

## Délégué syndical

**DELEGUE SYNDICAL – Attributions – Liberté d'expression – Propos critiques à l'égard de la Direction – Sanctions disciplinaires (avertissements) (deux espèces) – Nullité (première espèce) – Délit d'entrave constitué (deuxième espèce).**

Première espèce :

COUR D'APPEL DE TOULOUSE (4<sup>e</sup> Ch. Soc.)  
6 juin 2002

**SOFEB contre B.**

### FAITS ET PROCÉDURE :

Pascal B., né le 25 juin 1965, a été embauché en juin 1989 par la SA IKON, en qualité de technicien de maintenance, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Le 14 mars 2000, son contrat de travail a été transféré à la SA SOFEB, suite au rachat par cette société du fonds de commerce appartenant à la SA IKON après autorisation de l'inspection du travail en raison de son statut de délégué syndical ;

Les 10 mars, 27 juillet et 13 septembre 2000, il a fait l'objet de trois avertissements, pour avoir tenu des propos mensongers graves, dans le cadre de l'exercice de son activité syndicale et pour avoir utilisé ses prérogatives syndicales aux fins de désorganiser la société.

Le 22 janvier 2001, il a saisi le Conseil des prud'hommes de Castres qui, par jugement du 11 octobre 2001, a prononcé l'annulation de ces sanctions et a condamné la société à lui verser les sommes de

- 1 franc symbolique à titre de dommages et intérêts,
- 2 000 francs en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La SA SOFEB a relevé appel de cette décision.

### MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

La SA SOFEB affirme que les avertissements prononcés à l'encontre de Pascal B. font état de propos parfaitement

mensongers et particulièrement graves envers l'entreprise, tenus par le salarié dans le cadre de ses fonctions syndicales, comme le confirme l'ensemble des pièces et attestations versées aux débats; que ces sanctions sont parfaitement fondées et justifiées et qu'en conséquence, Pascal B. devra être débouté de l'ensemble de ses demandes.

Elle conclut à la réformation du jugement dont appel et demande à la cour de juger que les avertissements dont Pascal B. a fait l'objet les 10 mars, 25 juillet et 13 septembre 2000 sont parfaitement justifiés et en conséquence de débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes.

Elle sollicite également le paiement de la somme de 2 000 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Pascal B. conteste, dans des conclusions très détaillées auxquelles la Cour renvoie pour plus ample informé, les avertissements dont il a fait l'objet.

Il rappelle le véritable contenu de ses propos, qui n'étaient ni mensongers ni de nature à justifier ces sanctions, comme en attestent les pièces versées aux débats.

Concernant le troisième avertissement, il précise qu'il avait été saisi par un salarié de la société convoqué à un entretien individuel, afin de défendre ses intérêts en sa qualité de délégué syndical, comme le lui permettent les articles L 411-1 et L 412-6 du Code du travail ; que, compte tenu de la nature professionnelle de cet entretien, le salarié avait le droit d'être assisté par un autre salarié de l'entreprise, qui plus est, par un représentant du personnel, le refus de la direction étant constitutif d'une erreur de droit.

Il affirme qu'il n'a jamais fait l'objet d'aucun reproche sur l'exécution de ses tâches ; que les avertissements prononcés à son encontre, qui ne sanctionnent que l'exercice de ses fonctions syndicales, ne sont que des rumeurs, sans aucun fondement ni commencement de preuve ; que l'attitude de la direction à son égard témoigne d'un véritable acharnement, le déstabilisant et le décrédibilisant lui et le syndicat qu'il représente ; que les avertissements des 10 mars, 25 juillet et 13 septembre 2000, doivent donc être annulés et que le comportement abusif de la société doit être sanctionné par le paiement d'un franc symbolique au titre de dommages et intérêts.

(17) V. l'argumentation de M.-F. Bied-Charreton, préc. spéc. p. 304.

