

## Syndicats professionnels

### SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination – Salarié mandaté pour négocier la RTT – Exclusion du collectif de travail – Licenciement sans autorisation administrative – Délit constitué (oui).

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE D'AVIGNON

(Ch. Corr.)

30 mai 2001

S. Jean-Pierre

Attendu que S. Jean-Pierre est prévenu :

d'avoir à Cavaillon, le 17 juin 1999, en tout cas depuis temps non prescrit, apporté une entrave à l'exercice du droit syndical, en l'espèce en écartant de son poste de travail un salarié mandaté par la CGT pour négocier la réduction du temps de travail dans son entreprise, puis en ne le réintégrant pas malgré deux décisions de refus d'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail.

Faits prévus par l'art. L. 481-2 al. 1, art. L. 412-1, art. L. 412-4, art. L. 412-5 du Code du travail et réprimés par l'art. L. 481-2 al. 1 du Code du travail.

(...)

Sur l'action publique

Les prévenus nient apporté une entrave à l'exercice du droit syndical, en écartant de son poste M. L., salarié mandaté par la CGT pour négocier la réduction du temps de travail dans son entreprise, puis en ne le réintégrant pas malgré deux décisions de refus d'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail. Le 17 juin 1999, M. P., Inspecteur du travail, rédigeait un procès-verbal d'infraction à l'encontre de M. Philippe S.; il décrivait les conditions d'emploi de M. L., embauché le 1<sup>er</sup> octobre 1984 dans cette entreprise de commerce de matériaux de construction ; jusqu'en mars 1998, M. L. était responsable du dépôt de Cavaillon de l'entreprise ; en mars 1998, la direction lui imposait de partager son temps de travail entre Cavaillon et Monteux ; d'après l'inspecteur du travail, ce changement dans les attributions de ce salarié n'était pas justifié par des considérations économiques puisque, aussi bien, M. L. était remplacé sur son demi-poste vacant à Cavaillon par M. C., recruté à cette époque ; le 3 septembre 1998, il était enjoint à M. L. de prendre un poste à compter du 17 sur le site de Mallemort ; le salarié refusait verbalement cette mutation ; le 16 septembre, l'Union locale CGT de Cavaillon le mandatait pour négocier une réduction du temps de travail dans son entreprise, mandatement contesté dès le 18 par l'employeur, le 19 septembre, ce dernier entamait une

procédure de licenciement de M. L. ; l'inspection du travail devait à deux reprises refuser le licenciement de ce salarié ; durant cette procédure, M. L. était mis à pied le 24 septembre 1998, et n'était autorisé à reprendre son travail que le 27 octobre 1998, avec effet du 19 novembre, à mi-temps et à Cavaillon ; les clés du dépôt étaient retirées à ce salarié.

Lors de son contrôle du 17 juin 1999, l'inspecteur du travail constatait que M. L. travaillait dans un local non signalé, meublé de bric et de broc, ne disposant pas de téléphone, et qu'y était affichée une note de service ainsi rédigée :

*« Monsieur, veuillez faire à M. L. le travail suivant et ce chaque semaine :*

- le déchargement de tous les camions et leur rangement*
- la mise en ordre du parc*
- le ré-ensachage de tous liants perforés*
- la préparation des commandes clients, si cela vous avance dans votre travail.*

*Le contact client lui est interdit. »*

Interrogé par l'inspecteur du travail sur son travail effectif, il déclarait qu'il n'avait rien à faire, sinon décharger les camions, s'il en arrivait, et qu'en moyenne il avait dû travailler 2 heures par jour la semaine précédente. Lors du contrôle, M. C. était présent sur le dépôt, l'inspecteur du travail exposait qu'il disposait d'un « vrai » bureau, servait les clients, faisait les devis, passait les commandes, tenait la caisse et s'occupait des bons de livraison.

Lors du même contrôle, M. Jean-Pierre S. s'emportait contre l'inspecteur du travail, dans des termes consignés par ce dernier dans son procès-verbal.

