

Transcription réalisée par



Congrès et salon des comités d'entreprise et collectivités de Paris
Centre des Congrès de la Porte de Charenton – Mardi 22 janvier 2008

L'entrave à la représentation du personnel

Conférence animée par Assistan CE

09h30 – 10h30



www.comitedentreprise.com

www.congres-ce.com

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Mesdames et Messieurs, bonjour. Je m'appelle Jean-Yves CHAUVEAU, je suis le créateur de la société Assistan CE.

Avant toute chose, je tiens à vous préciser que je ne suis pas avocat. Je suis un ancien secrétaire de comité d'entreprise. La grande partie de ce que j'ai appris, je le tiens de l'expérience et non pas de la théorie. J'ai aussi eu le plaisir de siéger longuement en conseil de prud'hommes, où j'ai manipulé le droit et le Code du travail.

Qu'est-ce qu'une entrave ?

Il faut d'abord définir ce qu'est une entrave. C'est une atteinte volontaire portée ou à la constitution d'une institution représentative du personnel, à son fonctionnement, ou au statut protecteur des représentants du personnel. Cette entrave peut prendre deux formes :

- Soit une action : on fait, délibérément, une action qui entrave le fonctionnement, ou l'institution.
- Ou par omission, par exemple en oubliant de convoquer des élus à une réunion.

Qui est concerné par l'entrave ?

Toutes les institutions représentatives du personnel sont concernées par l'entrave, que ce soit le comité d'entreprise ou d'établissement, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen, les délégués du personnel, les délégués syndicaux, et le CHSCT.

Qui peut commettre un délit d'entrave ?

Tout titulaire d'un pouvoir de direction dans une entreprise doit veiller à assurer le bon fonctionnement des instances et à garantir aux salariés protégés qu'ils ne subiront pas d'atteintes dans l'exercice de leurs mandats. Le premier qui puisse commettre un délit d'entrave, ou en la faisant directement, ou en la laissant faire, c'est l'employeur, puisque c'est à lui que l'on a confié la garantie du bon fonctionnement. Il sera le premier poursuivi, mais il peut ne pas être le seul.

La responsabilité du délit d'entrave peut être cumulative : toute personne qui participe aux dommages, peut être condamnée, y compris un représentant du personnel qui porte atteinte au fonctionnement d'une institution. Ainsi, plusieurs personnes peuvent être à l'origine du même délit d'entrave.

Certaines personnes ont des délégations et gèrent des petits groupes. Si elles commettent le délit d'entrave, elles vont être condamnées, mais l'employeur le sera aussi, parce qu'il doit faire le nécessaire pour que cela ne se produise pas.

Quelles sont les différentes entraves ?

Nous allons voir toutes les atteintes à la mise en place des institutions :

- Le refus express et non équivoque d'organiser des élections.
- La non-organisation des élections dans un délai d'un mois qui suit la demande d'un syndicat.
- Le licenciement du salarié ayant demandé l'organisation des élections.
- Toute inertie qui vise à retarder ou à faire échouer les élections, telle que ne pas diffuser les listes, ou ne pas faire les affichages comme il faudrait.

La tentative d'influer sur le scrutin est de plus en plus fréquente. On voit de plus en plus de propagande dans les entreprises, qui incite les salariés à ne pas voter au premier tour ou à voter blanc, de manière à ce que le quorum ne soit pas atteint, pour provoquer un second tour et voir arriver des élus sans étiquettes.

Nous pouvons également avoir des atteintes au fonctionnement des institutions, c'est-à-dire les entraves aux réunions des représentants du personnel, la non-convocation d'une réunion obligatoire, ou l'irrégularité dans la convocation, voire au délai.

Je vous rappelle qu'en termes de délégué du personnel, il y a au moins douze réunions par an, puisqu'il y a une réunion par mois. Et ce n'est pas parce que certains mois sont riches en congés, qu'il ne doit pas y avoir de réunions. Dans une réunion, tout le monde peut s'exprimer.

Une irrégularité dans le déroulement d'un vote peut se manifester par l'intervention d'une personne extérieure, ou celle d'un dirigeant pour essayer d'orienter le vote au moment du scrutin.

