

PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL – Mise à pied – Nature conservatoire ou disciplinaire – Caractère indifférent – Mandat non suspendu – Entrave aux fonctions.

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 11 septembre 2007

D.

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que L., salarié de la société Océ France et délégué syndical, a, le 3 mai 2004, fait citer devant la juridiction correctionnelle D., président de cette société, des chefs de discrimination syndicale et d'entrave à l'exercice du droit syndical, en lui reprochant d'avoir maintenu à son égard les effets de diverses mesures dont le caractère discriminatoire avait été reconnu par un arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Paris le 3 février 2004, et de l'avoir fait expulser le 6 février 2004 des locaux de l'entreprise où il s'était rendu pour exercer ses fonctions représentatives après notification d'une mise à pied conservatoire prise dans l'attente d'une autorisation de licenciement sollicitée auprès de l'inspecteur du travail ; que les premiers juges ont annulé la citation à comparaître du chef de discrimination syndicale et relaxé D. du chef d'entrave ; que L. a relevé appel de cette décision ;

En cet état :

Sur le premier moyen de cassation (...)

Sur le second moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 122-41, L. 412-17, 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 déclaré D. coupable d'entrave à l'exercice du droit syndical ;

"aux motifs que L. reproche aux prévenus de l'avoir empêché d'exercer son mandat syndical le 6 février 2004 en le faisant sortir "manu militari" des locaux de l'entreprise par les forces de police ; que la défense soutient qu'à la suite du comportement inadmissible de L. lors d'une réunion syndicale – sanctionné par le Tribunal de police du Raincy qui l'a condamné le 4 octobre 2004 à une amende de 38 euros avec sursis pour injure non publique –, ce salarié avait fait l'objet d'une mise à pied conservatoire le 14 janvier 2004, une procédure de licenciement étant engagée concomitamment à son entrée ; que, malgré cette mise à pied, L. s'était rendu dans les locaux de l'entreprise et avait tenu des propos diffamatoires à l'égard du personnel dirigeant de la société, ce qui avait contraint la direction à solliciter la force publique pour préserver le calme et la sérénité au sein de

son établissement ; qu'en droit, la mise à pied d'un délégué syndical, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat ; qu'en l'espèce, les propos reprochés à L. – à les supposer tenus par celui-ci qui les conteste vigoureusement – n'étaient pas tels qu'ils justifiaient de faire appel aux forces de police ; que, par ailleurs, celles-ci ont été informées de façon inexacte sur la qualité de L. puisqu'il résulte de la copie du registre de main courante, qu'ils ont été requis pour un individu "ancien salarié, ancien employé qui occupait illégalement les lieux", étant au surplus relevé qu'il n'est pas indiqué que cet "individu" tenait des propos outrageants à l'égard du personnel dirigeant ; qu'il résulte de l'attestation de Christian Liard, délégué syndical CFDT, que L. se trouvait dans son bureau, en sa qualité de délégué syndical CFE-CGC lorsque M. H. est venu dans son bureau accompagné de quatre policiers, deux en uniforme, deux en civil ; qu'il y a lieu, enfin, de relever que l'inspection du travail, après avoir analysé la demande de licenciement qui se fondait sur les faits des 14 janvier et 6 février 2004, procédé à une enquête et rappelé l'existence d'un climat de tension depuis plusieurs années alimenté par certains comportements du salarié et par les choix de la direction, a considéré que le lien entre le mandat détenu par l'intéressé et la demande de licenciement devait être retenu et a, par décision du 27 avril 2004, refusé le licenciement de L., refus confirmé par le ministre le 22 octobre 2004, décision qui fait l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif ; qu'au vu de ce qui précède, l'expulsion de

L. des locaux demandée par la direction est constitutive du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical ;

"alors que la mise à pied conservatoire d'un salarié protégé suspend son mandat représentatif quand cette mesure est légitime ; qu'en l'espèce où la partie civile, délégué syndical, avait fait l'objet d'une mise à pied conservatoire en raison des propos gravement injurieux et pénalement sanctionnés qu'il avait adressés à deux salariés de l'entreprise, l'employeur était fondé à faire appel à la force publique pour organiser sa sortie des locaux de l'entreprise de ce salarié, en sorte que la Cour a violé l'article L. 481-3 du Code du travail en déclarant le prévenu coupable d'entrave à l'exercice de fonctions de délégué syndical" ;

Attendu que, pour dire que D. avait commis des faits d'entrave à l'exercice du droit syndical, l'arrêt prononce par les motifs repris au moyen ;

Attendu qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a justifié sa décision ;

Qu'en effet, la mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour conséquence de suspendre l'exécution de son mandat ;

Qu'il s'ensuit que le moyen ne saurait être admis ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

Rejette le pourvoi.

(M. Cotte, prés. - Mme Guirimand, cons. rapp. - M. Finielz, av. gén. - M^e Luc-Thaler, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

1) Un représentant du personnel sous le coup d'une mise à pied conservatoire ou disciplinaire peut-il continuer à exercer son mandat ?

