

Répression pénale de la discrimination syndicale et écoulement du temps

(à propos de l'arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation du 9 novembre 2004, Bull. crim. n° 279)

par *Elisabeth FORTIS*, Professeur à l'Université Paris X Nanterre

PLAN

I. - L'infraction de discrimination, une infraction instantanée ?

II. - L'administration de la preuve de la discrimination : l'admission de la continuité.

A la suite d'un contrôle dans une entreprise, l'inspecteur du travail constate que les représentants du personnel affiliés au syndicat CGT subissaient une évolution de carrière défavorable par rapport à celle des autres salariés recrutés à la même période dans la même catégorie professionnelle. Cités directement devant le Tribunal correctionnel sur le fondement des articles L. 412-2 et L. 481-3 du Code du travail réprimant la discrimination syndicale, le président et le directeur des ressources humaines de la société sont condamnés en première instance et relaxés en appel. Sur les seuls pourvois des parties civiles (1), la Chambre criminelle casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel d'Agen (15 janvier 2004). Les différentes réponses apportées en l'espèce (2) par les différentes juridictions en disent long sur la question délicate de l'administration de la preuve en matière de discrimination, en particulier syndicale. Deux positions s'affrontaient. L'une, adoptée par la Cour d'appel, faisait dépendre le régime de la preuve de la nature prétendument "instantanée" de l'infraction de discrimination. L'autre, tenue par le Tribunal correctionnel, se fondait seulement sur les critères de comparaison à retenir pour apporter la preuve du ralentissement de carrière fondée sur la discrimination syndicale. Or, il semble que non seulement le caractère instantané de l'infraction de discrimination syndicale, en matière de ralentissement de carrière, peut être contesté (I) mais encore que l'administration de la preuve de cette infraction démontre son caractère continu (II).

I. L'infraction de discrimination, une infraction instantanée ?

Il est fréquent que l'exécution des éléments matériels d'une infraction jusqu'à sa consommation s'étirent dans le temps (3). La doctrine et la jurisprudence ont forgé à partir de

cette constatation des catégories plus ou moins claires d'infractions. Aussi a-t-on coutume de distinguer les infractions instantanées des infractions continues, les infractions

(1) Il faut rappeler qu'en cas de relaxe définitive, l'appel des seules parties civiles oblige la Cour d'appel à rechercher si les éléments constitutifs de l'infraction poursuivie existent bien pour accorder réparation. Si ces éléments existent, la relaxe est finalement assortie d'une condamnation à des dommages-intérêts (v. arrêt de renvoi C. appel de Bordeaux du 6 avril 2005 ci-après).

(2) *infra* p. 237.

(3) On peut constater que la durée d'exécution des éléments matériels de l'infraction est parfois confondue avec la durée de la

consommation de celle-ci ou avec la permanence de son résultat. On rappellera que la consommation de l'infraction est effectuée par l'élément matériel qui rend l'infraction "parfaite". Par exemple, pour une escroquerie, la remise de fonds à la suite des manœuvres effectuées par l'escroc. La consommation est généralement instantanée : par exemple une remise de fonds est très brève alors que les autres éléments matériels tels que les manœuvres frauduleuses peuvent s'étendre sur un temps assez long.

successives et les infractions continuées (4)... Une infraction instantanée est exécutée dans un laps de temps très bref alors que l'infraction est dite continue lorsque persiste l'intention coupable pendant toute la durée d'exécution.

Comment qualifie-t-on une infraction d'après sa durée ?

Parfois, la nature de l'infraction est déduite des termes employés par la loi pénale qui renseignent précisément sur la durée d'exécution : c'est le cas de la séquestration arbitraire (art. 224-1 C. pén. et le délai de plus ou moins sept jours de séquestration), infraction continue. Le plus souvent c'est la jurisprudence, interprétant tel ou tel terme de la définition légale qui attribue tel ou tel caractère à une infraction. C'est le cas pour le vol, le terme "soustraction" employé par l'article 311-1 du Code pénal démontrant selon les juges le caractère instantané de l'élément matériel du vol.

Appliquons ces catégories aux textes relatifs aux discriminations.

L'article 225-2, 3° du Code pénal sanctionne la discrimination lorsqu'elle consiste « à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne » et l'article L. 225-2, 5° lorsqu'elle consiste à « subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation à une entreprise » à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 (liste des critères discriminatoires). Dans toutes ces hypothèses, la durée d'exécution de l'infraction est *a priori* très brève et correspond le plus souvent à la nature d'une infraction instantanée (5).

Dans le Code du travail, l'article L. 412-2 énonce qu'« il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, l'avancement, la rémunération, etc. ». L'expression "arrêter ses décisions" est plus équivoque que dans les infractions de discrimination prévues par le Code pénal et recouvre des actes matériels variés qui peuvent plus ou moins durer (6) et éventuellement se répéter. Le caractère instantané de l'infraction de discrimination est donc moins

évident, ou plutôt moins systématique. La jurisprudence admet d'ailleurs que l'attribution du caractère instantané ou continu d'une infraction n'est pas immuable, les comportements répréhensibles étant très variés (7).

Pourtant, la Cour d'appel d'Agen énonce que « l'acte matériel de discrimination... se caractérise par une prise de décision qui consomme instantanément l'infraction, peu important à cet égard que plusieurs de ces décisions puissent être prises à l'intérieur de la période concernée dès lors qu'elles sont constituées par autant d'éléments matériels et moraux ». La Cour d'appel opte donc pour une série d'infractions successives qu'elle reconnaît par ailleurs éventuellement entraîner un ralentissement ou un arrêt de l'évolution de carrière dont il convient de rechercher l'existence à l'intérieur de la période retenue dans les poursuites.

