

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

*(Extraits de décisions commentés par Marc RICHEVAUX,
Magistrat, Maître de conférences - Université du Littoral Côte d'Opale)*

SYNDICAT PROFESSIONNEL – Délégué syndical – Discrimination et entraves – 1° Modification des tâches et absence de versement d'une prime – Incitation à une résiliation amiable du contrat de travail – 2° Défaut de panneau d'affichage – Infraction instantanée – Régularisation indifférente.

Statuant sur les pouvoirs formés par Florence C., le syndicat général des transports CFDT de Charente-Maritime, parties civiles, contre l'arrêt de la Cour d'appel de Poitiers, chambre correctionnelle, en date du 15 novembre 2002, qui, dans la procédure suivie contre Joseph Delanchy et Jacques Guillory, pour entraves à l'exercice du droit syndical et discrimination syndicale, a prononcé sur l'action civile (...);

En ce que l'arrêt attaqué a dit non établi les délits d'entrave à l'exercice du droit syndical et de discrimination syndicale poursuivis, constitués par la modification de fonctions imposée à une déléguée syndicale (...);

Aux motifs que, Florence C. fait grief à son employeur de l'utiliser à des tâches subalternes sans rapport avec sa qualification de comptable; qu'il ressort sinon d'un entretien tenu lors de la reprise du contrat de travail, comme le prétend l'employeur, du moins d'un courrier du 16 septembre 1998 adressé à Florence C., qu'elle était informée de ce que lui seraient confiées surtout des tâches administratives du fait que la comptabilité générale de l'entreprise était tenue à Guidel (Morbihan) et non à La Rochelle; que Florence C. était donc informée deux ans avant la citation directe de son nouveau statut et de ses nouvelles fonctions; qu'en outre, la facturation de l'établissement a été confiée à Florence C. en janvier 2002, ce qu'elle ne dément pas (...); qu'a fortiori, l'élément intentionnel, à savoir le motif tiré de l'appartenance syndicale de Florence C., n'est pas établi (...);

En ce que l'arrêt attaqué a dit non établis les délits d'entrave à l'exercice du droit syndical et de discrimination syndicale poursuivis constitués par le non-paiement d'une prime annuelle à une salariée, déléguée syndicale (...);

Au motif que Florence C. reproche à son employeur de l'avoir exclue du bénéfice d'une prime annuelle pour 1999 mais qu'elle a tout de même bénéficié de ladite prime, son employeur ayant reconnu qu'il y avait eu une erreur pour ce qui la concerne (...); qu'a fortiori, l'élément intentionnel, à savoir le motif tiré de l'appartenance syndicale de Florence C., n'était pas établi;

Vu l'article 593 du Code de procédure pénale ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit contenir les motifs propres à justifier la décision ; que l'insuffisance des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que Florence C., déléguée syndicale, et le syndicat général des transports CFDT de Charente-Maritime ont fait citer devant le Tribunal correctionnel Joseph Delanchy et Jacques Guillory, respectivement gérant et directeur d'exploitation de la société Delanchy-Frigo transport 17, pour entrave à l'exercice du droit syndical et discrimination syndicale en leur reprochant notamment, alors que la première était jusqu'alors responsable du personnel et comptable, de l'avoir affectée contre son gré à des tâches administratives ingrates sans rapport avec la qualification qui était la sienne et de l'avoir exclue, à raison de son mandat syndical, du bénéfice de la prime annuelle accordée à tous les autres salariés de l'entreprise ;

Attendu que, pour confirmer le jugement ayant renvoyé les prévenus des fins de la poursuite et débouté les parties civiles, l'arrêt attaqué, après avoir énoncé qu'il appartient aux parties civiles appelantes de faire la preuve de la réunion des éléments des infractions reprochées, retient que l'employeur, d'une part, avait informé Florence C., par courrier, de ses nouvelles attributions en raison du traitement de la comptabilité générale sur un autre site et, d'autre part, reconnu que le non-paiement de la prime était dû à une erreur à laquelle il avait été remédié ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi sans rechercher si l'employeur, qui avait admis avoir unilatéralement modifié les conditions du contrat de travail de Florence C. et s'être volontairement abstenu de verser à celle-ci la prime annuelle dont tous les autres salariés avaient bénéficié, avait apporté la pleine justification de ces mesures ainsi que de leur absence de tout lien avec la qualité de déléguée syndicale de celle-ci, les juges n'ont pas donné de base légale à leur décision ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

