

## Durée du Travail

**DURÉE DU TRAVAIL – Modifications d'horaires Collectifs – Consultation du personnel organisée par l'employeur pour pression sur le syndicat et le comité d'entreprise – Délit d'entrave.**

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.)

11 janvier 2000

**Delplanque** (Pneumatiques Kleber)

(...) Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué (Appel Reims 17 déc. 1998) que, dans un litige opposant la société Kléber Pneumatiques au syndicat CGT Kléber Troyes et au comité d'établissement de l'usine de cette ville, le tribunal de grande instance a décidé, par un jugement exécutoire par provision, que, contrairement à ce que soutenait la société précitée, " les ouvriers travaillant par poste " et non " au début ou en fin d'équipe " ;

Qu'à la suite de ce jugement, frappé d'appel par la société, M. D., directeur de l'usine de Troyes, a adressé une lettre à chacun des ouvriers, par laquelle, après leur avoir indiqué que la décision judiciaire aurait pour conséquence une réduction des " autres périodes de repos " ainsi que " des modifications d'horaires collectifs " et le " non-paiement en sus de l'horaire hebdomadaire " du temps d'arrêt continu, il leur demandait de se " prononcer " au moyen d'un bulletin proposant le choix suivant : " pour le maintien des conditions actuelles de temps de repos sans perte de ressources, ce qui suppose que le syndicat CGT et le comité d'établissement arrêtent leur action en justice ", ou " pour une modification de la répartition du temps de pause avec une coupure de 30 minutes avec perte de ressources de 0h30 par poste, soit environ 6 % pour un poste de 8h00 " ;

Que M. D. cité devant le tribunal correctionnel sur le fondement de l'article L. 483-1 du Code du travail, pour avoir entravé le fonctionnement du comité d'établissement, " en omettant notamment de le consulter sur un projet de modification d'horaire de travail " ;

Attendu que, pour déclarer le prévenu coupable de ce chef, les juges du second degré retiennent, par motifs propres et adoptés, que la consultation portait sur une décision qui, en l'état de la procédure judiciaire en cours, n'appartenait pas à l'employeur, de sorte qu'elle n'avait d'autre objet que d'exercer des pressions sur le comité d'établissement pour l'amener à désister de son action ; que les juges ajoutent qu'à l'occasion de cette consultation, l'employeur a présenté comme définitivement acquises les modifications de l'organisation du travail et la diminution de rémunération qu'impliquerait une pause en cours de poste, alors que ces questions n'avaient fait l'objet d'aucune consultation préalable du comité d'établissement en application de l'article L. 432-3 du Code du travail ;

Attendu qu'en prononçant ainsi, la cour d'appel a justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

Rejette le pourvoi (MM. Gomez, Prés.-Desportes, Rapp. Geromimi, Av. Gén.).

NOTE – Début mars 1996, un litige opposait la société Kleber d'une part, et le syndicat CGT et le comité d'établissement de Troyes d'autre part, sur le sens à donner un article de l'avenant ouvrier de la convention collective nationale du caoutchouc relatif à la pause d'une demi-heure des ouvriers postés.

Tranchant le litige, un jugement du tribunal de grande instance de Troyes, rendu en matière civile le 9 octobre 1996 avec exécution provisoire, donnait raison au syndicat et au comité d'établissement : la demi-heure de casse-croute devait être accordée au cours du poste, pendant les heures de travail payées, et non pas en début ou en fin d'équipe.

Mécontent d'avoir été battu, le directeur de l'établissement envoya 9 jours plus tard, le 18 octobre 1996, sans consulter le comité d'établissement, une lettre péremptoire à chacun des 1363 salariés postés, leur demandant de voter sous double enveloppe avant le 24 octobre, en cochant l'une des deux cases devant un texte établi par l'employeur et comprenant notamment la phrase suivante " je suis pour le maintien des conditions actuelles de temps de repos sans perte de ressources, ce qui suppose que le syndicat CGT et le comité d'établissement arrêtent leur action en justice ".

Le tribunal correctionnel d'abord, la cour d'appel correctionnels ensuite, jugèrent qu'il s'agissait là d'une pression " inadmissible " sur les représentants du personnel.

Le directeur de l'établissement, n'ayant pas consulté le comité d'établissement préalablement à l'organisation de son référendum, a été condamné pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise (art. L. 483-1 du Code du travail) à la peine d'amende maximale (25 000 F) et cette condamnation a été confirmée par la chambre criminelle de la Cour de cassation.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation avait jugé qu'un accord collectif doit être précédé de la consultation du comité d'entreprise (Cass. Crim. 13 déc. 1994, Sté gestion Figaro, R.J.S. n° 1995 n° 252 ; Cass. Soc. 5 mai 1998, EDF-GDF, R.J.S. n° 750 chron. M. Cohen). L'arrêt Delplanque de la Cour de cassation étend ce principe aux référendums : la consultation, directe du personnel par l'employeur sur un sujet relevant de la compétence consultative du comité d'entreprise est une initiative qui doit nécessairement être précédée de la consultation du comité.

Le référendum organisé par l'employeur, n'est pas un mode normal de création de règles juridiques collectives, sauf dans les quelques cas prévus par la loi (participation et intéressement ; régimes de prévoyance). Mais c'est une initiative importante, franchement illégale si elle va à l'encontre des droits des représentants du personnel, et qui, en tout état de cause, ne doit pas échapper au pouvoir consultatif du comité d'entreprise. Sinon, il y a délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité.

Il est à noter que l'employeur aurait pu être poursuivi et condamné en outre pour entrave au droit syndical (art. L. 481-3) car l'article L. 412-2 du Code du travail dispose que le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. En visant expressément le syndicat CGT dans sa lettre au personnel, le directeur commettait ce deuxième délit d'entrave.

**Maurice Cohen.**