Quelle est la valeur de cette argumentation ?

A vrai dire, le droit pénal est assez embarrassé à l'égard des actes répétés qui marquent une continuité, voire une indivisibilité dans les comportements délinquants pour la poursuite d'un but unique : la doctrine recourt selon les hypothèses tantôt à la notion d'infraction d'habitude, tantôt à celle d'infractions successives, voire à celle d'infractions instantanées à exécution successive (8) ou encore d'infractions continuées (9). La jurisprudence est assez réfractaire à ces notions et a tendance à retenir la notion d'infractions successives, surtout quand il y a plusieurs victimes.

Le ralentissement de carrières de salariés sur des critères discriminatoires s'inscrit dans cette problématique de la qualification d'actes réitérés dans un but unique et on comprend donc que la Cour d'appel, suivant en cela la tendance majoritaire, recourt aux infractions successives. On comprend aussi que cette qualification ne traduit pas avec justesse la réalité du comportement délinquant puisque cette solution aboutit à décomposer en une pluralité d'infractions un comportement global.

Outre sa relativité, le caractère instantané de l'infraction n'a pas la portée que lui attribue la Cour d'appel d'Agen car il ne commande pas les règles de preuve.

(4) Ces catégories présentent surtout des intérêts procéduraux tels que la détermination du point de départ du délai de la prescription de l'action publique ou celle de la compétence territoriale de telle ou telle juridiction.

(5) Voir pour un refus de renouveler la mission d'un salarié intérimaire assimilé à un refus d'embauche en matière de travail temporaire : Cass. crim. 2 sept. 2003, Bull. crim. n° 148, Rev. sc. crim. 2004.363, obs. A. Cerf-Hollander, Dr. Ouv. 2004 p. 195 n. R. Marié statuant sur le fondement du Code pénal.

(6) Par exemple, il peut s'agir d'une décision discriminatoire ponctuelle : Cour d'appel de Rennes, 22 juin 2000, Juris-Data,

n° 131620 retenant la discrimination syndicale dans l'application au délégué syndical d'un coefficient différent de celui appliqué aux autres salariés occupant un poste identique.

(7) Ainsi le recel est considéré tantôt comme une infraction continue tantôt comme une infraction instantanée.

(8) F. Desportes et F. Le Guehec, *Droit pénal général*, Economica 2004, n° 442.

(9) P. Conte et P. Maistre du Chambon, *Droit pénal général*, Armand Colin 2004, n° 202 et suiv.

■ II. L'administration de la preuve de la discrimination : ■ l'admission de la continuité

La Chambre criminelle de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel pour insuffisance de motifs (10) sans retenir le caractère prétendument instantané de l'infraction de discrimination. En effet, la Cour d'appel avait déduit du caractère instantané de l'infraction de discrimination une preuve limitée dans son objet, une ou plusieurs décisions discriminatoires, et limitée dans le temps à la période visée à la prévention (juin 1997-mai 2000) et correspondant au délai de prescription triennal des délits.

Or, certains des salariés concernés avaient bénéficié d'une promotion se situant dans la moyenne du tableau de comparaison de l'inspecteur du travail pendant la période considérée. Cette méthode aboutissait inévitablement à une preuve "tronquée", insusceptible de démontrer un comportement global et continu ayant provoqué un ralentissement ou un arrêt de carrière.

La charge de la preuve n'était pas ici directement en débat. C'est le mode de preuve qui était discuté. On sait qu'en droit pénal du travail, cette preuve est facilitée par les constatations faites par l'inspecteur du travail ce qui était le cas en l'espèce (11). Ce dernier avait établi qu'entre la date de leur embauche et mai 2000, les représentants du personnel et les délégués syndicaux avaient subi une évolution de carrière défavorable. Il suffisait donc de comparer les salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise à diplôme équivalent et même ancienneté. S'en tenir, comme l'a fait la Cour d'appel, aux décisions prises dans un laps de temps (1997-2000) qui ne correspondait pas au temps de carrière des salariés devait conduire à la cassation pour contradiction de motifs.

Finalement, en d'autres termes, le mode de preuve ne correspondait pas à l'objet de la preuve.

Surtout, par un arrêt rendu la 14 juin 2000 (12), la Chambre criminelle de la Cour de cassation a déjà reconnu, dans les hypothèses de ralentissement voire de blocage de carrière, l'obligation pour les juges du fond d'analyser l'ensemble des faits invoqués par la partie civile et de rechercher, notamment par étude comparative à diplôme

équivalent et même ancienneté, si le salarié concerné n'avait pas subi ou ne subissait pas dans l'évolution de sa carrière professionnelle une discrimination présentant un lien avec son activité syndicale. Mais cette dernière espèce présente un autre intérêt pour l'analyse de l'arrêt ici commenté. Il montre que tous les faits, même ceux qui seraient prescrits ou amnistiés, doivent être pris en considération pour pouvoir disposer de tous les éléments prouvant la discrimination. Il s'agit donc d'effectuer une appréciation en quelque sorte «diachronique» des éléments de preuve. Cela aboutit à reconnaître implicitement que l'infraction de discrimination syndicale peut être une infraction continue ou continuée selon la classification choisie... Ainsi, de même qu'en l'an 2000, la Chambre criminelle de la Cour de cassation cassait un arrêt d'appel qui avait éliminé de son appréciation des faits commis avant le 18 mai 1995 au motif qu'ils étaient amnistiés de plein droit (13), cette même Chambre admet en 2004 que des faits antérieurs de plus de trois ans à la date de constatation de l'infraction peuvent être invoqués (14).