(18) A. Supiot, « La protection du droit d'agir en justice », *Dr. soc.* 1985, p. 774, spéc. p. 780. Sur la difficulté pour un salarié d'agir en justice, v. notre ouvrage *Preuve et instance prud'homale. À la recherche d'un procès équitable*, LGDJ, 2002, 679 p., préf. S. Hennion-Moreau, spéc. § 704 s. Le sort réservé à ceux qui sont amenés à produire leur concours avec la justice en qualité de témoin n'est pas plus enviable, *op. cit.* § 92 s.

(19) M.-F. Bied-Charreton, préc. ; M. Carles, « Le référé prud'homal », *RPDS* août septembre 2002, p. 291, spéc. p. 295.

(20) Art. L. 123-5 C. trav. (action en justice pour le respect du principe d'égalité hommes/femmes ; Cass. soc., 28 novembre 2000, n° 97-43.715 ; *Bull. civ.* V, n° 395, *Dr. Ouv.* 2001 p. 116 n. M. Miné, *Dr. soc.* 2001, p. 315, obs. G. Couturier). Art. L. 122-45-2 C. trav. (action en justice pour une discrimination).

(21) V. M.-F. Bied-Charreton préc., p. 304, *in fine*.

Il conclut à la confirmation du jugement dont appel et sollicite le paiement de la somme de 1 200 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attenu que le premier avertissement porte sur des propos qu'aurait tenu Pascal B. le lendemain d'une réunion tenue le 9 mars 2000 destinée à rassurer les salariés de la société IKON d'Albi sur les intentions du repreneur à leur égard ;

Qu'ils ont été tenus dans un cadre informel et faisaient état, selon l'employeur, des conséquences de la reprise sur deux postes de technicien et un poste de secrétaire que Pascal B. estimait menacés ;

Attenu que l'attestation du directeur des ressources humaines indique que cette préoccupation doit être restituée dans le contexte émotionnel de la session et qu'il n'y a pas attaché d'importance particulière ;

Que les allégations sur les dires du salarié concernant les conventions véhicules ne sont pas établies et que l'exagération notoire que le président directeur général de la société anonyme SOFEB a accordé à cet incident, les termes dans lesquels il a menacé Pascal B. de licenciement pour faute grave sont injustifiés, comme concernant des dires prononcés par un représentant syndical dans le cadre de sa liberté d'expression et dans un certain contexte et qui peuvent d'autant moins être taxés d'attitude *"parfaitement scandaleuse et inadmissible nuisant gravement à l'image de marque de la société"* ;

Que lors de la réunion du comité d'entreprise du 25 mai 2000 la suppression de trois postes de responsable technique était envisagée ;

Attenu que c'est donc à juste titre que les premiers juges ont annulé cet avertissement ; aucun fait fautif ne peut être reproché au salarié ;

Qu'en outre l'employeur a maintenu cet avertissement alors qu'il était en possession des éléments lui permettant d'en apprécier l'inconsistance ;

Attenu que le deuxième avertissement reproche à Pascal B. d'avoir *"inventé et colporté de graves mensonges dans l'exercice de son activité syndicale auprès de l'entreprise"* ;

Qu'il est en effet imputé à Pascal B. l'affirmation proférée selon l'employeur lors de la réunion du comité d'entreprise du 25 mai 2000 selon laquelle l'un des salariés désirait être licencié de son poste ce qui avait été qualifié par l'intéressé d'allégation mensongère ;

Mais attendu que le compte rendu du comité d'entreprise ne fait état d'aucune affirmation concernant ce prétendu désir d'un salarié d'être licencié de son poste de responsable technique, que le président directeur général dans des termes démesurés reproche au salarié d'avoir une attitude qui n'est dictée que par *"un esprit de destruction et de création de zizanie"* dans l'entreprise, taxe ces actes de *"vils agissements"* et que l'exagération de ces propos est sans rapport avec les faits reprochés ;

