

L'entrave consiste en une atteinte volontaire portée à la constitution d'une institution représentative du personnel, à son fonctionnement ou au statut protecteur des représentants du personnel. Toutes les instances représentatives du personnel peuvent être concernées par le délit d'entrave: comité d'entreprise, comité de groupe, comité d'entreprise européen, délégués du personnel, délégués syndicaux, etc. (C. trav., art. L 2433-1 pour CE ou CCE , ...) .

Obstacles à l'organisation et au déroulement des élections

Il y a entrave si l'employeur refuse d'organiser les élections (Cass.crim., 20 oct 1970), s'il n'organise pas le scrutin dans le délai d'un mois à compter de la réception de la lettre envoyée par un syndicat annonçant la candidature de salariés aux fonctions représentatives (Cass.crim., 21 août 1995) ou encore si le salarié ayant demandé l'organisation des élections est licencié (Cass.crim., 30 mars 1999).

Attention ! L'obligation de mettre en place une représentation du personnel n'existe que dans la mesure où la condition d'effectifs est remplie.

Si l'employeur tente d'influencer le scrutin, il commet le délit d'entrave.

Entrave à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise

L'employeur ne doit pas nuire à la constitution d'un syndicat dans l'entreprise. Si celui-ci joue un rôle actif dans l'élaboration d'une pétition s'opposant à la mise en place d'une section syndicale, il y a délit d'entrave (Cass.crim., 25 juin 2002). De même, les obstacles de l'employeur à la désignation d'un délégué syndical constituent également le délit.

Entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Réunions des représentants du personnel élus

L'omission d'une réunion obligatoire ou une irrégularité dans la convocation adressée aux représentants du personnel peuvent constituer un délit d'entrave. Au cours des réunions, une irrégularité dans la fixation de l'ordre du jour ou dans le déroulement du vote peut également être pénalement sanctionnée.

Consultation des représentants du personnel élus

L'omission d'une consultation des représentants du personnel, son intervention tardive ou une irrégularité dans son déroulement sont des éléments caractéristiques de l'entrave. Les consultations obligatoires sont imposées par le Code du travail.

Exercice de la mission des représentants du personnel élus

Ne pas fournir aux représentants du personnel les moyens dont ils doivent disposer pour l'exercice de leur fonction (crédit d'heures, panneaux d'affichage, local...), constitue une entrave.

Exercice du droit syndical

L'employeur ne peut pas interdire l'affichage d'une communication syndicale ou encore enlever une communication affichée sur les panneaux prévus à cet effet (Cass.crim., 11 mai 2004). Les délégués syndicaux ne peuvent pas être privés du droit de circuler librement dans l'entreprise et ils doivent disposer d'un local.

Atteintes au statut protecteur des représentants du personnel

Exercice du pouvoir disciplinaire

La multiplication des sanctions disciplinaires non fondées à l'encontre d'un délégué syndical ou encore le refus de fournir du travail à un représentant du personnel peuvent caractériser le délit d'entrave (Cass.crim., 8 juin 2004).

Annulation d'une mise à pied conservatoire

Lorsque la mise à pied à titre conservatoire d'un salarié est annulée par l'inspecteur du travail, l'employeur doit réintégrer le salarié. Selon la Cour de cassation, il convient alors de rechercher si l'employeur a pu prononcer la sanction litigieuse de bonne foi et au juste motif d'une faute grave commise par le salarié; l'entrave est constituée si la sanction apparaît excessive ou injustifiée (Cass.crim., 4 janv 1991).

Licenciement et mise à la retraite

L'entrave peut résulter d'une rupture de contrat de travail prononcée par l'employeur sans autorisation de l'inspecteur du travail ou malgré un refus d'autorisation (Cass.crim., 4 avr 1995). Le fait que le comité d'entreprise n'ait pas, ou ait été irrégulièrement consulté sur la mesure envisagée constitue une entrave.

Lorsque le licenciement d'un salarié protégé a été prononcé en violation du statut protecteur ou lorsque l'autorisation de licencier a été annulée, le salarié doit être réintégré. Un refus de l'employeur caractérise un délit d'entrave (Cass.crim., 4 févr 1992).

Attention ! La résiliation amiable du contrat de travail d'un salarié protégé est interdite et l'intervention d'une telle rupture caractérise l'entrave (Cass.crim., 6 janv 2004).

Modification du contrat de travail ou des conditions de travail

L'accord du salarié est toujours nécessaire pour la modification de son contrat de travail (Cass.crim., 12 oct 2000). Si cette modification lui est imposée, cela constitue un délit d'entrave. S'il apparaît que la modification du contrat était motivée par la volonté de gêner l'exercice du mandat, l'employeur peut être poursuivi au titre de l'entrave (Cass.crim., 9 nov. 2004).

NOTES





Les Fiches Techniques **Le Délit d'Entrave**

67

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

- Industries chimiques
 - Industrie pharmaceutique
 - Caoutchouc
 - Plasturgie
- Verre et métiers du Verre
 - Instruments à Ecrire
 - Pharmacie d'Officine
- Répartition pharmaceutique
- UNION**
- Industries du textile

**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