On précisera qu'une fois la différence de traitement établie, il est possible de la justifier par des motifs objectifs. De ce point de vue, la Chambre criminelle de la Cour de cassation, dans un autre arrêt complétant la décision commentée, fait sien le raisonnement du juge du contrat de travail selon lequel la preuve de l'absence de motifs discriminatoires pèse sur l'employeur (15). On soulignera aussi que la responsabilité pénale des personnes morales présente un grand intérêt dans l'hypothèse d'une politique interne de ralentissement de carrière des représentants du personnel et délégués syndicaux (16) et que la discrimination syndicale de l'article L. 412-2 du Code du travail sera imputable à ces personnes morales à compter du 31 décembre 2005 (17). Enfin, il est utile de rapprocher cette jurisprudence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation de celle adoptée par la Chambre sociale de cette même Cour. Par un arrêt en date du 15 mars 2005 (18), la Cour suprême a confirmé que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale se prescrivait par trente ans.

Elisabeth Fortis

(10) Art. 593 du Code de procédure pénale.

(11) La Cour d'appel de renvoi, dont l'arrêt est reproduit p. 238, rétrécit d'ailleurs le panel de comparaison établi par l'inspecteur du travail qu'elle considère comme trop large.

(12) Bull. crim. n° 226, RPDS 2001 p. 249 n. M. Carles.

(13) Loi d'amnistie du 3 août 1995.

(14) On pourrait en déduire que le délai de prescription ne devrait alors courir qu'à partir de mai 2000, date de la constatation des faits par l'inspecteur du travail selon le régime des infractions continues. Ce n'est pourtant pas la conclusion à laquelle aboutit la Cour d'appel de renvoi qui rappelle la période de trois ans visée à la prévention (1997-2000).

(15) Cass. crim., 6 janvier 2004, Bull. crim., n° 4, Rev. sc. crim. 2004.365, note A. Cerf-Hollander, Dr. Ouv. 2004 p. 343 n. M. Richevaux.

(16) C'est le dirigeant ou son délégataire en poste pendant les trois années précédant les poursuites qui se verra imputer l'infraction de discrimination constituée par un ralentissement délibéré de carrière et condamner aux dommages-intérêts (c'est le résultat auquel aboutit la Cour de renvoi (ci-après p. 238) qui mentionne le moment auquel a été accordée la délégation de pouvoirs). Les dirigeants précédents sont donc hors de cause alors qu'ils ont pu décider de la politique discriminatoire. La responsabilité pénale de la personne morale est celle qui semble correspondre le mieux au caractère continu de la discrimination.

(17) Les discriminations réprimées par le Code pénal sont imputables aux personnes morales depuis l'entrée en vigueur du Code pénal le 1^{er} mars 1994.

(18) n° 02-43560, Renault c. X...

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination – Caractère de l’infraction – Infraction instantanée (non) – Preuve de la discrimination – Appréciation de l’ensemble des faits – Faits prescrits.

Affaire Ratier Figeac

1) COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 9 novembre 2004

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles L. 412-2 et L. 481-3 du Code du travail, 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ;

"en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a dit non-établi le délit de discrimination syndicale poursuivi, débouté en conséquence les salariés, représentants du personnel et délégués syndicaux, de leurs demandes en réparation du préjudice qu'ils avaient subi de ce chef ;

"aux motifs qu'il est au cas précis reproché aux prévenus d'avoir, entre le mois de juin 1997 et celui de mai 2000, décidé le ralentissement ou l'arrêt des évolutions de carrière et de salaire des parties civiles, sans tenir compte des critères objectifs constitués notamment par les évaluations professionnelles positives réalisées par leur chef de service ; qu'il découle de la combinaison des articles 388 et 551 du Code de procédure pénale que le Tribunal correctionnel saisi par voie de citation ne peut connaître que des seuls faits ainsi énoncés et à l'égard desquels seuls il est régulièrement saisi ; que le premier juge ne pouvait dès lors se livrer à un examen de l'ensemble des faits invoqués par les parties civiles s'agissant de la partie d'entre eux commis avant le mois de juin 1997, début de la période de commission des faits incriminés, ni davantage s'intéresser à ceux postérieurs au mois de mai 2000, qui fixe le terme de cette même période ; qu'en effet, la nature de l'infraction reprochée n'est pas de celles des infractions continues qui nécessitent, pour être ainsi qualifiées, la répétition constante de la volonté délictuelle de l'auteur après la commission d'un acte initial, alors que l'acte matériel de discrimination, tel que le texte incriminateur le précise, se caractérise par une prise de décision qui consomme instantanément l'infraction, peu important à cet égard que plusieurs de ces décisions puissent être prises à l'intérieur de la période concernée, dès lors qu'elles apparaissent distinctes les unes des autres et signifieraient, dans cette hypothèse, autant d'infractions constituées par autant d'éléments matériels et moraux ; qu'il est établi au cas précis que les évolutions de salaire et de classification se font en général une fois l'an, sont appliquées en janvier et après négociation du volume global des augmentations de salaire entre la direction et les partenaires sociaux, après répercussion dans les différents départements, et que, depuis l'année 1998, est institué un entretien annuel destiné à faire le bilan de l'activité, l'évaluation des besoins de formation et l'examen des possibilités d'évolution, concourant ainsi à cette prise de décision ; que les seuls faits discriminatoires dénoncés par les parties civiles pouvant caractériser l'infraction sont constitués de décisions entraînant un ralentissement ou un arrêt de l'évolution de carrière et de salaire dont il convient de rechercher l'existence à l'intérieur de la période retenue en conséquence de ce qui précède ; qu'il est ainsi à relever que Christian M., embauché le 7 juillet 1969 en qualité de tourneur OS2, a atteint la position TA1 en 1990 et que s'il n'a effectivement connu aucun changement de position entre le mois de juin 1997 et celui de mai 2000, il a bénéficié d'une augmentation de rémunération se situant dans la moyenne de celles du panel de comparaison établi par l'inspecteur du travail et repris par les prévenus pour les besoins de cette démonstration ; qu'il fait ainsi alternativement partie de ceux de ses collègues ayant bénéficié ou non d'une promotion annuelle supérieure à la moyenne alors que, sur l'ensemble de la période, près de 54 % des 38 personnes retenues ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Robert D., embauché le 4 avril 1966 en qualité de tourneur OS2, a atteint