Attenu que l'employeur affirme dans une correspondance du 11 septembre 2000 que ces faits sont consignés dans le procès verbal du comité d'entreprise du 25 mai 2000, ce qui n'est pas le cas ; que la seule attestation selon laquelle Pascal B. aurait effectivement indiqué que monsieur Malgouyres souhaitait être licencié émane de la responsable sociale et juridique de la société qui n'hésite pas à dire qu'elle n'a aucune communauté d'intérêt avec les parties alors que le lien de subordination résulte de sa propre déclaration ; que cette déclaration constitue une attestation de circonstance qui n'est confirmée par aucune autre alors que Pascal B. est censé avoir proféré ses propos devant de nombreuses personnes ;

Qu'il convient également d'annuler l'avertissement en raison de l'absence de fait fautif ;

Attenu que le troisième avertissement adressé à Pascal B. le 13 septembre 2000 lui reproche d'avoir utilisé ses prérogatives de délégué syndical aux uniques fins *"de désorganiser notre société, et de se soustraire à ses obligations normales de technicien service après vente"* ;

Attenu qu'il est reproché à Pascal B. des absences injustifiées, une venue injustifiée au siège pour assister un salarié qui selon l'employeur n'était convoqué qu'à un entretien individuel et confidentiel et d'être parti du siège sans rencontrer le président directeur général qui en avait exprimé le désir ;

Attenu qu'il était ordonné à Pascal B. d'informer directement la direction générale de toutes ses demandes de délégation et que l'employeur faisait état de graves dysfonctionnements dans le service technique l'ensemble justifiant un avertissement ;

Mais attendu que l'employeur ne peut exiger d'autorisation préalable à l'utilisation des heures de délégation, ce qui constituerait un délit d'entrave ; qu'en l'espèce un salarié avait demandé à Pascal B. de l'accompagner au siège social pour s'expliquer sur les raisons de sa démission ; que l'employeur refusait sa présence et que cette attitude négative a conduit le salarié à se retirer immédiatement ;

Attenu, s'agissant des heures de délégation que l'employeur est en droit de prendre les dispositions nécessaires pour être tenu au courant des déplacements envisagés par les représentants du personnel et leur durée probable mais que les modalités de ces dispositions doivent être prises d'un commun accord et ne peuvent conduire l'employeur à obliger le délégué à faire connaître les motifs de son absence ; que néanmoins il lui impose de prévenir de son absence et à faire précéder celle-ci d'un délai de prévenance ;

Attenu qu'en l'espèce il apparaît effectivement que Pascal B. n'a prévenu personne de son déplacement entre Albi et Toulouse et qu'il lui appartenait d'utiliser les bons de délégation que l'employeur lui avait remis ;

Mais attendu que ce fait à lui seul ne justifie pas l'avertissement qui lui a été décerné alors que l'exagération et la violence des propos tenus par l'employeur à son égard et à celui du syndicat qu'il représente démontrent l'opposition de la société SOFEB à l'existence même des mandats qu'il détient et à leur exercice ;

Attenu dès lors qu'il convient d'une part de confirmer le jugement entrepris en prononçant l'annulation des trois avertissements, mais aussi d'inviter Pascal B. à prévenir l'employeur régulièrement de ses absences quant aux heures de délégation selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;

Attenu qu'il a dû se défendre sur l'appel interjeté par la société SOFEB à tort ; qu'il convient de condamner cette société à lui payer la somme de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement du Conseil de prud'hommes de Castres du 11 octobre 2001 ;

Condamne la société SOFEB à payer à Pascal B. la somme de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(M. Roger, prés. – Mme Bizot, mandat. synd. – SCP Mathieu et a., av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE BORDEAUX (3<sup>e</sup> Ch. Corr.)  
11 février 2003

T.

RAPPEL DE LA PROCÉDURE :

Par actes en date du 28 septembre 2001 reçus au secrétariat-greffe du Tribunal de grande instance d'Angoulême, le prévenu et le Ministère public ont relevé appel d'un jugement contradictoire, rendu par ledit tribunal le 26 septembre 2001, à l'encontre de T. Jean, poursuivi comme prévenu :

– d'avoir à Barbezieux (16) courant janvier et février 2000, porté atteinte à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise en ayant infligé trois avertissements rapprochés à une déléguée syndicale pour des faits directement liés à l'exercice de son mandat.

infraction prévue et réprimée par les articles L. 412-2 et L. 481-2 du Code du travail.

