

**SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination et entrave – Prestation de conseil visant à affaiblir la CGT – Moyen de pression (L. 412-2) – Délit constitué (oui) – Entrave à l'exercice du droit syndical (L 412-1) – Défaut d'éléments matériels – Délit constitué (non).**

COUR D'APPEL DE LYON (7<sup>e</sup> ch. B) 14 février 2007

**Ministère public contre C. et L.**

Le 9 avril 2003, les services de l'inspection du travail recevaient une lettre en date du 7 avril 2003 du syndicat CGT de la société Nextiraone France dénonçant des faits de discrimination syndicale à laquelle étaient joints deux documents qui leur étaient parvenus de manière anonyme :

- l'un à l'en-tête de la société Alpway daté de décembre 2002 dénommé "proposition d'intervention concernant une opération de coaching..." faisant réponse à une demande de Nextiraone avec pour objectif "une baisse du contentieux..., et à court terme une désaffection de l'électorat de la CGT aux prochaines élections..."

- l'autre en date du 28 janvier 2003 étant un compte rendu de l'action d'Alpway tendant à confirmer que ce contrat était en cours de réalisation. Plusieurs passages étaient cités et l'utilisation des termes suivants étaient notamment relevés : "...informer le personnel de la vacuité de l'action de la CGT" ; "...faciliter l'émergence d'une représentativité syndicale constructive, soutenir les vocations auprès de la CGC...", "...désaffection de l'électorat de la CGT..."

Le syndicat CGT précisait que tous les salariés de l'établissement étaient régulièrement informés que l'action du prestataire Alpway était opérationnelle.

Le 16 avril 2003, des inspecteurs du travail se rendaient dans les locaux de la société Nextiraone où ils rencontraient C., directeur

délégué, qui leur remettait un document lui aussi à l'entête de la société Alpway, non signé et établi en décembre 2002, qu'il commentait en déclarant notamment que la CGT était toute puissante et que les relations avec le comité d'établissement étaient difficiles, à la différence de ce qui pouvait se passer avec le comité central d'entreprise et les comités d'établissement des autres régions qui avaient quant à eux donné un avis favorable à une nouvelle organisation de la société mise en place en janvier.

Les inspecteurs du travail constataient que la teneur du document faisant état de l'intervention d'Alpway était différente de celle communiquée par le syndicat CGT, dès lors que n'y figurait pas en page 2, la mention "désaffection de l'électorat CGT aux prochaines élections". C. leur expliquait alors que cela n'avait pas à apparaître dans le document, et qu'il souhaitait un rééquilibrage avec les différentes organisations syndicales mais que ce n'était pas l'objectif prioritaire. Il précisait que lors d'une réunion avec les managers et L. qui était chargé d'exécuter la mission, ils avaient élaboré un plan d'action.

Interrogé sur le sens du rééquilibrage souhaité, C. déclarait : "Nous avons discuté de susciter des vocations CGC. Aujourd'hui, hormis la CGT, personne ne peut se présenter aux

élections, il y a peu de vocations syndicales. Ce n'est pas à la direction de susciter des vocations. Mais le discours que nous tenons aux managers est de ne pas brider les vocations syndicales pour que l'on puisse avoir des discussions".

Questionné précisément sur le sens du mot rééquilibrage, C. précisait : "rééquilibrage veut dire réduction de l'influence de la CGT".

Malgré plusieurs convocations, les inspecteurs du travail ne pouvaient rencontrer L. celui-ci leur signifiant par téléphone, le 16 avril 2003, son refus de se rendre à tout rendez-vous.

Le 18 juin 2003, C. remettait aux inspecteurs du travail un compte rendu d'une réunion de groupe de travail des responsables opérationnels, réunie le 14 avril 2003, établi à l'entête de la société Belledonne Conseils, dirigée par L. et successeur de la société Alpway Conseil. Figuraient dans ce document certaines des explications des difficultés liées aux relations sociales au sein de la société Nextiraone France (page 2) ainsi que la proposition de réponses dont le "lobbying" social.

Dans le plan d'action, il était indiqué : "les managers souhaitent connaître le coût, les résultats et les conséquences des différentes actions des élus, afin d'en informer le personnel de leurs équipes".

C. disait avoir directement et personnellement, sous sa seule responsabilité, conclu le contrat avec la société Alpway Conseil, poursuivi avec la société Belledonne Conseils, et déclarait que le but de l'intervention de L. n'était pas d'affaiblir la CGT mais d'améliorer le dialogue social, objectif passant par l'affaiblissement de la CGT, considéré non pas comme une fin en soi, mais comme un moyen.