En ce que l'arrêt attaqué a dit non établi le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical poursuivi constitué par le non-respect par l'employeur de la réglementation relative à l'information du délégué syndical et aux fonctions de celui-ci (...);

Aux motifs que l'employeur serait défaillant quant à la réglementation relative à l'information des employés et à l'exercice du droit syndical; que Florence C. et le syndicat CFDT produisent un courrier de l'inspection du Travail, en date du 24 juillet 2000, rappelant Jacques Guillory au respect de cette réglementation; que cependant, les appelants ne justifient pas de la persistance de ces manquements; que Joseph Delanchy et Jacques Guillory font valoir qu'après ce rappel à l'ordre, ils ont régularisé la situation et se sont mis en conformité avec la législation, ce que les appelants ne contestent pas (...).

Vu l'article 593 du Code de procédure pénale ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit contenir les motifs propres à justifier la décision ; que l'insuffisance des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu que les parties civiles, dans leur citation, ont également visé au titre du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical divers manquements aux dispositions du Code du travail ainsi notamment que l'absence du panneau d'affichage prévu par l'article L. 412-8 dudit Code ;

Attendu que, pour confirmer le jugement entrepris et débouter les parties civiles de leurs demandes, l'arrêt attaqué énonce que les prévenus, après avoir été rappelés à l'ordre, ont régularisé la situation et se sont mis en conformité avec la législation; que les juges ajoutent que les appelants ne justifient pas de la persistance de ces manquements ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi par des motifs inopérants s'agissant d'infractions instantanées auxquelles le repentir de l'employeur est indifférent, les juges n'ont pas donné de base légale à leur décision ;

D'où il suit que la cassation est de nouveau encourue ;

En ce que l'arrêt attaqué a dit non établis les délits d'entrave à l'exercice du droit syndical et de discrimination syndicale poursuivis constitués par l'offre de rupture amiable du contrat de travail d'une déléguée syndicale (...).

Vu les articles L. 412-18 et L. 481-2 du Code du travail ;

Attendu que les dispositions législatives soumettant à l'assentiment préalable du comité d'entreprise ou à la décision conforme de l'inspecteur du travail le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, ont institué au profit de tels salariés et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle exorbitante du droit commun qui interdit, par suite, à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail; que l'employeur ne saurait se soustraire à l'observation de ces dispositions d'ordre public en proposant au

salarié de mettre fin au contrat de travail par un accord de résiliation ;

Attendu qu'il est enfin reproché aux prévenus sous les mêmes qualifications, d'avoir, après un refus d'autorisation de licenciement opposé à l'employeur par l'inspecteur du travail, proposé à Florence C. un accord de résiliation de son contrat de travail moyennant le versement d'une somme égale à dix-huit mois de salaire ;

Attendu que, pour confirmer la décision de relaxe prononcée par les premiers juges et débouter les parties civiles de leurs demandes, la cour d'appel énonce « qu'une telle offre n'a en soi rien de discriminatoire, qu'elle est même plutôt généreuse au

regard des usages, qu'il est compréhensible qu'un employeur cherche à rompre un contrat avec une personne avec qui il est en relations conflictuelles, et ce, indépendamment de toute appartenance syndicale de l'intéressée » ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi les juges, qui ont refusé de tirer les conséquences légales de leurs propres constatations, ont violé les textes susvisés et le principe ci-dessus rappelé ;

D'où il suit que la cassation est encore encourue ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt.

(Cass. Crim., 6 janv. 2004, PF, pourvoi n° 02-88240)

OBSERVATIONS :

Le droit syndical (1) interdit à l'employeur de prendre en compte l'existence de mandats électifs ou l'appartenance syndicale pour arrêter ses décisions relatives à l'embauche (2), la conduite et la répartition du travail à la formation professionnelle et à l'avancement (3) ce qui n'empêche pas certains employeurs de chercher à entraver le fonctionnement des institutions représentatives du personnel et l'exercice de l'action syndicale. Ils sont parfois sanctionnés (4), mais pas toujours. La présente décision casse un arrêt d'une Cour d'appel qui n'avait rien trouvé à redire à des comportements pourtant critiquables et sanctionnés par la loi. Ce qui, à l'heure où certains, non sans arrières-pensées (5), invoquent le renforcement du dialogue social et proposent de faire de celui-ci la base de l'élaboration du droit du travail montre que l'efficacité de ce dialogue passe par un renforcement de la répression contre ceux qui cherchent à entraver le fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel et s'attaquent aux représentants des salariés sans lesquels aucune négociation n'est possible.