en 1997 le niveau TA255 et bénéficié en conséquence, à l'intérieur de la période considérée, d'un changement de position indiciaire ; que le constat est ensuite le même que précédemment alors que, sur l'ensemble de la période, 59 % des 11 personnes retenues à titre de comparaison ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Gérard L., embauché le 22 septembre 1969 en qualité de tourneur OS2, a atteint le niveau TA1 en 1994 ; que le constat est le même que pour Christian M., alors que sur l'ensemble de la période, plus de 66 % des personnes retenues ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ;

"que Jean-Claude Ma., embauché le 8 septembre 1975 en qualité de tourneur OS2, a atteint le 1^{er} janvier 1993 le niveau 3, échelon 3, coefficient 240, catégorie TA1 ; que, si l'on constate l'absence de promotion en 1997 et 1999, on relève une situation identique chez certains des seize salariés formant le panel de comparaison ; que ces décisions défavorables peuvent toutefois s'expliquer par deux appréciations désavantageuses lors des entretiens ayant immédiatement précédé les décisions critiquées sans qu'il soit établi que l'appartenance syndicale ait pu s'ajouter au motif retenu ; que toutefois, sur l'ensemble de la période, 42 % des personnes retenues ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Serge R., embauché une première fois le 8 mars 1967 en qualité d'ajusteur ragréeur OS2 pour une durée déterminée de dix mois, l'a été à nouveau le 1^{er} avril 1969 en qualité d'opérateur matériaux composites P1A et a atteint le niveau TA2 le 1^{er} janvier 1993 ; que le constat étant le même que pour Christian M. sur l'ensemble de la période, près de 74 % des trente-huit personnes retenues ont ainsi connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; qu'Alain P., embauché le 4 octobre 1965 en qualité de tourneur OS2, a atteint TA1 en 1988 et TA2 le 1^{er} janvier 1999 ; que les mêmes éléments conduisent à constater que, sur l'ensemble de la période, c'est un salarié sur deux parmi les dix concernés qui ont connu une évolution inférieure ou égale à la sienne ; que Claude La., embauché le 10 mai 1966, en qualité de tourneur OS2, a respectivement atteint les niveaux TA1 le 1^{er} janvier 1990, TA2 en 1994 et TA3 en 1998 et bénéficié en conséquence, à l'intérieur de la période considérée, d'un changement de position indiciaire ; que, le constat demeurant le même, c'est ici plus de 58 % de ses collègues composant le panel constitué de quarante salariés qui ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; que Fédéral C., embauché le 10 mai 1966, en qualité de tourneur OS1, a atteint en 1995 le niveau TA 255 ; que les mêmes éléments conduisent à constater que, sur l'ensemble de la période, près de 54 % des quarante personnes retenues ont connu une promotion inférieure ou égale à la sienne ; qu'au résultat de l'ensemble, il ne peut être tiré des éléments d'appréciation ainsi soumis que les décisions prises annuellement concernant l'un ou l'autre des syndicalistes concernés ait mis celui-ci dans une situation différente de celle des autres salariés, regroupés dans le cadre de l'analyse faite par l'inspection du travail pour permettre une nécessaire comparaison, ni retenu davantage une discrimination alors que la totalité d'entre eux ont connu une évolution égale ou plus favorable que ceux composant le panel de référence et que, parmi eux, deux salariés ont connu à l'intérieur de la période retenue un changement de position indiciaire ; qu'il convient, les faits reprochés n'étant pas établis, infirmant en conséquence la décision entreprise, de relaxer Robert V. et Roland L. des

fins de la poursuite et de rejeter les demandes formées par les parties civiles ;

"alors que la Cour d'appel, qui a omis ainsi d'analyser l'ensemble des faits invoqués par les parties civiles et n'a pas recherché, notamment dans les groupes de référence de même qualification à l'embauche et même ancienneté, si les salariés n'avaient pas subi dans l'évolution de leur carrière professionnelle jusqu'au mois de mai 2000 une discrimination présentant un lien avec leurs mandats et leur activité syndicale, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

"alors, surtout, qu'en statuant ainsi sur la seule promotion dont avaient bénéficié les parties civiles intéressées entre le mois de juin 1997 et celui de mai 2000, sans comparer les salaires et les coefficients des intéressés aux salaires moyens et aux coefficients moyens des salariés du groupe de référence, et donc la situation dans laquelle l'employeur les avait placés et maintenus au cours de cette période, l'inspecteur du travail ayant constaté que leurs salaires et coefficients étaient inférieurs aux salaires moyens et aux coefficients moyens de ce groupe de référence, ce dont se prévalaient les parties civiles intéressées et ce qui avait été déclaré établi par le tribunal, la Cour d'appel n'a pas, derechef, légalement justifié sa décision" ;