Nous pouvons aussi avoir des irrégularités dans l'établissement de l'ordre du jour. Dans les réunions de comités d'entreprise, l'établissement unilatéral de l'ordre du jour du comité d'entreprise est une entrave claire et nette. **L'ordre du jour doit être établi conjointement par le secrétaire et l'employeur.** Si l'employeur fait l'ordre du jour seul et adresse la convocation aux élus avec cet ordre du jour, c'est un délit d'entrave, tant que le secrétaire n'a pas pu y participer.

Ce n'est jamais aux élus ni au secrétaire du comité d'entreprise d'envoyer les convocations.

Participante

Je m'appelle N., je travaille chez ... Chez nous, les membres du comité d'entreprise ne sont pas nombreux. Je représente les employés. Il y a deux collègues cadres qui représentent le collège des cadres, et il y a la directrice de la société et le directeur administratif et financier.

Comme nous sommes, souvent, beaucoup plus disponibles que les directeurs, nous envoyons les convocations, et nous attendons l'acceptation ou l'annulation par courrier électronique de ladite convocation, ou bien le fait de la reporter.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Vous courez vers l'irrégularité et vers l'entrave, à un moment ou un autre. Je vous rappelle qu'il y a un délai de trois jours entre la réception de la convocation et la réunion, donc vous ne pouvez pas faire un changement de date en dernière minute. Que vous participiez à l'élaboration de l'ordre du jour est une chose, que vous envoyiez des convocations en est une autre, car ce n'est pas de votre responsabilité.

Participante

J'ai une collègue qui est l'assistante de direction de la directrice, et, en général, c'est elle qui envoie les convocations du fait qu'elle est attachée à la directrice.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Cela fait partie de son travail, et elle en a reçu l'ordre, donc il n'y a pas de problème. Elle ne le fait pas en tant que membre du comité d'entreprise, mais en tant qu'assistante de direction.

Participant

Le report systématique des réunions fait partie d'une entrave. A titre d'exemple, nous devions avoir une réunion hier, mais elle est reportée à mercredi prochain. Cela constitue donc une entrave.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Oui, à moins qu'ils arrivent à tenir une réunion par mois, mais en faisant ainsi, en général, cela se passe mal. Quand on dit une réunion par mois, c'est un délai maximum, entre chaque réunion, de trente jours. Il faut le leur rappeler, car une réunion commerciale avec un client n'est pas plus importante que la réunion avec le comité d'entreprise. Il faut donc qu'ils s'organisent.

Participant

Je m'appelle R., je suis trésorier adjoint et délégué syndical. Comment peut-on dire que c'est une entrave tout en sachant que c'est la direction qui tape le procès-verbal ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Jamais !

Participant

Oui, mais le problème est qu'ils sont sans étiquette. Il y a quatre représentants syndicaux dans l'entreprise, et je suis le seul qui fait partie du comité d'entreprise, et c'est donc la direction qui fait le procès-verbal. Il y a beaucoup d'entraves et je me bats contre un moulin à vent.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Déjà, cela est une entrave, puisque le Code du travail prévoit que le procès-verbal soit établi par le secrétaire du comité d'entreprise. Il ne doit pas être établi par la direction. En tant que syndicat, vous pouvez avoir une action. Puisque c'est un intérêt collectif que le comité d'entreprise fonctionne, donc le syndicat peut déposer une action en délit d'entrave.

- Entrave à la consultation des représentants du personnel.
- Non-respect du Code du travail dans l'obligation de consulter les représentants du personnel dans un certain nombre de circonstances, est constitutif du délit de l'omission de consulter,
- La consultation tardive, c'est-à-dire une fois que la décision est prise.
- Irrégularité pendant le déroulement de la consultation. On essaye éventuellement de pousser des élus à aller dans un sens, etc.

Participant

Comment savoir qu'il y a une irrégularité au moment de la consultation ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

On demande au comité d'entreprise d'émettre un avis – un avis, c'est un vote – et cet avis doit être motivé. Pour pouvoir se forger une opinion et avoir un avis motivé, il faut bien que vous ayez des documents et des informations qui doivent vous être remises de façon précise et écrite. Si vous n'avez pas ces éléments, vous ne pouvez pas voter.