Entendu au cours de l'enquête préliminaire, C. confirmait ces propos, tandis que L. reconnaissait avoir conclu le contrat litigieux sous sa seule responsabilité, affirmant que son objet tendait à l'apaisement social dont la conséquence devait être l'affaiblissement de la CGT.

Sur les poursuites engagées à raison de ces faits, par le procureur de la République de Lyon et sur citation directe de la partie civile, le Tribunal correctionnel de Lyon a statué dans les termes ci-dessus reproduits par un jugement en date du 15 avril 2005 dont il a été régulièrement interjeté appel par les prévenus, L., le 20 avril 2005, par C. et la société Nextiraone France le 22 avril 2005, par le procureur de la République le 22 avril 2005 à l'encontre des deux prévenus et par le syndicat CGT-UFICT du personnel Nextiraone France, le 26 avril 2005.

#### DISCUSSION ET MOTIFS DE LA DECISION :

Sur l'action publique :

**Attenu que le ministère public demande la confirmation du jugement de première instance, l'élevation de la peine d'amende et la publication de l'arrêt aux frais des prévenus :**

**Attenu que les prévenus contestent tous deux leur culpabilité ; qu'ils demandent à la cour de réformer le jugement, de les renvoyer des fins de la poursuite et de déclarer les parties civiles irrecevables en leurs demandes ;**

**Attenu que les sociétés Nextiraone et Belledonne Conseils concluent également à la relaxe, respectivement, de C. et de L. et demandent à être relevées de toute condamnation en leur qualité de civilement responsables ;**

**Vu l'arrêt avant dire droit de la 7<sup>e</sup> chambre de la Cour d'appel de Lyon en date du 28 novembre 2006 ;**

**Attenu que C., L. et la société Belledonne Conseils contestent le fait que la convention de décembre 2002 ait eu un autre objectif que "la normalisation des relations avec les élus du personnel" ; que la société Nextiraone conclut dans le même sens ;**

**Mais attendu que les qualités de L. en tant que "coach" ayant précédemment en 1995 mis en place une politique de déconcentration "afin de limiter l'influence de la CGT", ont été mises en exergue dans ce document de référence accepté par C. ; que, questionné sur le rééquilibrage qu'il souhaitait, C. a précisé que cela voulait dire "réduction de l'influence de la CGT" ; que les différentes réunions avec l'encadrement, organisées et**

**animées par L., ainsi que le libellé du compte rendu de la réunion du 18 juin 2003, confirment que le plan d'action de ce dernier était focalisé sur la nécessité de neutraliser la CGT en informant les cadres sur la vacuité de son action, sur la nécessité de prendre ce syndicat à contre pied et de favoriser l'émergence d'autres syndicats tels que la CGC ;**

**Attenu que C. prétend avoir procédé lui-même à la rectification du document contractuel proposé par Philippe Legat en supprimant la mention "désaffection de l'électorat CGT aux prochaines élections" ; qu'il n'est cependant pas en mesure de préciser quand il a procédé à cette modification et ne produit pas non plus l'exemplaire dont il dit que c'est lui qui l'a modifié ; qu'en toute hypothèse, quel que soit le moment où cette phrase a été retirée, il existe suffisamment d'éléments de preuve démontrant que l'objectif visé par les prévenus était bien de réduire l'influence de la CGT ;**

Sur le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical :

**Attenu que les libellés de la prévention ne visent pas la violation des articles L. 412-4 à L. 412-20 du Code du travail, mais fondent l'incrimination sur le seul article L. 412-1 dudit code ;**

**Attenu que cet article dispose que "l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier de la liberté du travail" ; qu'en application de l'article 111-4 du Code pénal qui fait obligation aux juges d'interpréter strictement la loi pénale, il convient de rechercher en quoi le comportement des prévenus a porté atteinte au principe de la liberté syndicale ainsi posé ;**

**Attenu qu'il résulte des débats et des pièces de la procédure que C. a bien sollicité, au sein de la société Nextiraone, une prestation de services susceptible de réduire l'influence du syndicat CGT de l'entreprise, auprès de L. qui lui avait vanté ses mérites en ce domaine et qui a accepté cette mission ;**