Les constatations ci-dessus rappelées, et non détruites par la défense des prévenus, permettent d'établir à leur rencontre non le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, mais une discrimination prévue par l'article 412-2 du Code du travail ; les allégations des prévenus sur le peu de courage au travail de M. L. ne sauraient être retenues, les prévenus ayant conservé de nombreuses années ce salarié à leur service sans avoir pris de mesure disciplinaire à son encontre, ou envisagé son licenciement, avant qu'il ne soit investi d'un mandat syndical.

Sur l'action civile

M. L. Patrick se constitue partie civile et sollicite la somme de 1 F à titre de dommages-intérêts et celle de 4 000 F sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Sa constitution de partie civile est recevable et régulière en la forme ;

Il convient de déclarer S. Philippe et S. Jean-Pierre entièrement responsable du préjudice subi par la victime ;

En l'état des justifications produites aux débats, le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer la somme à allouer à la partie civile à 1 F en réparation du préjudice subi et à 4 000 F au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

L'UDFO se constitue partie civile et sollicite la somme de 1 F à titre de dommages-intérêts et celle de 3 000 F sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Sa constitution de partie civile est recevable et régulière en la forme ;

Il convient de déclarer S. Philippe et S. Jean-Pierre entièrement responsables du préjudice subi par la victime

En l'état des justifications produites aux débats, le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer la somme à allouer à la partie civile à 1 F en réparation du préjudice subi et à 3 000 F au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

La CGT Carpentras se constitue partie civile et sollicite la somme de 10 000 F à titre de dommages-intérêts et celle de 4 000 F sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Sa constitution de partie civile est recevable et régulière en la forme ;

Il convient de déclarer S. Philippe et S. Jean-Pierre entièrement responsables du préjudice subi par la victime ;

En l'état des justifications produites aux débats, le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer la somme à allouer à la partie civile à 1 F en réparation du préjudice subi et à 3 000 F au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale :

#### PAR CES MOTIFS :

##### Sur l'action publique

Statuant publiquement, en premier ressort et par jugement contradictoire, à l'égard de S. Jean-Pierre ;

Disqualifie la prévention du Ministère Public en ce qui concerne le délit de entrave à l'exercice du droit syndical et le qualifie en discrimination syndicale par un employeur. Faits prévus par les art. L. 481-3, art. L. 412-2 al. 1 du Code du travail et réprimés par l'art. L. 481-3 du Code du travail ;

Déclare S. Jean-Pierre coupable des faits qui lui sont reprochés ;

Condamne S. Jean-Pierre :

à une amende délictuelle de 15 000 F soit 2 286,74 euros, à titre de peine principale pour l'infraction de discrimination syndicale par un employeur ;

(...)

##### Sur l'action civile

Statuant publiquement, en premier ressort et par jugement contradictoire, à l'égard de M. L. Patrick ;

Déclare la constitution de partie civile de L. Patrick recevable et régulière en la forme ;

Déclare solidairement S. Jean-Pierre, S. Philippe à payer à la partie civile :

– la somme de 1 F soit 0,15 euro à titre de dommages-intérêts ;

– la somme de 4 000 F soit 609,8 euros en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

(...)

Statuant publiquement, en premier ressort et par jugement contradictoire, à l'égard de la CGT Carpentras ;

Déclare la constitution de partie civile de la CGT Carpentras recevable et régulière en la forme ;

Déclare solidairement S. Jean-Pierre, S. Philippe entièrement responsables du préjudice subi par la partie civile ;

Condamne solidairement S. Jean-Pierre, S. Philippe à payer à la partie civile :

– la somme de 1 F soit 0,15 euro à titre de dommages-intérêts ;

– la somme de 3 000 F soit 457,35 euros en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

(M. Charvet, prés. - M<sup>es</sup> Caro, Breuillot, Nougier, Penard, av.)