Participant

J'ai une question sur l'établissement unilatéral de l'ordre du jour du comité d'entreprise. Chez nous, par exemple, nous préparons l'ordre du jour entre nous et nous l'envoyons à la direction, une semaine avant, mais il est préparé unilatéralement par le collègue.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Oui, mais vous le soumettez à l'avis de la direction.

Participant

En revanche, ont-ils le droit de rajouter des questions ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Ils ne peuvent pas le faire sans en parler au secrétaire.

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise font partie du comité d'entreprise, il n'y a donc aucune raison qu'ils n'aient pas les éléments.

Participant

J'ai une question par rapport à l'échange des documents. Nous étions deux titulaires collègue cadres. On m'a communiqué, via l'ordre du jour dans les délais, le point où apparaissait le licenciement d'un délégué du personnel, et on m'a communiqué le projet de licenciement le vendredi soir pour le lundi. Cela fait-il aussi partie du délit d'entrave, en sachant qu'ils me l'ont transféré par courrier électronique le vendredi après-midi, que j'étais absente et qu'ils le savaient pertinemment ? Donc, je n'ai réellement eu le projet que le lundi matin.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

C'est clairement établi pour que vous n'ayez pas le temps de regarder et d'étudier les documents. Est-ce que cela vaut le coup d'aller sur un délit d'entrave dans ce cadre-là ? À mon avis, non. En revanche, ce que vous pouvez faire, c'est refuser de vous prononcer, parce que tout ce dont ils ont besoin, c'est d'un avis, donc d'un vote. Si le comité d'entreprise refuse de voter parce qu'il n'a pas eu les éléments nécessaires pour se prononcer, ils ne peuvent pas continuer leur démarche. Ils ne peuvent pas aller devant l'inspection du travail pour demander le licenciement du salarié protégé. Ils sont coincés et vont être obligés de reprendre la procédure, comme elle doit être réalisée.

Participant

J'ai une deuxième question par rapport à la rédaction du procès-verbal. Tout à l'heure, on disait que l'ordre du jour devait être établi conjointement avec l'employeur. Si c'est l'employeur qui rédige le procès-verbal, mais qui le soumet au comité, est-ce qu'il peut se défendre en disant que le comité d'entreprise est

parfaitement au courant de ce qu'il écrit, d'ailleurs, le comité a le droit d'apporter toute précision utile ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Le code n'a pas été prévu dans ce sens-là. C'est vrai qu'il y a souvent des arrangements dans ce sens, sauf que le comité d'entreprise, et en particulier, son secrétaire, ne maîtrise plus du tout la rédaction du procès-verbal. Or, un procès-verbal est quand même une pièce très importante, qui peut faire preuve devant la justice, jusqu'à preuve du contraire. Donc, s'il y a des éléments qui n'ont pas été inclus dans le procès-verbal, ou qui ont été déformés, comment allez-vous faire ? Vous allez refaire une réunion pour arriver à avoir un bon procès-verbal ?

Participante

Je les ai laissés rédiger ce procès-verbal qui était complètement contraire à ce qui avait été dit oralement. Ils me l'ont envoyé et ensuite j'ai demandé à faire certaines modifications qu'on m'a refusées. J'ai donc la preuve qu'un procès-verbal a été diffusé sans tenir compte de mes modifications.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

C'est une entrave caractérisée.

Nous avons aussi les différentes entraves aux atteintes au fonctionnement des institutions. Le législateur a prévu d'octroyer des moyens aux institutions représentatives du personnel pour l'exercice de leurs missions, tels que le local, les moyens de communication, le crédit d'heures, les panneaux d'affichage, les fonds. À partir du moment où l'employeur ne se conforme pas à la législation et donc, ne fournit pas ces éléments, cela constitue une entrave.

Constitue une entrave :

- Le non-paiement ou le paiement partiel des heures de délégation.
- Le refus de verser la contribution aux activités sociales ou au budget de fonctionnement.
- L'opposition à la libre circulation des institutions représentatives du personnel. Vous avez une libre circulation au sein de l'entreprise tant qu'il y a un salarié qui travaille, et si on vous empêche d'y aller c'est une entrave. Il faut savoir que la libre circulation a lieu dans l'entreprise où vous êtes élu, et non pas chez le client.