Le tribunal,

Sur l'action publique :

A déclaré T. Jean coupable des faits qui lui sont reprochés ; a condamné T. Jean à la peine de six mois d'emprisonnement ; a dit qu'il sera sursis à l'exécution de la peine d'emprisonnement qui vient d'être prononcée contre lui ; a condamné T. Jean à la peine d'amende de 20 000 F ;

Sur l'action civile :

A reçu B. épouse F. Françoise en sa constitution de partie civile ; a déclaré T. Jean responsable du préjudice subi par B. épouse F. Françoise ; a condamné T. Jean à payer à B. épouse F. Françoise la somme de 10 000 F à titre de dommages-intérêts ; a condamné T. Jean à verser à B. épouse F. Françoise au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale la somme de 3 000 F ;

A déclaré l'union départementale CGT irrecevable en sa constitution de partie civile ; a reçu l'union locale CGT Sud-Charente en sa constitution de partie civile ; a déclaré T. Jean responsable du préjudice subi par l'union locale CGT Sud-Charente ; a condamné T. Jean à payer à l'union locale CGT Sud-Charente la somme de 10 000 F à titre de dommages-intérêts ; a condamné T. Jean à verser à l'Union locale CGT Sud-Charente au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale la somme de 3 000 F ;

Sur quoi,

(...)

PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Les parties civiles Françoise F. présente et assistée, l'union locale CGT Sud-Charente, l'union départementale CGT qui intervient volontairement, représentées par leur avocat demandent la confirmation pure et simple du jugement ainsi que la condamnation du prévenu à payer à chacune d'entre elles une indemnité complémentaire de 1000 euros sur la base de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Le Ministère public demande la confirmation de la décision.

Le prévenu présent et assisté de son avocat fait plaider la relaxe, il soutient que les avertissements dont a fait l'objet Mme T. visaient à sanctionner un mensonge de sa part à propos des négociations sur la réduction du temps du travail et non pas à porter atteinte à l'exercice de son mandat syndical. Il ajoute que la partie civile ne rapporte pas la preuve de l'existence d'une section syndicale ni même de la désignation de Mme F. comme déléguée syndicale.

MOTIVATIONS :

**Attendu qu'en des énonciations suffisantes et par des motifs pertinents que la Cour adopte, les premiers juges ont fait une exacte appréciation des faits de la cause en retenant Jean T. dans les liens de la prévention ;**

Qu'il suffit ici d'ajouter, d'une part, sur la qualité de déléguée syndicale de Mme F., que, la faculté de désigner un délégué du personnel comme délégué syndical est ouvert à tout syndicat représentatif, peu importe qu'il n'ait pas constitué de section syndicale dans l'entreprise en cause. Qu'en tout état de cause, M. T. ne peut valablement nier la régularité de la qualité de déléguée syndicale de Mme F. alors même qu'il n'a jamais remis en cause cette qualité au cours des négociations intervenues dans l'entreprise et qu'il ne rapporte pas la preuve qu'il aurait saisi la juridiction compétente pour statuer sur ce point ;

Que d'autre part, sur l'élément matériel de l'infraction, il est établi que le 12 janvier 2000, Jean T. infligeait un avertissement à Françoise F. pour avoir affiché en 1999, une note dont il estimait les termes mensongers et la sommaît de retirer du panneau syndical ladite note ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article 412-8 du Code du travail que l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, que constitue le délit d'entrave le fait pour l'employeur de refuser l'affichage de communications sauf à démontrer le caractère diffamatoire ou calomnieux desdites communications ;

Attendu qu'il n'est pas contesté que c'est volontairement que Jean T. a infligé les trois avertissements dont s'agit ;

Attendu que les éléments constitutifs du délit d'entrave étant établis, c'est à juste titre que les premiers juges sont entrés en voie de condamnation ;