**Attenu cependant que, concrètement, comme le soutiennent les prévenus, aucun acte positif ne peut être retenu à leur encontre en ce qui concerne la mise en œuvre et l'accomplissement de cette mission ; qu'en effet, la proposition d'intervention de la société Alpway de décembre 2002, acceptée et financée par C., et les réunions organisées avec les cadres de l'entreprise étant restées au stade de l'analyse, des propositions et incitations à agir ne peuvent être considérées comme des actions ayant porté atteinte au libre exercice du droit syndical de la CGT dans l'entreprise Nextiraone ; qu'il convient en conséquence d'infirmer le jugement sur la déclaration de culpabilité des prévenus du chef d'entrave en droit syndical (tel que ce délit a été libellé par le procureur de la République du Tribunal de grande instance de Lyon et par la partie civile) fondée sur les articles L. 412-1 et L. 481-2 du Code du travail ;**

Sur le délit de discrimination syndicale :

**Attenu que l'article L. 412-2 alinéa 3 du Code pénal dispose que "le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque" ;**

**Attenu que le fait, pour C., représentant du chef d'entreprise en sa qualité de directeur régional, d'avoir sollicité et autorisé la mission de L. ayant pour objet de réduire l'influence de la CGT au profit d'un autre syndicat, puis d'avoir fait connaître cet accord à l'encadrement lors de réunions organisées par L. pour "informer le personnel sur la vacuité des actions de la CGT", caractérise un manque de neutralité délibéré de l'employeur et constitue la mise en œuvre d'un moyen de pression à l'encontre de l'organisation syndicale CGT ; qu'en contractant avec C. dans le but de réduire l'influence de la CGT, puis en informant les cadres de l'entreprise de ce contrat dont il était l'exécutant, L. s'est rendu complice de ce délit ;**

**Qu'en conséquence, la décision du tribunal sera confirmée sur ce point, les éléments du délit prévu par l'alinéa 3 de**

l'article L. 412-2 du Code du travail étant réunis, tant à l'égard de C., en tant qu'auteur, qu'à l'égard de L. en tant que complice ;

Attendu qu'en leur infligeant les peines d'amende ci-dessus rappelées, le tribunal a fait aux prévenus une juste application de la loi pénale qui tient compte tout à la fois des circonstances de l'infraction et de la personnalité de leurs auteurs ;

Sur l'éventuelle requalification du délit de discrimination syndicale fondée sur l'alinéa 3 de l'article L. 412-2 du Code du travail en ce même délit fondé sur l'alinéa 1 de cet article :

Attendu que C. a déclaré à la cour que la direction générale de la société Nextiraone l'avait interpellé et qu'il avait été conduit à s'interroger, "eu égard au caractère extraordinaire de l'exercice de l'action syndicale sur la région sud-est par rapport aux autres régions sur la pertinence des modes de communication en vigueur tant entre la direction et l'encadrement in situ, qu'entre l'encadrement et les représentants syndicaux" ; que L. a expliqué que sa mission consistait à comprendre d'où venaient les blocages systématiques des représentants du personnel CGT à chaque proposition de la direction ; que s'il est avéré que l'exercice de l'activité syndicale de la CGT au sein de la société Nextiraone a été à l'origine de la décision de C. de commander puis de conclure avec le consultant L., le contrat de décembre 2002 que ce dernier lui a proposé, il n'est pas établi pour autant, comme le soutiennent les prévenus, que soient réunis les éléments constitutifs d'une décision discriminatoire, au sens de l'article L. 412-2 alinéa 1 ;

Sur l'action civile :

Attendu qu'outre la confirmation du jugement sur la culpabilité, le syndicat CGT-UFICT du personnel de Nextiraone France demande la condamnation de C., L., la société Nextiraone et l'EUURL Belledonne Conseils à lui payer la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts et celle de 3 000 euros sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Attendu que le tribunal a procédé à une exacte appréciation du préjudice moral personnel directement subi par la partie civile du fait des agissements des prévenus qui ont porté atteinte à l'organisation syndicale de la CGT en la dévalorisant, et à une juste application de la loi en déclarant les sociétés Nextiraone France et Belledonne Conseils civilement

responsables pour les fautes commises par leurs salariés respectifs dans l'exercice de leurs fonctions, et en condamnant les prévenus et ces deux sociétés à payer solidairement au syndicat CGT-UFICT la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts ;

Attendu qu'il y a lieu en outre de condamner solidairement les deux prévenus, C. et L., à payer à la partie civile la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 475-2 du Code de procédure pénale, en sus de celle qui leur a été allouée à ce titre en première instance ;