Les faits

A une date antérieure à la loi nouvelle relative à la lutte contre les discriminations (6), une salariée, comptable, mais aussi déléguée syndicale, qui en raison du transfert du traitement de la comptabilité générale sur un autre site que celui de son lieu de travail se voyait cantonnée à des tâches subalternes sans aucun rapport avec sa qualification et ses fonctions normales de comptable a d'abord été écartée du bénéfice d'une prime accordée aux autres salariés de l'entreprise, puis rétablie dans ses droits et ensuite confrontée à l'utilisation par l'employeur de différents moyens destinés à lui faire quitter l'entreprise.

La procédure

La salarié et son syndicat estiment qu'il s'agit là des délits d'entrave à l'exercice du droit syndical et de discrimination et engagent une action civile (7) en vue de faire condamner l'employeur. En effet en cas d'entrave à l'exercice du droit syndical un syndicat a qualité pour exercer l'action civile en raison de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession (8), pour faire condamner l'employeur. Au cas d'espèce, ce dernier est relaxé par le tribunal correctionnel, décision confirmée par la Cour d'appel qui a estimé qu'il appartient aux parties civiles appelantes de faire la preuve de la réunion des éléments constitutifs des infractions reprochées et que celles-ci n'ont pas satisfait à cette obligation. Aucun des arguments avancés n'a convaincu la Cour de cassation qui met à néant une telle décision à vrai dire assez étonnante au regard des textes et principes juridiques applicables en matière de répression des délits d'entrave et de discrimination syndicale, ce qui amène à les rappeler.

Les éléments constitutifs du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (9)

Pour qu'existe un délit d'entrave il faut la réunion de trois éléments : un élément légal, un élément matériel, un élément intentionnel.

L'élément légal

L'élément légal c'est le texte d'incrimination celui qui érige un comportement en acte interdit et punissable de sanctions pénales. Il s'agit des textes du Code du travail (10) qui, avec des terminologies différentes, interdisent et condamnent les comportements d'employeurs cherchant à empêcher la création et/ou le fonctionnement des institutions représentatives du personnel ou s'attaquent aux membres de ces institutions.

L'élément matériel

Le législateur a entendu assurer aux délégués syndicaux, relativement à leur emploi, une sécurité particulière ; par suite, lorsque l'employeur impose contre son gré une mutation de fonctions à un délégué syndical (11), il s'agit

(1) Verdier J.-M., "La loi, le juge et l'action syndicale dans l'entreprise, présence et autonomie syndicale" RJS 1989.391 ; Verdier J.-M., *Droit syndical*, Traité de Droit du travail, Dalloz sous la direction G.H. Camerlynck.

(2) Cass. Crim. 3 sept. 2003 Dr. Ouv. 2004 p.195 n. R. Marié à propos de l'embauche d'un intérimaire.

(3) C. trav., art L 412-2.

(4) par ex Cass. crim. 25 nov. 2003 Dr. Ouv. 2004.46 ch. dr. pén. trav.

(5) Rapport de Virville, janvier 2004, *Liais. soc.*, Projets économiques et sociaux, V, 761, n° 3/2004, disponible sur le site Internet du Ministère du travail ; v. les analyses critiques de M.F. Bied-Charretton et P. Rennes Dr. Ouv. 2004 p. 161 ; Mélanie Carles, Maurice Cohen, Laurent Milet, RPDS 2004.79.

(6) comm. Marc Richevaux Dr. Ouv. 2002.290.

(7) Cohen M., "La notion d'intérêt collectif de la profession et l'action en justice des syndicats" RPDS 1990.177 ; Y. Mayaud "Les recours au juge répressif" Dr. soc.1987.510.

(8) Cass. Crim. 26 mai 1961 Bull. crim. n° 273 p. 52.

(9) N. Alvarez-Pujana "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.

(10) C. trav., art. L. 263-2 pour le CHSCT ; art L 483-1 et s. pour le comité d'entreprise ; art L 483-1-2 pour le comité européen d'entreprise ; art L 483-1 comité de groupe ; art L 482-1 délégués du personnel ; art L 791-2 et s. délégués mineurs ; art L 481-2 droit syndical ; art L 531-1 conseillers prud'hommes.