NOTE. – Les employeurs savent qu'ils peuvent bénéficier de la part de l'État, d'aides conditionnées, c'est le cas par exemple en cas de réduction à 35 heures de la durée hebdomadaire du travail. Elles sont subordonnées à une négociation avec les organisations syndicales ou des salariés mandatés par celle-ci pour ce faire (1). Dans ces conditions, certains employeurs se satisferaient fort bien d'un salarié mandaté pour négocier l'accord de réduction du temps de travail, puis disparaissant de l'entreprise aussitôt cette tâche accomplie.

Cette résistance à l'existence et au fonctionnement normal d'institutions représentatives du personnel (2) ou à l'exercice du droit syndical peut se manifester sous un double aspect. Parfois l'attaque sera dirigée contre l'institution elle-même, ou l'un de ses membres pris ès-qualité de représentant, et non de salarié. On pourra alors parler d'entrave directe. Le représentant du personnel peut aussi se trouver inquiet dans sa qualité de salarié. Il s'agit cette fois d'une entrave indirecte parce que visant à perturber les fonctions, voire à y mettre fin prématurément, mais par le détour du contrat de travail. Pour lutter contre les tentatives des employeurs qui cherchent à éliminer de leur entreprise les représentants du personnel, la loi prévoit une procédure particulière destinée à les protéger contre les licenciements (3). Selon cette procédure une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire pour que le licenciement soit considéré comme valable. Un refus d'autorisation, rend le licenciement nul (4), et est constitutif du délit d'entrave (5). Mais cela ne suffit pas toujours à dissuader

(1) Michel Miné, « Négocier la réduction du temps de travail » 2<sup>e</sup> éd., VO/Atelier, 2001.

(2) A.-M. et J. Larguier, « Le délit d'entrave aux fonctions de représentant du personnel » dr. soc. 1967.550.

(3) Miné, Rose et Struillou, « Le droit du licenciement des salariés protégés » Economica 2<sup>e</sup> éd. 2002.

(4) Cass. soc. 4 avr. 1974 bull. n° 203 ; Cass. soc. 12 fév. 1991 bull. V n° 64.

(5) Cass. crim. 1<sup>er</sup> fév. 1951 JCP 1951 éd. G II 6 333 ; Cass. ass. plen. 28 janv. 1983 D 1983.269 concl. Cabannes ; Cass. crim. 23 fév. 1998 JCP 1988 JCP E II 15246 p. 515 n° 3 obs. O. Godard.

l'employeur de chercher à obtenir, malgré tout, et par d'autres moyens le départ de l'entreprise du salarié concerné et, dans ce cas tous les moyens sont bons. L'imagination est au pouvoir. Dans la présente espèce l'employeur dès qu'il a appris qu'un salarié de son entreprise avait été mandaté par une organisation syndicale pour négocier un accord de réduction du temps de travail a tout fait pour lui compliquer la tâche et même pour lui faire quitter l'entreprise. A la suite de ces faits l'employeur a été poursuivi pour entrave (A) mais condamné pour discrimination (B).

### A) Entrave

La tentative de se débarrasser du salarié a manqué son effet. Mais elle incite à être vigilant. Des protections juridiques, y compris le recours à la voie pénale existent, qu'il ne faut pas hésiter à mettre en œuvre (6). Il s'agit et selon les cas du délit d'entrave (7) ou de celui de discrimination (8).

#### 1) Protection contre les licenciements des salariés investis d'un mandat représentatif

Parmi les bénéficiaires d'une protection contre les licenciements qui se traduit par la nécessité d'obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail (9), on trouve notamment les salariés mandatés par une organisation syndicale pour négocier un accord de réduction du temps de travail (10), qui bénéficient d'une protection à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la désignation pendant la durée de la négociation et pendant 12 mois suivant la signature de l'accord ou la fin du mandat (11) ou pendant la durée de la négociation et du suivi de celle-ci si il est prévu dans l'accord, dans la limite de 12 mois après la fin du mandat (12), ce qui leur donne une protection qui demande cependant à être améliorée.