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 ou la contradiction de motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure qu'à la suite d'un contrôle effectué au sein de la

société Ratier-Figeac entre le 7 septembre 1999 et le 9 mai 2000, un inspecteur du travail a constaté que des représentants du personnel affiliés au syndicat CGT subissaient une évolution de carrière défavorable par rapport à celle des autres salariés recrutés à la même période dans la même catégorie professionnelle ;

Attendu que, pour infirmer le jugement qui avait dit Robert V. et Roland L., respectivement président et directeur des ressources humaines de la société, coupables du délit de discrimination syndicale et alloué des réparations aux parties civiles, l'arrêt retient qu'au cours de la période visée à la prévention, de juin 1997 à mai 2000, les salariés concernés ont bénéficié d'une promotion se situant dans la moyenne du tableau de comparaison de l'inspecteur du travail ;

Mais attendu qu'en statuant ainsi, sans procéder à une étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en ses dispositions civiles, l'arrêt de la Cour d'appel d'Agen, en date du 15 janvier 2004, toutes autres dispositions étant expressement maintenues, et pour qu'il soit à nouveau jugé, conformément à la loi, dans les limites de la cassation prononcée.

(M. Cotte, prés. - Mme Guirimand, rapp. - M. Fréchède, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

2) COUR D'APPEL DE BORDEAUX (3^e Ch. Corr.) 6 avril 2005

RAPPEL DE LA PROCEDURE :

Par actes en date du 11 avril 2003 reçus au secrétariat greffe du Tribunal de grande instance de Cahors, les prévenus L. Roland, V. Robert et le ministère public ont relevé appel d'un jugement contradictoire, tendu par ledit Tribunal le 3 avril 2003, à l'encontre de L. Roland et V. Robert poursuivis comme prévenus d'avoir à Figeac (46) en tout cas sur le territoire français à compter du mois de juin 1997 et jusqu'en mai 2000 et depuis temps non prescrit, étant employeur et chef d'établissement, directeur ou gérant, pris en considération, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, en l'espèce en décidant le ralentissement ou l'arrêt des évolutions de carrière et de salaire à MM. M. Christian, D. Robert, L. Gérard, Ma. Jean-Claude, R. Serge, P. Alain, La. Claude et C. Fédéral, exerçant leur mandat de représentation syndicale de la CGT, sans tenir compte des critères objectifs constitués notamment par les évaluations professionnelles positives réalisées par leur chef de service.

Infraction prévue par les articles L. 481-3, L. 412-2 al. 1 du Code du travail et réprimée par article L. 481-3 du Code du travail.

LE TRIBUNAL :

Sur l'action publique :

A déclaré M. L. Roland, directeur financier et des ressources humaines de l'entreprise Ratier, coupable des faits qui lui sont reprochés, en répression l'a condamné à la peine d'amende de 3 700 €.

A déclaré M. V. Robert, président-directeur général de l'entreprise Ratier, coupable des faits qui lui sont reprochés, en répression l'a condamné à la peine d'amende de 3 700 €.

Sur l'action civile :

A déclaré toutes les constitutions de parties civiles régulières et recevables.

A condamné L. Roland et V. Robert, solidairement à payer à M. M. Christian la somme de 50 000 € à titre de dommages-intérêts et titre de l'article 475.1 du Code de procédure pénale la somme de 300 €.

(...)

SUR QUOI :

Par arrêt en date du 15 janvier 2004, la Cour d'appel d'Agen a reçu Robert V., Roland L. et le ministère public en leurs appels, et au fond a infirmé le jugement déféré et a relaxé Robert V. et Roland L. des fins de la poursuite et a débouté en conséquence les parties civiles de leurs demandes.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a par arrêt en date du 9 novembre 2004 cassé et annule en ses dispositions civiles l'arrêt de la Cour d'appel d'Agen du 15 janvier 2004 et a renvoyé la cause et les parties devant la Cour d'appel de Bordeaux pour qu'il soit à nouveau jugé, conformément à la loi, dans les limites de la cassation prononcée.

(...)

SUR QUOI :

Robert V., administrateur de la société Ratier-Figeac à compter du 10 mai 1988 et président-directeur général du 27 mars 1998 au 31 décembre 2000, est poursuivi devant le Tribunal correctionnel de Cahors pour avoir, à Figeac (46), eu tout cas sur le territoire français, à compter du mois de juin 1997 et jusqu'en mai 2000, et depuis temps non prescrit, étant employeur et chef d'établissement, directeur ou gérant, pris en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne

notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, en l'espèce en décidant le ralentissement ou l'arrêt des évolutions de carrière et de salaire de Christian M., Robert D., Gérard L., Jean-Claude Ma., Serge R., Alain P., Claude La. et Fédéral C., exerçant leur mandat de représentation syndicale de la CGT, sans tenir compte des critères objectifs constitués notamment par les évaluations professionnelles positives réalisées par leur chef de service.

- infraction prévue par les articles L 481-3, L 412-2 al. 1 du Code du travail et réprimée par l'article L 481-3 du Code du travail.

Roland L., directeur administratif et financier et des ressources humaines de la société Ratier Figeac, est poursuivi pour la même infraction.