Si on vous réserve un lieu pour votre entreprise, vous pouvez y aller, mais si ce sont des salariés détachés chez des clients, en sous-traitance informatique ou même dans le commerce, cela ne sera pas possible.

Participante

En fait, la question est de savoir si on peut aller chez le client, en tant que représentant du personnel ; c'est quand même délicat. Il y a des gens qui sont en fixe chez des clients, et qui ne viennent jamais au siège, parce qu'ils sont dans le sud de la France.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Ce n'est pas évident, non plus, d'aller chez le client.

Participante

Peut-on se servir du mail de la société pour faire passer des messages ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Non, sauf accord.

Participante

Cela se passe donc par mail personnel.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Oui, par mails personnels, mais surtout pas par l'Intranet, sauf sur un accord particulier spécifique.

Participante

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

On peut, encore faut-il que le comité d'entreprise ait un budget de fonctionnement suffisant pour assumer le salaire, le transport, etc. Et le salarié qui va se déplacer, doit prendre une journée de travail. Ce n'est pas l'employeur qui va assumer la charge du salaire dans ce cadre. Si vous lui demandez de venir, cela va être à la charge du comité d'entreprise, intégralement.

Participante

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Oui, effectivement, nous avons de plus en plus de problèmes aujourd'hui avec les salariés détachés, parce que nous n'avons pas de pouvoir de police dans une entreprise qui n'est pas la nôtre. Vous ne pouvez pas contraindre quelqu'un à vous ouvrir sa porte s'il ne le veut pas. Mais le problème se pose rarement, sauf dans des cas qui sont classés défense, où il y a effectivement plus de problèmes. Quand vous allez en audit à la DCN, je vous garantis qu'il y a des cas que même les élus ne franchissent pas.

Participant

Je voudrais parler des moyens de communication prévus pour l'exercice de la mission. Nous sommes une entreprise d'ingénierie dont 90 % du personnel est détaché chez des clients. Les moyens de communication pour toucher les représentants du personnel vont être très limités. Est-il possible de mettre en place un système de téléphonie portable, afin de pouvoir, systématiquement joindre les représentants du personnel ? Et dans ce cas, qui a la charge des frais de communication ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

C'est le comité d'entreprise. C'est vrai que, là, il y a un grand problème avec les sociétés d'ingénierie.

Participant

Effectivement, ils mettent à disposition un téléphone fixe, mais il n'y a personne qui y répond. Nous sommes en train de mettre en place une téléphonie, aux frais du comité d'entreprise.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Bien sûr, c'est aux frais du comité d'entreprise, à moins que l'employeur veuille bien. Il faut toujours lui poser la question.

Participante

Question hors micro

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Si pour les besoins de l'entreprise, on vous demande de prendre vos heures en dehors de votre temps habituel de travail, c'est payé comme temps de travail, donc en heures supplémentaires.

Participant

La libre circulation se limite-t-elle au crédit d'heures ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Si vous êtes en dehors de votre quota d'heures de délégation et que vous n'êtes pas dans votre temps de travail, vous pouvez parfaitement aller voir un salarié à son poste de travail, il n'y aura pas de problème.

Participant

Comment peut-on aller voir un salarié, quand on ne sait même pas chez quel client il est ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Il faut exiger de l'employeur qu'il vous donne la liste, mais, s'il vous refuse l'information, c'est une entrave.

Participant

D'accord, parce qu'il essaie de nous dire qu'ils n'y sont pas obligés vis-à-vis de la loi. Il nous dit que la loi ne prévoit pas que l'employeur doive donner la liste des clients chez qui il y a des salariés.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Mais ainsi, vous n'avez aucune possibilité de savoir où il est, et vous ne pouvez jamais le contacter. C'est clairement une entrave.

Sur les détachements, il est prévu, lorsque vous avez un salarié détaché chez un client, dans une autre entreprise, que le CHSCT peut être éligible dans l'entreprise d'accueil. En revanche, il n'est couvert que par le CHSCT, et il ne l'est pas par les DP et le comité d'entreprise.