La jurisprudence estime que le législateur a instituée au profit des représentants du personnel et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent une

protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail (13). Ceci se traduit par l'impossibilité – juridique – de licencier un représentant du personnel autrement qu'avec une autorisation de l'inspecteur du travail. La violation de cette procédure est en elle-même constitutive du délit d'entrave (14), pénalement sanctionné par un an d'emprisonnement et/ou 25 000 F soit 3 750 euros d'amende, le double en cas de récidive.

#### 2) L'élément légal du délit d'entrave selon les textes

Il est éclaté entre différents articles du Code du travail, ce qui a comme conséquence que certains des salariés concernés ne sont pas expressément mentionnés dans les textes qui définissent les éléments constitutifs du délit d'entrave. Ceci n'est pas sans conséquence sur la protection dont les intéressés peuvent bénéficier, lorsqu'ils sont en but à des attaques patronales. Le délit d'entrave réprime diverses situations.

Il vise les entraves qui concernent le comité d'entreprise, le comité d'établissement, le comité central d'entreprise (15), les délégués du personnel (16), l'entrave à l'exercice du droit syndical (17), l'atteinte à la constitution et au fonctionnement du CHSCT (18), le comité de groupe (19), le comité d'entreprise européen (20), l'entrave à la libre désignation, l'indépendance et les fonctions de conseiller prud'homme (21). Ainsi, le fait de refuser à un salarié conseiller prud'homme une autorisation d'absence pour se rendre à une audience où il doit siéger caractérise le délit (22). Le délit d'entrave à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme est aussi constitué par un licenciement de l'intéressé sans autorisation de l'inspecteur du travail (23); l'entrave à la libre désignation et à l'exercice régulier des fonctions de délégué mineur (24).

Mais on attend encore un texte unique et général visant toutes les formes d'entraves à la création et au

(6) Angleraud D. Conclusion du colloque « droits syndicaux, droit de grève, enjeu pour une société démocratique », Dr. Ouv. 1988.162; Angleraud, Warcholak, « A propos du licenciement des élus du personnel : stopper l'hécatombe », Dr. Ouv. 1989.134; Ballouhey F., « Rapport introductif : les délits d'entrave aux droits syndicaux et la liberté du travail. Les juges qui soufflent le chaud et le froid », Dr. Ouv. 1988.107.

(7) Sur le délit d'entrave voir A. Cœuret et E. Fortis, Droit pénal du travail Litec 2<sup>e</sup> éd.; Maurice Cohen et Laurent Milet, « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe » LGDJ; Alvarez-Pujana (N), Le délit d'entrave ou d'atteinte au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, Dr. Ouv. 1990.77; Nicolas Alvarez-Pujana, Les éléments constitutifs du délit d'atteinte aux fonctions de délégués du personnel et d'entrave au fonctionnement des comités d'entreprises ou à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, Dr. Ouv. 1972.273; Dutertre, Le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, Dr. soc. 1972.221; Malaval Paul, Le délit d'entrave, Dr. soc. 1979.109.

(8) Cœuret A., « Entrave et discrimination » Dr. Ouv. 1987.445; Marc Richevaux, « Relations de travail et lutte contre les discriminations » Dr. Ouv. 2002.290.

(9) On trouveras une liste de ces salariés protégés dans l'ouvrage de Miné, Rose et Struillou préc., annexe A et B p. 847.

(10) Miné préc.

(11) Art. 3 III loi du 13 juin 1998.

(12) Art. 19 VI loi du 19 janv. 2000.

(13) Cass. mixte 21 juin 1974 D 1974.593 Cl. Touffait (arrêt Perrier), Dr. Ouv. p. 190.

(14) Cass. crim. 4 mai 1995 Dr. Trav. n° 6 p. 12 § 273.

(15) Art. L. 483-1 CT et Maurice Cohen préc.