(11) Cass. Crim. 25 mars 1980 Bull. n° 104 p. 242.

d'une atteinte portée à ses prérogatives statutaires, qui est de nature à caractériser l'existence de l'élément matériel du délit d'entrave (12). Les comportements de l'employeur portant atteinte à l'exercice du droit syndical sont susceptibles de constituer en même temps le délit d'entrave et le délit de discrimination (13), voire même de harcèlement (14). Cependant, dans ce cas, en raison du principe du « non cumul » (15) l'auteur ne sera exposé qu'à une seule peine dans la limite du maximum de la peine la plus élevée.

Pour les autres catégories de délits d'entrave nous ne donnerons que quelques exemples d'une liste qui n'a aucunes prétentions à l'exhaustivité. Les comportements d'employeurs susceptibles de constituer le délit d'entrave sont nombreux... et la capacité des tribunaux à les condamner, elle, a encore de grands progrès à faire pour que les règles légales atteignent un taux acceptable d'effectivité.

Ainsi, le fait pour un employeur d'isoler de ses collègues un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel constitue simultanément le délit d'entrave et un délit de discrimination syndicale. Il en est de même lorsque l'employeur prend des mesures discriminatoires à l'encontre d'un délégué syndical afin de l'isoler des autres membres du personnel (16).

Commet le délit d'entrave :

- un employeur qui, pour le déconsidérer, impose à un salarié investi de fonctions représentatives un travail inutile et fastidieux (17),
- lorsque l'employeur, après une réduction des horaires à la demande d'un représentant du personnel, refuse sans motif de satisfaire à la demande du salarié concerné de rétablissement des anciens horaires (18),
- dans une espèce où à compter de son accession à des fonctions représentatives (membre du comité d'entreprise, délégué syndical, déléguée du personnel) une salariée initialement chef comptable se voit soumise par son employeur à un véritable harcèlement syndical (19) se trouvant affectée dans un bureau caractérisée par son état de délabrement, dont les fenêtres donnant sur son service sont aveuglées et n'ayant plus accès à la clé de l'armoire où se trouvent les pièces comptables (20),
- de même pour un employeur qui, à la suite d'une grève dans laquelle il a joué un rôle actif impose une mutation à un délégué du syndical, peu important que l'intéressé se soit finalement accommodé de ses nouvelles conditions de travail (21),
- il en est aussi ainsi pour un employeur qui affecte un délégué syndical à des tâches qui ne correspondent pas son grade et lui inflige une baisse de notation emportant une diminution de salaire (22),
- l'employeur qui, avant un avancement consécutif à l'obtention d'un diplôme, en se prévalant du manque d'expérience professionnelle de l'intéressé en raison de sa faible activité productive due à l'exercice de nombreux mandats représentatifs impose à un représentant du personnel une période probatoire beaucoup plus longue que celle de deux autres de ses collègues ayant réussi le même diplôme commet le délit d'entrave (23),
- il en est de même lorsque l'employeur confine systématiquement un salarié représentant du personnel dans des attributions secondaires de son emploi (24),
- un employeur ne peut, sans l'accord du salarié concerné, modifier le contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un autre représentant du personnel (25). Dès lors qu'il prend de telles mesures l'employeur, pour être relaxé des poursuites pour délit d'entrave doit être en situation de les justifier et de démontrer qu'elles n'ont aucun rapport avec le mandat syndical du salarié concerné.

L'élément intentionnel

L'entrave et la discrimination sont des délits intentionnels. Pour que la répression soit possible l'intention coupable de l'auteur doit être démontrée. L'employeur, approuvé par la Cour d'appel, faisait valoir que l'élément intentionnel du délit à savoir le motif tiré de l'appartenance syndicale de la salariée concernée n'était pas établi.

(12) Cass. Crim. 31 janv. 1974 Dr. Ouv. 1974.162 note N. Alvarez-Pujana, cah. prud. 1974.6.114, RPDS 1974 Somm. 131 ; Cass. Crim. 5 mai 1976 D 1976.494, Bull. n° 351. "La répression des atteintes apportées à l'exercice des fonctions de représentants du personnel" obs. N. Alvarez-Pujana sous CA Paris 11^e Ch. B, 8 nov. 1993, Dr. Ouv. 1994.119.