Participant

Tout à l'heure, vous parliez d'exercice du mandat en dehors du temps de travail, est-ce que l'arrêt maladie en fait partie ? Si un DP est malade, peut-il se déplacer pendant les réunions du comité ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Oui, la maladie n'est pas suspensive du mandat. Il y a des réunions de comités d'entreprise qui ont été annulées en justice, parce que l'employeur n'avait pas convoqué un élu, qu'il savait hospitalisé.

Participant

Mon fils est né le mai 2006, j'étais en congé maternité. Ensuite, j'ai eu des vacances, et pendant au moins six mois, il n'y a pas eu de réunions comité d'entreprise, car je n'étais pas là.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

C'est une entrave caractérisée, car il y a normalement des suppléants pour cela et vous auriez dû être normalement convoquée.

Participant

Oui, mais il n'y a pas eu de réunions de comité d'entreprise, pendant des mois.

Participant

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Il peut y avoir des arrêts maladies qui ne vous empêchent pas de faire fonctionner votre cerveau, ni de vous déplacer. Vous n'êtes pas en capacité d'exercer votre tâche de travail habituelle, mais vous pouvez assister à une réunion. En revanche, ne vous faites pas payer, car vous êtes déjà indemnisés par la Sécurité sociale.

Il y a eu une élue qui s'est cassé la jambe un 1^{er} mai, pendant qu'elle travaillait pour le comité d'entreprise, et l'employeur a payé la journée. De ce fait, la Sécurité sociale n'a pas voulu l'indemniser, et elle s'est retrouvée sans salaire.

Participant

Question hors micro

M. Jean-Yves CHAUVEAU

C'est l'employeur qui fixe les dates et les heures de réunions, car cela fait partie de son pouvoir d'organisation de l'entreprise.

Je reprends. Constituent des entraves :

- L'opposition à la libre circulation
- La non-mise en place des panneaux d'affichage
- La non-attribution de local spécifique aux représentants du personnel, chose très récurrente et courante.

À partir du moment où vous avez le mobilier nécessaire et que vous pouvez accéder à votre local quand vous en avez besoin, et que cela respecte la confidentialité, cela peut suffire. Mais il ne faut être pas obligé de prendre rendez-vous pour avoir la salle, tel jour à telle heure.

Participant

Les délégués du personnel sont avec les représentants syndicaux.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Oui, mais sur des petites structures, l'employeur ne peut pas acheter un bâtiment pour contenter tout le monde. C'est donc une question d'arrangement et de volonté.

En ce qui concerne les entraves au fonctionnement des institutions et au droit syndical, en particulier :

- C'est la privation du droit de circuler librement dans l'entreprise,
- La non-fourniture d'un local,
- L'interdiction d'affichage des publications syndicales,
- L'enlèvement d'un affichage syndical d'autorité,
- Le harcèlement du DS pour provoquer son départ,
- L'organisation d'une pétition contre les actions syndicales. J'ai connu un employeur sur un hypermarché qui a convaincu ses chefs de rayon de faire circuler une pétition pour sortir un nouveau délégué qui voulait absolument une négociation annuelle des salaires. L'inspecteur du travail a établi

un procès-verbal de délit d'entrave à l'employeur et aux chefs de rayon qui avaient lancé la pétition.

Participant

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

C'est vrai que ce sont eux qui l'établissent dans un but d'organisation de l'entreprise et de communication de la direction vis-à-vis de ses salariés. Mais rien ne vous empêche, non pas de profiter de la tribune, mais de profiter du fait que tous les salariés sont regroupés pour faire une réunion dans la foulée. Ils ne peuvent pas vous l'interdire.

Participant

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Je ne suis pas persuadé qu'on pourrait vraiment aller sur une entrave là-dessus, parce que ce sont eux qui payent les salariés et vous pouvez les contacter sur leur lieu de travail, mais pas profiter du fait qu'ils soient regroupés.