(16) Art. L. 482-1 CT pour des exemples d'application voir Larguier J. « Le délit d'entrave aux fonctions de délégué du personnel » Dr. soc. 1967.550.

(17) Art. L.481-2 CT pour des exemples d'application voir Maurice Cohen « Les entraves directes et indirectes à l'exercice du droit syndical et au droit de grève » Dr. soc. 1978.268.

(18) L. 263-2-2 CT pour des applications cass. crim. 3 mars 1998 bull. crim. n° 81.

(19) Art. L. 483-1-1 CT.

(20) Art. L. 783-1-1 et B. Teyssié Droit social européen Litec; voir aussi les chroniques de droit social européen de Michèle Bonnechère publiées dans le Droit Ouvrier.

(21) Art. L. 53-1 CT.

(22) Cass. crim. 4 oct. 1988 JCP 1989 éd. E II 163 n° 13 Odile Godard.

(23) Cass. crim. 30 nov. 1999 Dr. Ouv. 2000.253.

(24) Art. L. 791-2 CT.

fonctionnement des institutions représentatives du personnel et toutes les formes d'atteintes au droit syndical visant à protéger tous ceux qui essaient, parfois non sans mal, de faire fonctionner les institutions représentatives du personnel et les syndicats.

Ainsi, faute de texte précis visant sa situation, le salarié mandaté par une organisation syndicale pour négocier un accord de réduction du temps de travail ne trouve pas dans le Code pénal de texte réprimant l'entrave à ses fonctions. Mais cela n'a pas empêché la condamnation d'un employeur qui, malgré le refus d'autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail cherchait à s'en débarrasser, cela par le biais de l'utilisation des textes destinés à réprimer la discrimination syndicale.

## B) Discrimination

La chronologie des faits est suffisamment éloquente par elle-même pour démontrer la volonté de l'employeur de se débarrasser du salarié mandaté.

### 1) Chronologie des faits

- 1<sup>er</sup> octobre 1984, M. L. est embauché par la société. Jusqu'en mars 1998, il travaille en qualité de responsable du dépôt de Cavaillon,
- 17 septembre 1998, la CGT le mandate pour négocier un accord RTT,
- 19 septembre 1998, l'employeur entame une procédure de licenciement ; à deux reprises l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement,
- 17 juin 1999, l'inspecteur du travail, lors d'un contrôle constate que M. L. travaille dans un bureau non signalisé meublé de bric et de broc, ne disposant pas de téléphone ; de plus, l'intéressé n'avait presque rien à faire qu'ainsi, dans la semaine précédent la visite de l'inspecteur du travail il avait travaillé en moyenne deux heures par jour.

Ce qui a amené l'inspecteur du travail a dressé à l'encontre de l'employeur un procès verbal pour entrave. Or, en l'absence de texte du Code du travail visant expressément l'entrave aux fonctions de salariés mandatés pour négocier la réduction du temps de travail et tenant compte du principe selon lequel la loi pénale est d'interprétation stricte (25), les juges n'ont pas condamné sur cette base mais, disqualifiant les poursuites, ils ont

condamné l'employeur pour discrimination syndicale. Il est vrai que les éléments constitutifs des deux délits se recoupent largement.

