

Délit d'entrave

Mise à jour le 21/06/2017

Qu'est-ce que le délit d'entrave

Le délit d'entrave est, pour un employeur, le fait de porter atteinte à l'exercice du droit syndical, la désignation des instances représentatives du personnel ou l'exercice des missions et fonctions des représentants du personnel.

Les références légales

Les principales dispositions législatives et réglementaires qui déterminent le délit d'entrave au droit syndical ou dans les instances représentatives du personnel sont :

Entrave à l'exercice du droit syndical (Article L2146-1 du Code du Travail) :

Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 2141-4, L. 2141-9 et L. 2141-11 à L. 2143-22, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Entrave aux Délégués du Personnel (Article L2316-1 du Code du Travail) :

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'une amende de 7 500 €.

Entrave au Comité d'Entreprise, au Comité d'Etablissement ou au Comité Central d'Entreprise (Article L2328-1 du Code du Travail)

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L. 2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €.

Entrave au Comité de groupe (Article L2335-1 du Code du Travail)

Le fait de ne pas constituer et réunir pour la première fois un comité de groupe dans les conditions prévues aux articles L. 2333-5 et L. 2334-3 ou d'apporter une entrave à la désignation des membres d'un comité de groupe est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave au fonctionnement régulier de ce comité est puni d'une amende de 7 500 €.

Entrave au Comité d'Entreprise Européen (Article L2346-1 du Code du Travail)

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen ou à la mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des articles L. 2342-1 à L. 2342-7 et L. 2343-1, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €.

Entrave au Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (Article L4742-1 du Code du Travail)

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait de porter atteinte au fonctionnement régulier du comité est puni d'une amende de 7 500 €.

La constatation légale du délit d'entrave

Si le Syndicat, le CE ou les élus DP et CHSCT peuvent porter plainte directement auprès du Procureur de la République, il est toutefois beaucoup plus efficace de faire constater le délit par l'Inspection du Travail au préalable.

La procédure à suivre par l'Inspection du Travail (Article L8113-7 du Code du Travail)

Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'Etat dans le département.

Avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.

Lorsqu'il constate des infractions pour lesquelles une amende administrative est prévue au titre V du livre VII de la quatrième partie ou à l'article L. 8115-1, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, lorsqu'il n'a pas dressé un procès-verbal à l'attention du procureur de la République, adresser un rapport à l'autorité administrative compétente, dans le cadre de la procédure prévue au chapitre V du présent titre.

Le cadre légal du délit (Article 121-3 du Code Pénal)

Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure.

La citation directe (Article 40 du Code de Procédure Pénale)

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Que doit faire la section CFDT ?

L'objectif de la CFDT dans la constatation du délit d'entrave est uniquement de faire cesser l'entrave et de retrouver un dialogue social de qualité.

A ce titre (et afin de garantir toutes nos chances d'obtenir gain de cause devant la justice si l'employeur s'entête), il est impératif de procéder par étape :

- 1) Informer le Syndicat de la situation.
- 2) En fonction de la nature de l'entrave, faire une déclaration dans l'instance représentative du personnel concernée (portée au procès-verbal) ou bien un courrier recommandé avec accusé de réception du Délégué Syndical demandant de mettre un terme à l'entrave (en la décrivant).
- 3) Demander au Syndicat de faire un courrier recommandé avec accusé de réception à l'employeur le mettant en demeure de rétablir la situation.
- 4) Saisir l'Inspection du Travail par courrier recommandé avec accusé de réception en décrivant la situation (preuve à l'appui) et en demandant explicitement la réalisation d'un constat (avec le Syndicat en copie).
- 5) En fonction de la situation le Syndicat pourra :
 - **déposer plainte** auprès des services de police, de gendarmerie ou du Procureur de la République
 - **déposer plainte avec constitution de partie civile** auprès du Doyen des juges d'instruction
 - **demander une citation directe** devant le Tribunal correctionnel si les preuves factuelles de l'auteur du délit sont rassemblées

NB : Le recours d'un avocat est indispensable compte tenu de la complexité de la procédure pénale.