Participant

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Ce n'est pas parce qu'ils commettent une entrave que vous avez le droit de faire ce qu'il ne faut pas. Il ne faut pas confondre Intranet et Internet. L'Intranet est un réseau interne à l'entreprise qui appartient à l'entreprise, donc, s'ils ne veulent pas vous laisser entrer sur le réseau, c'est leur droit et leur choix. En revanche, Internet est ouvert à tout le monde, et vous pouvez tout à fait communiquer avec des salariés via Internet. Comme Internet est accessible à tout le monde, il ne faut surtout pas faire des diffusions de procès-verbal de comité d'entreprise, qui restent d'usage interne.

Participant

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Ils doivent vous fournir dans le local, la ligne téléphonique. Mais si vous avez accès à l'Intranet par votre poste de travail, il ne faut pas confondre les deux, car vous allez vous faire sanctionner.

Concernant les atteintes aux statuts protecteurs des IRP, nous avons aussi :

- L'usage intempestif du pouvoir disciplinaire.
- Des sanctions non fondées ou des excès d'avertissements (notamment dans le cadre de la constitution d'un dossier en vue du licenciement d'un salarié).
- Le refus de fournir le travail (valable y compris pour le salarié).
- Le licenciement sans le respect de la procédure légale, c'est-à-dire sans information et consultation du comité d'entreprise, sans demander l'autorisation de l'inspection du travail.
- La modification imposée du contrat de travail. On peut toujours modifier le contrat de travail en accord avec le salarié ou l'élu, mais on ne peut pas lui imposer une modification du contrat, pas plus qu'une modification des conditions de travail.

Participant

Qu'est ce que vous incluez dans conditions de travail ? Imaginons une personne qui gère une centaine de dossiers, si cette personne se voit attribuer 120 ou 130 dossiers, cela fait-il partie des conditions de travail ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Cela fait partie des conditions de travail, surtout qu'on sait très bien qu'on est en train de la surcharger de travail, de manière à ce qu'elle ne puisse pas exercer sa mission, et c'est une entrave.

Participant

Et si on demande à cette personne de remplacer des salariés absents, soi-disant que c'est la seule à savoir le faire ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Elle est indispensable, mais le jour où on va la licencier elle ne le sera plus, et on trouvera quelqu'un pour la remplacer. Il faut aussi garder le temps de délégation nécessaire.

Nous avons aussi le refus de réintégrer un salarié protégé, dont le licenciement a été refusé par l'inspection du travail, ou par le ministère.

La régularisation après une entrave n'exonère pas l'auteur du délit, c'est-à-dire qu'une fois que le délit a été commis, c'est fini. On peut toujours s'excuser et revenir sur ce qu'on a fait et corriger l'erreur, le délit a quand même été commis. Ensuite, charge à chacun de poursuivre ou pas.

Les sanctions du délit d'entrave :

- Si c'est une personne physique, elle encourt une amende de 3 750 euros maximum, l'emprisonnement peut aller jusqu'à un an. Je connais un employeur qui a pris trois mois fermes pour le refus d'organiser des élections, mise en demeure de l'inspection du travail, deuxième mise en demeure. Il finit par organiser les élections et refuse de faire les réunions, et il a refusé pendant un an et demi de recevoir les élus.
- Depuis le 31 décembre 2005, il est possible de faire condamner une personne morale, c'est-à-dire l'entreprise. En l'occurrence, la peine peut être quintuplée s'il s'agit de l'entreprise. On arrive donc à une amende de 18 750 euros maximum. En revanche, le juge peut aussi décider de la dissolution de la personne morale, ou lui interdire l'exercice de certaines activités. Cela peut aussi avoir des retombées qui ne sont pas très saines pour les salariés. C'est le juge qui va déterminer la peine ; il peut aussi prononcer du sursis. La peine sera inscrite au casier judiciaire de l'employeur, personne physique (car les personnes morales n'ont pas de casier), et cela peut constituer un problème important dans certaines activités.

La victime d'un délit, qui subit un préjudice, peut demander des dommages et intérêts, et c'est plus intéressant que les 3 750 euros d'amende, surtout pour les organisations syndicales.