(13) A.Cœuret "Entrave et discrimination" Dr. Ouv. 1987.447 ; N. Alvarez-Pujana prec. Dr. Ouv. 1990.77, "Entrave à l'exercice du droit syndical et discrimination" obs. sous Cass. Crim. 5 mars 1991 Dr. Ouv. 1992.157, "Le cumul d'infraction pour des faits constitutifs à la fois du délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives et du délit de discrimination syndicale" obs. sous Tgi Paris 31^e ch. 10 nov. 1992 Dr. Ouv. 1993.197.

(14) T. Grumbach "Pour conclure et tenter de distinguer entre la gestion disciplinaire affichée, la discrimination et le harcèlement dissimulé" Dr. Ouv. 2001.218 in num. spec. *Le principe de non-discrimination en droit social*.

(15) C. pén. Art 132-3 (art 5 anc. code pén.) ; obs. N. Alvarez-Pujana sous Cass. Crim. 11 juill. 1994 Dr. Ouv. 1995.34 ; voir aussi Cass. Crim. 28 fév. 1995 Dr. Ouv. 1995.362.

(16) Cass. Crim. 5 déc. 1973 Bull. crim. n° 455 p. 1132 ; Cass. Crim. 4 janv. 1991 RJS 1991 p.181 n° 346 ; Cass. Crim. 25 juin 2002 Dr. Ouv. 2002.556 ch. dr. pén. trav.

(17) Cass. Crim. 10 déc. 1970, Dr. Ouv. 1971 p. 175.

(18) Cass. Crim. 21 oct. 1992 Dr. Ouv. 1993 p.196 note N. Alvarez Pujana.

(19) "Du harcèlement syndical au délit d'entrave" TGI Belfort 27 juin 1997 Dr. Ouv. 1998.169.

(20) Cass. Crim. 5 mai 1998 Dr. Ouv. 1998.558 ch. dr. pén. trav.

(21) Cass. Crim. 31 mars 1987 JCP 1987 ed E I 16 746 p. 370 n° 7 obs. O. Godard.

(22) Cass. Crim. 11 oct. 1989 Action juridique 1990 n° 81 p. 19.

(23) Cass. Crim. 25 nov. 2003 Dr. Ouv. 2004.46 ch. dr. pén. trav.

(24) Cass. Crim. 19 juin 1980 Bull. V n° 543.

(25) Verkindt P.-Y., "La modification du contrat de travail du salarié protégé", Mélanges Sinay 1994.280 ; Cass. Crim. 1^{er} déc. 1981 D 1982 IR 134 ; Cass. soc 15 nov. 1988 Quot. jur. 21 mars 1989 ; Cass. Crim. 29 mars 1994 Dr. Ouv. 1995.211 ; Cass. Crim. 19 oct. 1999 Dr. Ouv. 2000.178 ch. dr. pén. trav.

Pour la haute juridiction, une simple information donnée à l'intéressée de ce que la comptabilité générale de l'entreprise était tenue à Guidel (Morbihan) et non à La Rochelle (Charente-Maritimes), de sorte que lui seraient confiées surtout des tâches administratives, ne saurait constituer, à elle seule, la justification de la modification de fonctions ainsi imposée à une déléguée syndicale.

Elle a estimé que la Cour d'appel en s'abstenant de rechercher si l'employeur, qui avait admis avoir unilatéralement modifié les conditions du contrat de travail de la salariée déléguée syndicale, avait apporté la pleine justification de ces mesures ainsi que leur absence de tout lien avec la qualité de déléguée syndicale, n'avait pas donné de base légale à sa décision. Cette appréciation correspond à une jurisprudence constante selon laquelle l'intention, élément moral du délit d'entrave, se déduit du caractère volontaire des agissements constatés qu'il s'agisse d'acte ou d'omission (26), c'est-à-dire de l'existence de l'élément matériel (27). Il en résulte que les mesures prises à l'encontre d'un délégué syndical, en raison de son activité, constituent une discrimination et que les juges en le constatant caractérisent nécessairement l'élément intentionnel de l'infraction (28). De plus, la Chambre criminelle juge régulièrement que la violation d'un statut que le chef d'entreprise ne peut ignorer contient en elle-même les éléments tant moral que matériel du délit d'entrave (29). Dans la présente espèce, les déclarations de l'employeur reprises dans procès-verbal de l'inspecteur du travail ont permis de déduire sa connaissance de la situation de la salariée concernée.

