

Jusqu'à présent, sauf une application des principes du non-cumul (151) qui avait eu pour résultat de réduire la peine prononcée contre l'employeur poursuivi à la fois pour non-respect des règles de procédure (une amende par salariés concernées) et délit d'entrave (152), ces dispositions n'avaient donné lieu qu'à peu de poursuites et de condamnations. Il faut espérer qu'à l'avenir les procureurs s'en saisiront et les appliqueront. Tout délit d'entrave au fonctionnement régulier d'un comité d'entreprise cause nécessairement à celui-ci un préjudice direct dont il est fondé à obtenir réparation, il lui est donc loisible de se constituer à cette partie civile (153). Dans ce type d'infraction la constitution de partie

civile est aussi ouverte à un syndicat qui a qualité pour exercer l'action publique en cas d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, atteinte étant portée à l'intérêt collectif de la profession (154). De plus si les délégués syndicaux représentant une organisation syndicale ne peuvent agir à titre personnel, les différentes instances locales, départementales, nationales d'une même organisation peuvent exercer simultanément les droits réservés à la partie civile pour demander réparation du préjudice causé par l'infraction (155). Ils ne doivent pas hésiter à se servir de cet outil (156).

Marc Richevaux,

*Magistrat, Maître de Conférences
à l'Université du Littoral, Côte d'Opale*

(151) C. Pénal art. 132-3.

(152) Cass. Crim. 8 juill. 1986 JCP E 1987, I 16 770 p. 384 n° 46 obs. O. Godard.

(153) Cass. Crim. 29 mars 1973 JCP 1974 II 17651 1^{re} esp. note N. Catala.

(154) Cass. Crim. 26 mai 1961 Bull n° 273 ; voir aussi Cass. Crim. 29 oct. 1996, Dr. Ouv. 1996, p. 227 et les réf. citées dans la note ; Cass. Crim. 16 nov. 1999 Dr. Ouv. 2000, p. 180.

(155) Cass. Crim. 28 nov. 1984 JCP E 1985 II 14481 note O. Godard.

(156) Nicolas Alvarez-Pujana, "La constitution de partie civile des syndicats", RPDS nov. 1990 ; M. Cohen, "La notion d'intérêt collectif de la profession et l'action en justice des syndicats", RPDS 1990, p. 177 ; P. Lanquetin, "Les actions des syndicats devant les juridictions judiciaires", AJ-CFDT 1992 n° 97 p. 3.

L'Institut du travail de Strasbourg

a mis en œuvre un site internet
dédié aux problématiques de
l'emploi des seniors :

www.dialogue-social.fr

Le site est financé par la DRTEFP d'Alsace et répond au souci de d'informer l'ensemble des partenaires intéressés par ces questions.

Vous y trouverez le compte rendu intégral du colloque qui s'est tenu en février à Strasbourg ainsi que des informations scientifiques et pratiques (études, recherches, fiches techniques et accords collectifs de branche abordant la question du maintien au travail ou de la sortie du travail des salariés âgés).

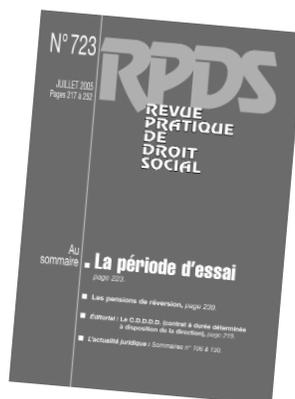
RPDS 723 - Juillet 2005

Au sommaire : **La période d'essai**

Les pensions de réversion

Le CDDDD (contrat à durée déterminée à disposition de la direction)

**L'actualité juridique :
sommaires de jurisprudence**



Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, ce numéro peut être commandé à :
NSA La Vie Ouvrière, BP n° 27, 75560 Paris cedex 12.

Prix du numéro : **6 € (+ forfait de 2,59 € par envoi).**
Abonnement : **63 € par an (tarif syndical : 60 €)**

Commande, paiement et abonnement en ligne sur notre site internet :
www.librairie-nvo.com