La jurisprudence y répondait différemment en fonction des instances saisies, sociales ou pénales, ce qui avait pour conséquence d'être à l'origine d'une insécurité juridique en la matière.

La Chambre sociale avait en 1999 décidé que la mise à pied disciplinaire n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat du représentant du personnel (1). Puis par une formulation générale, elle a énoncé que : « la mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat » (2).

La Chambre criminelle indiquait pour sa part de façon constante que la mise à pied suspend le mandat (3).

L'arrêt rendu par la Chambre criminelle de la Cour de cassation le 11 septembre 2007 vient unifier la position de la Cour quant aux effets de la mise à pied sur le mandat d'un représentant du personnel ou d'un délégué syndical.

2) Les faits de l'espèce méritent d'être rappelés : un délégué syndical ayant occupé pendant plus de vingt ans différentes fonctions représentatives (élu du comité d'entreprise, trésorier du comité d'entreprise, membre du CHSCT et délégué du personnel) et victime de discrimination syndicale reconnue par un arrêt définitif de la Cour d'appel de Paris (4) avait fait l'objet d'une mise à pied conservatoire dans l'attente d'un éventuel licenciement.

Quinze jours après cette mise à pied, le délégué était venu au sein du local syndical consulter sa messagerie, mettre à jour l'affichage syndical et rencontrer un homologue d'un autre syndicat.

La direction avait à cette occasion cru bon de mandater la force publique afin de faire sortir *manu militari* l'intéressé encadré par deux officiers de police judiciaire. Ces derniers avaient attesté avoir été requis pour faire évacuer « un ancien employé, ancien responsable syndical ». La société préjugait donc ainsi de la décision de l'inspection du travail.

(1) Ch. Soc. 23 juin 1999 n°97-41.121.

(2) Ch. Soc. 2 mars 2004, n°02-16.554, Verwaerde c/ Roger Delrue, Dr. Ouv. 2004 p.437 n. M. Cohen.

(3) Crim. 24 mars 1955 D. 1955, Jur, p. 501 ; pour une mise à pied conservatoire : 5 mars 2002, n° 01-81.049 ; pour une mise à pied disciplinaire : Crim. 9 novembre 1982, n° 81-94.802.

(4) CA 18^{ème} D 3 février 2004.

Saisi du chef de délit d'entrave, le Tribunal correctionnel de Bobigny avait relaxé le président-directeur général de la société au motif que le comportement de l'intéressé ne pouvait être rattaché à l'exercice normal de ses fonctions.

La 11^{ème} Chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Paris a infirmé le jugement en indiquant qu'« *en droit la mise à pied d'un délégué syndical, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandataire* ».

La société a formé un pourvoi arguant de la jurisprudence constante de la Chambre criminelle. Cette dernière avait donc la possibilité à travers cette affaire de revenir sur sa jurisprudence traditionnelle pour se conformer à celle de la Chambre sociale afin de consacrer les principes fondamentaux gouvernant les conditions d'exercice du mandat des représentants du personnel et des syndicats.

Les faits constitutifs du délit d'entrave ont certainement été un moteur pour favoriser ce revirement de jurisprudence. A noter que la demande d'autorisation du licenciement a été rejetée par le Tribunal administratif.

3) Cette décision contribue à la construction jurisprudentielle qui a eu pour finalité de réduire les effets d'une mise à pied sur les fonctions d'un salarié investi d'un mandat.

Rappelons que cette évolution jurisprudentielle consacre la primauté du mandat face à des événements extérieurs qui peuvent être amenés à suspendre l'exécution du contrat de travail. La maladie (5), la grève (6) ou le chômage partiel (7) ne suspendaient déjà pas le mandat en cours.

Seule une mise à pied, si le contentieux venait devant les juridictions pénales, pouvait avoir un effet sur le mandat du représentant du personnel ou du délégué syndical.

Cette position était contraire à l'essence même du mandat collectif exercé par les représentants.

Comme le rappelle Maurice Cohen « *Le membre du comité tient son mandat de ses électeurs et de son organisation syndicale et non pas du contrat de travail* » (8). Dès lors le pouvoir de direction de l'employeur qui s'exercerait à travers une mise à pied ne devait pas avoir d'effet sur le mandat d'un représentant du personnel ou d'un délégué syndical.

La légitimité d'une telle décision n'étant établie qu'*a posteriori*, il y avait une injustice à priver les représentants du personnel de leur possibilité d'exercer leurs missions au nom et pour le compte des salariés.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation s'est donc ralliée à la position de la Chambre sociale en consacrant la primauté de l'intérêt collectif sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Inès de Blignières, *Avocate au Barreau de Paris*

(5) Crim. 25 mai 1983, n° 82-91.982.

(6) Soc. 27 février 1985, n° 82-40.173.

(7) Crim. 25 mai 1983, n° 82-91.538.

(8) *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8^{ème} ed., 2005, LGDJ.