### 2) La répression des discriminations anti-syndicales

Les discriminations à l'égard des militants syndicaux qui font fonctionner les institutions représentatives du personnel sont nombreuses et parfois sanctionnées pénalement (26) et peuvent donner lieu à des concours d'infractions (27). Le même fait de comportement discriminatoire à l'égard d'un salarié syndiqué et représentant du personnel peut tomber en même temps sous la qualification de l'entrave aux institutions représentatives du personnel (28) et sous celle de discrimination (29), voire même sous celui de harcèlement (30), qu'il soit sexuel (31) ou non (32), mais dans ce cas, en raison du principe du « non-cumul » (33), l'auteur n'est exposé qu'à une seule peine (34). Celle correspondant au maximum de l'infraction la plus lourdement sanctionnée. Du moins si les juges vont jusque là, ce qui en pratique est très rare. Cependant, si la conduite de l'intéressé tombe sous le coup de deux incriminations dont les éléments constitutifs sont différents, ce qui justifie alors le prononcé de deux peines. La Cour de cassation jugeant que pour être identiques les deux incriminations (entrave et discrimination syndicale) n'en étaient pas moins distinctes les unes des autres aussi bien dans leur élément matériel que dans leur élément légal. Ceci a pour conséquence d'autoriser des poursuites différentes à l'encontre des mêmes personnes mais aussi à raison des faits sans pour autant que la règle *non bis in idem*, qui interdit de poursuivre une personne deux fois pour la même infraction, soit méconnue (35). Les textes répressifs du Code du travail (36) consacrés à la discrimination visent le comportement de ceux qui opèrent une différence de traitement à partir de l'appartenance ou de l'activité syndicale ; les juges ont déjà eu l'occasion de préciser que la discrimination consiste dans le fait d'avoir dès l'accès d'une salariée à des fonctions représentatives, procédé à son affectation dans un bureau délabré et privé celle-ci du libre accès aux armoires contenant les documents nécessaires à l'exercice de sa fonction de comptable (37). C'est sur cette base que la condamnation a été prononcée non pas pour entrave mais pour discrimination.

Marc Richevaux

(25) Art. 111-4 du Code pénal.

(26) Pour de nombreux exemples voir : Marc Richevaux préc. Dr. Ouv. 2002.290.

(27) Sur la question des concours d'infraction voir : Stefani G., Levasseur G., Bouloc B., Droit pénal général, précis Dalloz ; voir aussi « Le concours idéal d'infractions en droit pénal du travail » Cass. Crim. 6 fév. 1990 CA Lyon 4<sup>e</sup> ch. sur renvoi après cassation Dr. Ouv. 1991.138 Nicolas Alvarez-Pujana ; Droit pénal du travail : cumul des peines pour une même infraction et interruption de la prescription, TI Sélestat 22 juin 1990 Dr. Ouv. 1991.141.

(28) Cohen M. et Millet L. préc.

(29) TGI Nanterre 17<sup>e</sup> ch. correct. 27 janv. 1997 CA Versailles 9<sup>e</sup> ch. 29 oct. 1998 Dr. Ouv. 1999.221.

(30) Grumbach T., « Pour conclure et tenter de distinguer entre la gestion disciplinaire affichée, la discrimination et le harcèlement dissimulé » Dr. Ouv. 2001.218 ; voir aussi Dr. Ouv. mai 2000

n<sup>o</sup> spéc. « Le harcèlement dans les relations professionnelles » disponible sur le site Internet de la revue.

(31) Michel Miné et Francis Saramito « Le harcèlement sexuel » Dr. Ouv. 1997.48.

(32) Sur le harcèlement en général voir Dr. Ouv. juin 2002 « Harcèlements et discriminations au travail » ; Dr. Ouv. mai 2000 préc.

(33) Art. 132-3 ncp et art. 5 anc. Code pénal pour des applications en droit, pénal du travail, voir Cass. crim. 11 juil. 1994 Dr. Ouv. 1995.34 ; Cass. crim. 28 fév. 1985 Dr. Ouv. 1995.362.

(34) Voir aussi obs. Nicolas Alvarez-Pujana sous cass. crim. 11 juil. 1994 Dr. Ouv. 1995.34.

(35) Cass. crim. 22 mai 1974 bull. crim. n<sup>o</sup> 492 ; Cass. crim. 11 janv. 1974 bull. n<sup>o</sup> 213 ; Cass. crim. 29 oct. 1975 bull. crim. n<sup>o</sup> 231.

(36) En dernier la loi du 16 nov. 2001.

(37) Cass. crim. 5 mai Dr. Ouv. 1998.5.