PAR CES MOTIFS :

Sur l'action publique :

Infirme le jugement déferé sur la culpabilité des prévenus du chef du délit d'entrave au droit syndical fondé sur les articles L. 412-1 et t 481-2 du Code du travail,

Les renvoie des fins de la poursuite de ce chef,

Continue le jugement sur la culpabilité de C. du chef du délit de discrimination syndicale et de L. du chef de complicité de ce délit, sur le fondement des articles L. 412-2 alinéa 3 et L. 481-3 du Code du travail, ainsi que sur les peines prononcées à leur rencontre,

Dans la mesure de la présence effective des condamnés au prononcé de la décision, le président les a avisés de ce que, s'ils s'acquittent du montant de l'amende dans un délai d'un mois à compter de ce jour, ce montant est diminué de 20 % sans que cette diminution puisse excéder 1 500 euros, ce paiement de l'amende ne faisant pas obstacle à l'exercice des voies de recours,

Met à la charge de chacun des condamnés le paiement du droit fixe de procédure.

Sur l'action civile :

Confirme le jugement déferé sur les dispositions civiles.

Condamne en outre solidairement C. et L. à payer à la partie civile la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale, en sus de celle qui lui a été allouée à ce titre en première instance.

(M. Baumet, prés. - Mes Aguera, Coblenche, Grange, Masanovic, av.)

## Note.

La société Nextiraone a été prise la main dans le sac après avoir fait appel à une société de conseil en vue de réduire l'influence de la CGT dans l'un de ses établissements. Les faits sont décrits avec précision dans l'arrêt ci-dessus – frappé de pourvoi – qui infirme partiellement la décision de première instance.

Le Tribunal correctionnel (1) avait prononcé une condamnation sur un double fondement :

- l'entrave à l'exercice du droit syndical (L. 412-1 al. 1<sup>er</sup> : L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail) et

- la discrimination à l'encontre d'une organisation syndicale (article L. 412-2 al. 3 : Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque) (2).

Si les réunions organisées avec l'encadrement sous couvert de "normalisation des relations avec les élus du personnel" avec pour objectif réel de "neutraliser la CGT" et "favoriser l'émergence d'autres syndicats tels que la CGC" sont bien confirmées comme des actes correspondant à l'incrimination prévue à l'art. L. 412-2 (3) en revanche l'entrave à l'exercice du droit syndical est écartée par la Cour au motif que ces éléments ne constitueraient pas des actes positifs de mise en œuvre de la mission (4).

(1) Lyon, 5 avr. 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 495.

(2) sur l'ensemble de ces délits, v. La lutte contre les discriminations syndicales, RPDS 2001, n° spec. 675.

(3) *supra* "caractérise un manquement à l'obligation de neutralité délibéré de l'employeur et constitue la mise en œuvre d'un moyen de pression".

(4) La Cour souligne cependant une lacune de mobilisation des articles L 412-4 s.

Cette conception restrictive surprend (5). Malgré le maquillage de l'objet de la prestation en conseils et études, on peut difficilement affirmer que, le contrat ayant été conclu et le déroulement parvenu au stade des réunions avec l'encadrement, aucun acte positif n'ait été mis en œuvre : apprendre à des salariés à contrer des argumentaires, discréditer des raisonnements voire des personnes, inciter certains salariés à se présenter aux élections professionnelles etc. ne constituent pas des incitations à agir mais basculent déjà dans le champ des actes positifs. On s'en étonne d'autant plus que la Cour retient que ces manœuvres constituent "*la mise en œuvre d'un moyen de pression à l'encontre de l'organisation syndicale CGT*" pour caractériser le délit de discrimination ; il s'agit bien là d'un acte positif ayant eu des effets sur l'action syndicale. On ne saurait confondre de véritables travaux d'études nécessitant des entretiens préalables (par exemple un audit d'organisation ou de gestion qui requiert des entretiens avec des responsables opérationnels, entretiens suivis de la rédaction d'un rapport) avec une activité dont l'objet même se réduit à ces réunions. Au surplus, selon cette conception, l'entrave ne pourra probablement jamais être retenue contre un tel prestataire puisque les actes positifs seront exclusivement l'œuvre de ceux des cadres qui relaieront cette politique.

(5) v. toutefois T. Grumbach et E. Serverin, RDT 2007 p. 332.