Attendu que Jean T. n'a jamais été condamné, qu'eu égard aux éléments de la cause, il convient de le condamner à une peine d'amende de 3 000 euros dont le quantum est approprié à la gravité des faits reprochés ;

Attendu, que l'Union départementale CGT qui intervient volontairement a été déclarée par les premiers juges irrecevable en sa constitution de partie civile, que n'étant pas appelante, la décision de première instance est devenue définitive à son égard, qu'elle n'est donc plus partie à la présente instance, pour laquelle elle n'a d'ailleurs pas été citée et qu'elle ne peut donc réclamer d'indemnité complémentaire en appel en application des dispositions de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Attend qu'il sied de confirmer la décision déférée sur les intérêt civils et de condamner en outre Jean T. à payer à chacune des parties civiles Françoise F. et l'union locale Sud-Charente 300 euros en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale en cause d'appel ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement et par arrêt contradictoire à signifier à l'égard de toutes les parties,

Déclare les appels recevables,

Confirme le jugement déféré sur la déclaration de culpabilité, les intérêts civils et l'application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Réformant sur la peine ;

Condamne T. Jean à la peine de 3 000 euros d'amende ;

Y ajoutant,

Condamne T. Jean à payer à chacune des parties civiles F. Françoise et l'union locale CGT Sud-Charente 300 euros en application de l'article 475-1 en cause d'appel ;

Déclare irrecevable la demande formée par l'Union départementale CGT sur le fondement du même article.

(M. Castagnède, prés. – M. Dauffy, subst. proc. – Mes Bucau, Reulet, av.)

NOTE. — Les deux décisions de Cour d'appel ci-dessus, rendues pour la première en matière civile, pour la seconde en matière pénale, présentent de fortes similitudes au regard des faits examinés. Il s'agit de délégués syndicaux s'exprimant dans l'exercice de leurs fonctions, dans un cas à propos de préoccupations liées à une restructuration, dans l'autre en matière de négociation de la RTT. Dans l'un et l'autre cas, cette prise de position provoque l'ire de l'employeur qui prononce des mesures disciplinaires.

Il est fréquent que l'expression d'opinions divergentes de celles de la direction entraîne des réactions masquées, constitutives d'entrave et de discrimination à l'égard des syndiqués. Plus rarement la riposte patronale se fait au grand jour et porte sur le contenu même des propos : c'est le cas cependant lorsque l'employeur initie une action en justice sur la base de la diffamation (Cass. Soc. 26 mai 1998 Dr. Ouv. 1998 p. 379 n. FS ; CA Lyon 12 janv. 1995 Dr. Ouv. 1995 p. 563) ou encore demande le retrait d'affichage litigieux (TGI Nanterre 3 mai 2002 Dr. Ouv. 2003 p. 36).

Dans les espèces ci-dessus rapportées, les employeurs se sont fait justice en usant de leur pouvoir disciplinaire à

titre de rétorsion (pour chacun des délégués trois avertissements à des dates rapprochées). Le choix de ce type de sanction n'est pas innocent : catégorie vénielle échappant au statut protecteur et décourageant, *a priori*, l'action judiciaire du salarié, elle permet néanmoins la constitution d'un véritable dossier disciplinaire. C'est oublier que "*lorsqu'il exerce les fonctions de représentation attachées à sa qualité de délégué syndical, le salarié ne se trouve plus placé en état de subordination, sans quoi serait vaine la liberté syndicale protégée par l'art. L 412-2*" (CPH Bolbec (dép.) 21 fév. 1992 Dr. Ouv. 1992 p. 198). L'annulation des sanctions est évidemment un élément fort (première espèce) mais il ne doit pas faire oublier que de telles attitudes patronales constituent une entrave sanctionnable pénalement et civilement (amende et dommages et intérêts dans la deuxième espèce). Ces décisions, pour légères que soient les condamnations prononcées, ont le mérite de rappeler que le principe même d'une possibilité d'expression indépendante dans l'entreprise est combattu encore aujourd'hui par nombre d'employeurs mais les moyens juridiques de faire reculer ces zones de non-droit existent.