L'erreur

La salariée reproche à son employeur de l'avoir exclue du bénéfice d'une prime annuelle pour 1999 ; la Cour d'appel, se basant sur le fait que son employeur ayant reconnu qu'il y avait eu une erreur pour ce qui la concerne et que par la suite la prime lui a été versée, estime non établis les délits. Or, seule l'erreur de droit invincible est de nature à exonérer une personne qui a commis une infraction de sa responsabilité pénale (30).

Absence d'information et de négociation annuelle obligatoire (L. 132-27 et suivants CT)

Il résultait d'un courrier du 24 juillet 2000 de l'Inspection du travail que l'employeur ne respectait pas ses obligations à l'égard du délégué syndical en ce qu'il s'était abstenu de négocier sur des thèmes obligatoire et de transmettre des informations précises. Pourtant, la cour d'appel a dit non établi le délit d'entrave (31) alors qu'il est admis que dès lors que le prévenu a volontairement omis d'engager la négociation annuelle, il commet le délit d'entrave (32) et qu'il en est de même en l'absence d'information du délégué syndical (33).

L'absence du panneau d'affichage

Les textes (34) prévoient que l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise (35), ce dont s'était abstenu l'employeur (36).

L'offre de rupture amiable du contrat de travail d'une déléguée syndicale

L'arrêt de la Cour d'appel a dit non établis les délits constitués par l'offre de rupture amiable du contrat de travail d'une déléguée syndicale. Pourtant, les salariés titulaires d'un mandat bénéficiant d'un statut protecteur (37) et les dispositions législatives soumettant à l'autorisation de l'inspecteur du travail le licenciement des salariés investis de fonctions représentatives ont institué au profit de tels salariés, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit, par suite, à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation de leur contrat de travail ; ainsi l'employeur qui saisit le tribunal en vue d'obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un délégué syndical se rend coupable du délit d'entrave (38). Par ailleurs la transaction qui aboutit à la démission du salarié protégé a été déclarée nulle (39) et constitutive du délit d'entrave (40).

Les faits ont amené l'inspecteur du travail à dresser un procès verbal duquel il ressort que le gérant et le directeur d'exploitation avaient déclaré être parfaitement au courant de l'appartenance syndicale de la salariée, l'un d'eux précisant que si l'inspecteur du travail s'obstinait sur ce dossier, il n'hésiterait pas à fermer le site de La Rochelle. On peut se demander si une telle attitude de la part d'un l'employeur ne devrait pas être considérée comme constitutive du délit d'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail (41).

(26) Cass. Crim. 17 fév. 1998 Dr. Ouv. 1998.429.

(27) Cass. Crim. 10 fév. 1972 JCP 1972 II 17233.

(28) Cass. Crim. 22 mars 1994 RJS 1994 n° 891 ; Cass. Crim. 30 nov. 1993, Dr. Ouv. 1994.93 ch. dr. pén. trav. N. Alvarez-Pujana.

(29) Cass. Crim. 12 mai 1970 Bull. crim. n° 383 ; Cass. Crim. 10 juin 1986 Bull. n° 302.

(30) Cass. Crim. 22 juin 2000 Dr. Ouv. 2000.362.

(31) M. Puech "L'obligation au regard du droit pénal d'engager une négociation annuelle dans les entreprises" Dr. Soc. 1984.49.

(32) CA Versailles 29 oct. 1998 Dr. Ouv. 1999.220 ch. dr. pén. trav. ; Cass. Crim. 30 nov. 1993 Dr. Ouv. 1994.93 ch. dr. pén. trav. N. Alvarez-Pujana

(33) C. trav. Art L 153-2 renvoyant à C. trav., art L 132-28.

(34) C. trav. Art L 412-8.

(35) R. Husson "L'information et la propagande syndicale" RPDS 1995.281 ; J-P Leroy "L'affichage syndical dans l'entreprise" RPDS 1991.151.

(36) C. trav., art L 481-2 qui renvoie à C. trav., art L 412-1 et L 412-4 à L 412-20 ; Maurice Cohen "Les entraves directes et indirectes à l'exercice du droit syndical et au droit de grève" Dr. soc. 1978.268 ; P. Morvan "Le droit pénal des institutions représentatives du personnel" Dr. soc. 2000.987.

(37) M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 2^e ed., 2002, Economica

(38) Cass. ass. plén. 28 janv. 1983 Bull. crim. n° 37.

(39) Cass. Soc. 3 nov. 1991 Dr. Ouv. 1995.221.

(40) Cass. Crim. 19 oct. 1993 Allain RJS 1994 n° 53.

(41) C. trav., art L 631-1.