Par jugement du 3 avril 2003, après avoir énoncé que si la situation se rapporte à la période juin 1997-mai 2000, l'examen des éléments constitutifs de l'incrimination impose au tribunal d'analyser l'ensemble des faits invoqués par les parties civiles, et de rechercher, notamment par étude comparative à diplôme équivalent et même ancienneté, si les salariés n'avaient pas subi dans l'évolution de leur carrière professionnelle jusqu'à mai 2000 une discrimination présentant un lien avec leur mandat et leur activité syndicale, le Tribunal correctionnel de Cahors adoptant les conclusions de l'étude effectuée par l'inspection du travail sur la situation professionnelle des huit représentants du personnel ci-dessus énumérés dans le rappel de la prévention, qu'il juge exhaustive et pertinente, entre en voie de condamnation à l'encontre des prévenus et alloue aux parties civiles diverses sommes ; tant à titre de dommages et intérêts qu'au titre des dispositions de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Sur appels des prévenus et du ministère public, la Cour d'appel d'Agen, après avoir rappelé le principe de la prohibition de discrimination à raison de l'appartenance syndicale posée par l'article L 412-2 du Code du travail, après avoir affirmé qu'en application des dispositions combinées des articles 388 et 351 du Code de procédure pénale, qui limitait sa saisine aux faits commis entre juin 1997 et mai 2000, le tribunal ne pouvait s'intéresser aux faits commis avant ou postérieurement à cette période et après avoir observé que dans les temps de la prévention les parties civiles n'avaient eu à subir aucune discrimination salariale à raison de leurs activités syndicales, infirme la décision déferée, relaxe les prévenus des fins de la poursuite et, en conséquence, déboute les parties civiles de leurs demandes.

Sur pourvoi des seules parties civiles, après avoir relevé :

- qu'à la suite d'un contrôle effectué au sein de la société Ratier Figeac entre le 7 septembre 1999 et le 9 mai 2000, un inspecteur du travail a constaté que les représentants du personnel affiliés au syndicat CGT subissaient une évolution de carrière défavorable par rapport à celle des autres salariés recrutés à la même période dans la même catégorie professionnelle ;

- que pour infirmer le jugement qui avait dit Robert V. et Roland L., respectivement président et directeur des ressources humaines de la société, coupables du délit de discrimination syndicale et pour refuser d'allouer des réparations aux parties civiles, l'arrêt retient qu'au cours de la période visée à la prévention, de juin 1997 à mai 2000, les salariés concernés ont bénéficié d'une promotion se situant dans la moyenne du tableau de comparaison de l'inspecteur du travail,

- mais qu'en statuant ainsi, sans procéder à une étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision, la Cour de cassation, par arrêt du 9 novembre 2004, casse et annule en ses dispositions civiles l'arrêt de la Cour d'appel d'Agen, en date du 15 janvier 2004, toutes autres dispositions étant expressément maintenues et renvoie la cause et les parties devant la Cour de céans.

Les personnels de la société Ratier Figeac, appuyés par l'Union départementale CGT, parties civiles, concluent à la confirmation de la décision entreprise sur les intérêts civils et réclament chacun la condamnation des prévenus appelants à leur payer une somme de 1 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 475-1 du Code de procédure pénale. Ils font valoir que, depuis qu'ils ont un mandat syndical, en dépit de la qualité de leur travail au sein de l'entreprise, leurs carrières ont été considérablement ralenties et que ce fait a été mis en évidence par l'enquête effectuée à leur demande, entre septembre 1999 et mai 2000, par François Florenty, inspecteur du travail. Ils expliquent que l'inspecteur a extrait du registre du personnel l'intégralité des salariés embauchés à la même époque que les représentants du personnel CGT avant de comparer les évolutions de carrières des personnels sélectionnés au vu des bulletins de paie du mois de septembre 1999. Il a ainsi pu constater qu'à cette date le salaire et le coefficient de chacun des représentants du personnel CGT étaient inférieurs aux salaires et coefficients moyens de l'ensemble de leurs collègues recrutés à la même époque avec un niveau équivalent et que pour cinq des huit représentants du personnel CGT leur salaire était parmi les plus bas de leur groupe de référence. Il a également constaté que ces différences ne pouvaient trouver leur justification dans l'appréciation de critères professionnels.

En l'état de la procédure, ils expliquent qu'il appartient à la Cour de dire si les éléments constitutifs des infractions reprochées sont réunis sur la personne de chacun des prévenus. Ils estiment qu'en lecture de l'arrêt de la Cour de cassation le délit de discrimination syndicale est constitué chaque fois qu'à un moment "m" il est établi que le salarié, en raison de son engagement syndical, ne bénéficie pas d'une carrière équivalente à celle de ses collègues placés dans une situation comparable.

Au cas d'espèce, l'élément matériel de l'infraction découle de la disparité de traitement entre les personnels syndiqués parties civiles et les personnels du panel de comparaison établi pour chacun d'eux par l'inspecteur du travail. L'élément moral est établi dès lors que le caractère discriminatoire est mis en évidence et que les mesures prises ont été décidées par les représentants de la société. Ils estiment que par les analyses produites aux débats, ils apportent non seulement la preuve de la discrimination mais également celle de son lien avec leurs mandats syndicaux et que les prévenus de leur côté ne démontrent pas que la différence de traitement est manifestement étrangère à leur appartenance syndicale.

Enfin, ils soulignent que les faits reprochés sont bien imputables à Robert V. et à Roland L., le premier ayant été directeur général de la société pendant dix ans avant d'en devenir le PDG le 27 mars 1998 et ayant contribué à la mise en place des pratiques discriminatoires qui lui sont aujourd'hui reprochées, et le second, directeur général de la société et responsable du respect de toute disposition issue du Code du travail.

Robert V. et Roland L., qui ont été définitivement relaxés, demandent à la Cour de constater l'absence de faute pénale génératrice d'un préjudice indemnisable. Ils concluent à la réformation de la décision

dont appel et au débouté des demandes présentées par les parties civiles.