A noter :

Lorsque l'entrave concerne la filière « Comité d'Entreprise » (CE, CCE, CG, CEE, etc.) l'instance peut (pour ne pas dire « doit ») également, en tant qu'instance, être à l'origine de la saisine, se constituer partie civile et, à ce titre, prendre un avocat.

Les décisions de la jurisprudence

- ✓ Arrêt N°70-90221 de la Cour de Cassation du 20 octobre 1970 précisant qu'un employeur qui refuse d'organiser des élections professionnelles dans son entreprise commet un délit d'entrave
- ✓ Arrêt N°80-93511 de la Cour de Cassation du 28 janvier 1983 sur le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical
- ✓ Arrêt N°82-91562 de la Cour de Cassation du 22 mars 1983 sur le délit d'entrave au fonctionnement comité d'entreprise par une absence d'information ou de consultation
- ✓ Arrêt N°88-83311 de la Cour de cassation du 4 janvier 1990 précisant que l'employeur qui modifie unilatéralement l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT commet le délit d'atteinte au fonctionnement régulier de ce comité.
- ✓ Arrêt N°93-80312 de la Cour de Cassation du 4 avril 1995 précisant qu'un employeur qui ne respecte pas la procédure protectrice contre le licenciement des représentants du personnel, notamment en licenciant un salarié protégé en l'absence de toute autorisation administrative ou malgré un refus de l'inspection du travail commet un délit d'entrave
- ✓ Arrêt N°96-85098 de la Cour de Cassation du 3 mars 1998 sur le délit d'entrave cas d'absence de constitution régulière du CHSCT
- ✓ Arrêt N°00-81488 de la Cour de Cassation du 21 novembre 2000 sur le délit d'entrave au CHSCT en cas de convocation tardive en cas d'accident grave du travail d'un salarié
- ✓ Arrêt N°02-82293 de la Cour de Cassation du 25 février 2003 sur le délit d'entrave au CHSCT en cas de refus délibéré de l'employeur de réunir le comité nouvellement élu dans l'attente de la décision à intervenir d'une contestation de l'élection des membres au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- ✓ Arrêt N°03-81366 de la Cour de cassation du 14 octobre 2003 sur le délit d'entrave au CHSCT en cas d'absence de consultation avant de prendre une décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.
- ✓ Arrêt N°04-87451 de la Cour de Cassation du 22 novembre 2005 précisant qu'un employeur qui refuse de prendre en charge les frais de déplacement des salariés membres du CHSCT pour se rendre à une réunion se tenant au siège social commet un délit d'entrave
- ✓ Arrêt N°05-80443 de la Cour de Cassation du 3 janvier 2006 sur le délit d'entrave en cas de non respect des délais de communication des documents aux représentants du personnel dans les instances représentatives du personnel
- ✓ Arrêt N°06-84318 de la Cour de Cassation du 15 mai 2007 précisant que la présentation tardive ou incomplète d'un bilan social constitue un délit d'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel
- ✓ Arrêt N°08-80788 de la Cour de Cassation du 9 décembre 2008 précisant qu'un employeur qui ne fournit pas les informations nécessaires aux membres du CHSCT pour exercer leur mission de prévention commet un délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT
- ✓ Arrêt N°09-13640 de la Cour Cassation du 30 juin 2010 sur le délit d'entrave au CHSCT en cas d'absence de consultation sur une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés
- ✓ Arrêt N°11-80565 de la Cour de Cassation du 27 mars 2012 précisant qu'un employeur qui introduit un nouvel outil informatique dans l'entreprise et qu'il convoque à ce sujet le comité d'entreprise sans leur fournir d'informations précises et écrites commet un délit d'entrave
- ✓ Arrêt N°11-83984 de la Cour Cassation du 5 mars 2013 sur le délit d'entrave à la constitution d'un comité d'entreprise et à l'exercice régulier des fonctions d'un délégué du personnel
- ✓ Arrêt N°12-85617 de la Cour de Cassation du 17 décembre 2013 précisant qu'un employeur qui invite les salariés à ne pas formuler de réclamations aux délégués du personnel et qui, lors d'une réunion mensuelle des délégués du personnel, considère qu'il n'est pas possible de discuter calmement avec un des délégués et l'exclut des réunions suivantes commet un délit d'entrave.