L'entrave est d'abord un délit, et cela relève donc du tribunal correctionnel. Le délai de prescription pour une entrave est de trois ans. C'est le procureur de la République qui, après avoir été informé, ou par plainte de la victime ou par un syndicat, ou par un procès-verbal dressé par l'inspection du travail, va poursuivre. Il peut aussi ne pas poursuivre, et dans ce cas-là, vous avez intérêt qu'il y ait une partie civile, c'est-à-dire que si l'inspection du travail dresse un procès-verbal, et que le comité d'entreprise ou une organisation syndicale se portent partie civile, il ne pourra pas le classer sans suite, et il sera obligé d'instruire l'affaire jusqu'au bout.

Participant

Le comité d'entreprise, peut-il se porter partie civile ?

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Oui, cela peut être le comité d'entreprise, le CHSCT, un élu qui a subi une entrave directement et qui se plaint auprès du procureur.

Qui peut saisir le procureur ? C'est le représentant du personnel qui va être victime directe de l'infraction, un syndicat, en vue d'obtenir réparation d'un préjudice direct ou indirect causé à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, c'est-à-dire que l'on considère même qu'un syndicat peut aller en justice et demander la reconnaissance de l'entrave au nom d'un comité d'entreprise, puisque le comité d'entreprise représente l'intérêt collectif des salariés. Si le comité d'entreprise ne veut pas le faire, l'organisation syndicale peut prendre le relais.

Le comité d'entreprise ou le CHSCT ont établi leur intérêt à agir, il faut bien qu'ils démontrent que c'est dans l'intérêt collectif des salariés, et qu'ils mandatent un de leurs membres pour les représenter. C'est un vote en réunion plénière, et il faut absolument que le comité d'entreprise désigne un de ses représentants pour aller en justice en son nom. Si personne n'est mandaté par le comité d'entreprise pour porter sa voix, il ne sera pas recevable devant le tribunal.

Participant

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Non, parce que là nous parlons de l'intérêt collectif de la profession, et à partir du moment où il agit pour le collectif de l'entreprise, il est aussi dans le collectif de la profession, qu'il soit représentatif aux élections dans l'entreprise, ou non.

Les inspecteurs du travail se plaignent beaucoup, en ce moment, du fait qu'ils dressent des procès-verbaux qui sont classés sans suite, c'est-à-dire que l'IRP ou les syndicats ne font pas l'action en justice censée accompagner le procès-verbal.

C'est l'inspection du travail qui prévient le procureur, sauf qu'en général, il classe sans suite si personne, derrière, n'entame une action.

Le délit d'entrave est une procédure à manier avec beaucoup de précautions. Il y a un principe en droit français selon lequel « Le pénal laisse le civil dans l'état », à savoir qu'une fois que vous avez engagé une

procédure en délit d'entrave sur un sujet, vous allez faire condamner une action malveillante à votre égard. En revanche, même condamnée, elle est toujours là. Vous ne pourrez pas aller devant une juridiction civile pour faire cesser l'infraction. Si c'est pour faire cesser l'infraction, c'est-à-dire qu'on ne vous a pas donné les éléments lors d'une consultation du comité, vous pouvez aller devant le tribunal de grande instance et demander au juge de faire suspendre, voire même de faire annuler le projet qui a été mis en route. Et c'est beaucoup plus gênant pour l'employeur que de commettre un délit d'entrave, parce qu'il sait pertinemment qu'il a une chance sur deux que son dossier soit classé sans suite et que, même s'il est poursuivi, il aura de toute façon fait ce qu'il voulait, et sa réorganisation sera faite. Il vaut donc mieux aller sur des procédures au civil, où vous allez faire bloquer les actions, que de faire condamner pour obtenir des dommages et intérêts, dans trois ou quatre ans.

Participant

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Il ne faut jamais le faire, parce qu'il va avoir cinquante témoins qui diront que c'est vous qui avez commencé. Il faut donc faire constater par les personnes autour qu'il attaque, mais ce n'est pas toujours gagné. C'est toute la difficulté du harcèlement, c'est de le démontrer.

Participant

Question hors micro.

M. Jean-Yves CHAUVEAU

Il faut qu'il y ait une plainte et que les témoins soient entendus individuellement. Quand ils témoignent sous serment, en général, ils finissent par se lâcher.

Nous allons laisser la place à la conférence suivante. J'espère que cela vous a éclairé.

Fin de la conférence.