C'est ainsi qu'ils expliquent que leur relaxe étant acquise, il appartient à la juridiction de renvoi de rechercher si parmi les faits dont elle est saisie, il en existe qui sont de nature à caractériser l'existence d'une discrimination syndicale et constitutifs d'une faute pénale génératrice d'un préjudice indemnisable, précision faite que ces faits doivent être distincts de ceux d'ores et déjà jugés comme inexistantes.

Ils rappellent que la saisine de la Cour est limitée aux décisions prises entre juin 1997 et mai 2000 qui ont eu pour effet le ralentissement ou l'arrêt des évolutions de carrière ou de salaire des parties civiles.

Pour obtenir l'infirmité de la décision des premiers juges, ils expliquent que l'élément matériel de l'infraction de la discrimination syndicale répréhensible est une décision qui consomme instantanément l'infraction, même si ses effets perdurent dans le temps, et que le tribunal ne pouvait pas retenir des faits très largement extérieurs à la période de la prévention, faits prescrits et/ou amnistiés. Enfin, ils reprochent au tribunal d'avoir ignoré la délégation de pouvoir V. et L. et d'avoir renversé la charge de la preuve. Ils soulignent que le rapport de l'inspecteur du travail n'a aucune pertinence, notamment en raison de la composition des panels de comparaison.

Au soutien de leur position ils font valoir que l'analyse de la Cour de cassation est en contradiction avec les principes essentiels qui gouvernent le procès pénal et qui protègent les droits de la défense et qu'en tout état de cause, même en se livrant aux recherches préconisées par la Cour de cassation, les demandes indemnitaires présentées par les parties civiles ne peuvent être accueillies.

Sur l'étendue de la saisine de la Cour :

Si le pourvoi des seules parties civiles ne remet en cause que les dispositions civiles de la décision attaquée et non la relaxe prononcée sur l'action publique, il appartient à la juridiction de renvoi, qui ne peut prononcer de peine, de rechercher si l'infraction reprochée aux prévenus était ou non constituée pour statuer sur le bien-fondé de l'action civile. Autrement dit, dans le cas présent, la juridiction de renvoi, contrairement à ce que soutiennent les prévenus, n'est pas liée par l'autorité de la chose jugée au regard de l'action publique et doit examiner si les éléments constitutifs du délit de discrimination de l'article L 412-2 du Code du travail sont réunis à l'encontre de Robert V. et/ou de Roland L. pour la période comprise entre juin 1997 et mai 2000.

Sur les personnes incriminées :

Il est constant que depuis le 8 janvier 1996, Roland L., en sa qualité de directeur administratif et financier de la société Ratier Figeac, a reçu de la part du chef d'entreprise une délégation de pouvoir générale concernant les obligations incombant à l'employeur en matière de droit du travail (pour la période concernée par la prévention - délégations du 8 janvier 1996 et du 30 mars 1998).

Au vu de ces documents, seul Roland L. peut être incriminé pour le délit visé à la prévention.

Sur les éléments constitutifs du délit de discrimination pour appartenance syndicale :

a) l'élément matériel :

Si, comme le soutient avec pertinence Roland L., les décisions prises par les dirigeants en dehors de la période couverte par la prévention ne peuvent caractériser

le délit reproché, à l'invite de la Cour de cassation, pour caractériser l'élément matériel de l'infraction, la date retenue par la prévention, il convient de procéder à une étude comparative des salaires et coefficients des représentants du personnel et des autres salariés de l'entreprise, à diplôme équivalent et même ancienneté.

Au vu de ces exigences, l'étude comparative effectuée par François Florenty, inspecteur du travail, n'est pas suffisamment démonstrative comme souligné par la défense. Les panels de comparaison sont trop larges pour comprendre des personnels dont l'ancienneté est supérieure à celle des parties civiles ou dont les diplômes ne sont pas équivalents. Mais au vu des éléments régulièrement versés au débat, il est possible de recomposer des "panels" pertinents.

PANEL 1					
Prénom/Nom	Niveau diplôme	Anc. Qual./embauche	Emploi 06/99	Classification 06/99	Salaire de base 06/99
E. C.	5	1966/OS1	Paliste	TA 255	11 417 F
(...)					

Le salaire moyen de comparaison est de 11 858 F ou 1 807,87 €.

PANEL 2					
Prénom/Nom	Niveau diplôme	Anc. Qual./embauche	Emploi 06/99	Classification 06/99	Salaire de base 06/99
G. L.	5	1969/OS2	Tourneur	TA1 240	9893 F
(...)					

Le salaire moyen de comparaison est de 11 519 F ou 1 756,06 €.

PANEL 3					
Prénom/Nom	Niveau diplôme	Anc. Qual./embauche	Emploi 06/99	Classification 06/99	Salaire de base 06/99
J.C. Malafere	5	1975/OS2	Rectificateur	TA1 240	9446 F
(...)					

Le salaire moyen de comparaison est de 10 119,5 F ou 1 542,71 €.

L'examen de ces panels permet de vérifier que les parties civiles (dont les noms figurent en gras sur les tableaux) se retrouvent au bas de l'échelle indiciaire avec des salaires inférieurs à la moyenne de ceux de la population de référence.

b) l'élément intentionnel :

Les courbes de progression des salaires produites par les parties civiles mettent en évidence que les tassements ou arrêts de la progression des salaires correspondent toujours à la prise de responsabilités syndicales.

Les notations individuelles des intéressés ne justifient en aucun cas la différence de traitement observée.

Les parties civiles produisent de nombreux témoignages de personnels de l'entreprise, syndiqués et non syndiqués, réguliers en la forme, selon lesquels il est de commune renommée que dans l'entreprise la prise de fonctions syndicales est préjudiciable au déroulement de la carrière.

Enfin, les responsables de l'entreprise, qui ont été alertés sur la discrimination dont ils faisaient l'objet par les observations portées par certains des salariés parties civiles sur leurs notations, ont été officiellement saisis du problème de la discrimination syndicale en janvier 1999 par le délégué CGT qui a réclamé une réunion à ce sujet.

En conséquence, les éléments constitutifs du délit de discrimination syndicale au préjudice des parties civiles sont suffisamment caractérisés en la personne de Roland L..

Sur les préjudices :

Il conviendra, comme le proposent les parties civiles de calculer leurs préjudices selon la formule suivante : (salaire moyen + prime anc.) – (salaire de l'intéressé + prime anc.) = préjudice mensuel

Préjudice mensuel x 13 x nbre années + intéressement = préjudice.

2

F. C. :

$$\frac{[(1\ 756,06 + 15\%) - 51\ 740,51 + 15\%]}{2} \times 13 \times 15 + (1\ 756,06 = 15\%)$$

$$- (1\ 740,51 + 15\%) \times 26 = 9\ 567,54 \text{ € (...)}$$

Les dommages et intérêts de l'union départementale de la CGT du Lot seront arbitrés à la somme de 5 000 €.

Les frais irrépétibles de chacune des parties civiles seront arbitrés à la somme de 600 €.

PAR CES MOTIFS :

Vu l'arrêt de la Cour de cassation en date du 9 novembre 2004,

Vu le jugement du Tribunal correctionnel de Cahors en date du 3 avril 2003,

Sur la seule action civile,

Prononce la mise hors de cause de Robert V.,

Dit que les éléments constitutifs du délit de discrimination syndicale au préjudice de l'ensemble des parties civiles sont réunis sur la personne de Roland L.,

Réformant la décision déferée,

Condamne Roland L. à payer à titre de dommages et intérêts à :

F. C., la somme de 9 561,34 €,

J.C. La., la somme de 24391,36 €,

R. D., la somme de 35 000 €,

A. P., la somme de 34 068,32 €

G. L., la somme de 48 273,16 €,

C. M., la somme de 44 599,10 €,

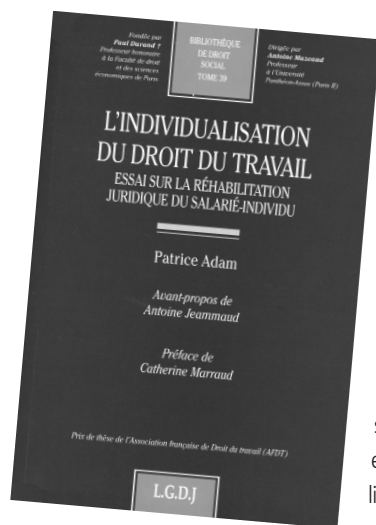
S. R., la somme de 29 990,74 €,

J.C. Ma., la somme de 7 675,20 €,

L'union départementale CGT du Lot, la somme de 5 000 €,

Condamne Roland L. à payer à chacune des parties civiles une somme de 600 € pour ses frais irrépétibles.

(M. Bourgoïn, prés. - M^{es} Dufresne-Castets, Eychenne, Matheu, av.)



L'individualisation du droit du travail

Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu

par **Patrice Adam**, Maître de conférences à l'Université Nancy 2

Prix de thèse de l'Association française de Droit du travail (AFDT)

Il est classique d'enseigner que le droit du travail s'est construit contre la vision individualiste des relations de travail héritée de la Révolution française et du Code civil de 1804, et que toute son histoire est celle d'une transposition progressive des rapports individuels sur le plan collectif. Le droit du travail va inventer le collectif et va s'inventer autour du collectif. C'est ainsi, en élaborant un réseau dense de protections et de garanties collectives, que le droit du travail va *arracher* le salarié au principe de la liberté contractuelle et accomplir sa finalité protectrice.

Or une partie de la doctrine travailliste, situant ses observations au niveau de l'évolution des normes juridiques, a récemment mis en lumière une *réhabilitation* du salarié-individu. Ce constat ne peut que susciter la curiosité, et plus encore l'inquiétude. En effet, certains discours qui se présentent comme *authentiquement libéraux* mènent, depuis plusieurs années, au nom de l'individu et du respect de ses droits, une véritable entreprise de "délégitimation" du droit du travail tel qu'il s'est construit en France depuis le milieu du XIX^e siècle. Faut-il voir dans le retour diagnostiqué de l'individu la concrétisation de ces thèses, une logique de "déconstruction néo-libérale" du droit du travail ? Ne peut-on au contraire situer ce retour dans la dynamique même du "modèle classique" de droit du travail ? Loin d'être en rupture par rapport à ce modèle, il en serait le prolongement. Mais, à supposer qu'il soit possible de retenir cette seconde analyse, ne pourrait-on pas tout de même craindre que ce retour, paradoxalement, mette en péril certains des équilibres fondateurs du droit du travail ?

Répondre à ces questions suppose de prendre l'exacte mesure de ce phénomène d'individualisation, d'en cerner le plus précisément possible les contours et les formes. Mais cela suppose aussi d'en identifier les ressorts (les sens, les raisons, les fondements), de mettre au jour ses conséquences et ses implications. Cela oblige enfin, pour reprendre les mots du Professeur Simitis, à se rappeler « les origines et les buts des mécanismes régulateurs du droit du travail ».

LGDJ - Bibliothèque de Droit Social n° 39, 680 p. - ISBN 2.275.02649.5 - 43 € - [A commander en librairie](#)