

■ SALARIÉS PROTÉGÉS

366-5 **Délit d'entrave et mise à pied à titre conservatoire : un retour à l'orthodoxie**

Cass. crim., 8 avr. 2014, pourvoi n° 12-85.800, arrêt n° 1417 FS-P+B+I

La mise à pied d'un salarié protégé n'est pas, en soi, constitutive d'un délit d'entrave.



Philippe Pacotte
Avocat associé

Stéphanie
Daguerre
Avocat

Les faits

Deux procédures de licenciement pour motif disciplinaire ont été engagées à l'encontre d'un salarié protégé pour absences injustifiées et harcèlement moral. Compte tenu de la gravité des faits reprochés, ces procédures étaient assorties d'une mise à pied à titre conservatoire. L'inspecteur du travail a constaté l'absence de faits fautifs et a refusé d'accorder à deux reprises l'autorisation de licencier le salarié. Ces décisions ont fait l'objet d'un recours administratif et ont été confirmées par les juges.

Les demandes et argumentations

Concomitamment, le président directeur général de la société a été poursuivi devant les juridictions correctionnelles pour harcèlement moral, d'une part, et pour délit d'entrave aux fonctions de délégué syndical et au fonctionnement du comité d'entreprise en raison des mises à pied à titre conservatoire prononcées à tort, d'autre part.

Le jugement ayant relaxé le prévenu a été infirmé par la cour d'appel qui l'a condamné à verser 20 000 euros au salarié et 3 000 euros au syndicat au titre des délits de harcèlement moral et de délit d'entrave. Elle a ainsi constaté que les infractions étaient constituées dès lors que les mises à pied étaient fondées sur des faits dépourvus de tout caractère fautif. Les juges ont également relevé que l'examen des motifs invoqués révélait la volonté de l'employeur de faire obstacle à l'exercice, par l'intéressé, de ses fonctions représentatives.

Le président directeur général a contesté cette décision et formé un pourvoi en cassation en soutenant que (i) la mise à pied d'un représentant du personnel n'a pas pour effet de suspendre

l'exécution du mandat du salarié et qu'ainsi le délit d'entrave ne saurait être constitué du seul fait que le représentant du personnel a été mis à pied à tort (ii) et que les juges n'avaient pas suffisamment motivé leur décision.

La décision, son analyse et sa portée

Au visa de l'article 593 du Code de procédure pénale, aux termes duquel tout jugement ou arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision, la Cour de cassation a cassé en toutes ses dispositions l'arrêt rendu aux motifs suivants :

*« pour infirmer le jugement entrepris et déclarer en conséquence les parties civiles recevables en leurs demandes, l'arrêt attaqué retient que les mises à pied de Monsieur B. ont été fondées sur des faits dépourvus de tout caractère fautif ; que les juges ajoutent que **l'examen des motifs de ces mises à pied traduit la volonté de faire obstacle à l'exercice, par l'intéressé, de ses fonctions représentatives.***

*Mais attendu qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher plus précisément les agissements qui auraient entravé les fonctions représentatives de l'intéressé, alors que **la seule mise à pied d'un salarié protégé, qui ne suspend pas l'exécution de son mandat, ne constitue pas en soi une telle entrave** ».*

Ainsi, la Chambre criminelle de la Cour de cassation rappelle que les mandats des représentants du personnel ne sont pas suspendus du fait d'une mise à pied à titre conservatoire. Elle en tire toute les conséquences et pose le principe selon lequel le simple prononcé d'une mise à pied injustifiée n'est pas suffisant pour caractériser un délit d'entrave dès lors qu'il n'est pas

démontré que l'employeur **aurait empêché** le représentant du personnel d'exercer ses mandats.

• La mise à pied et la suspension du contrat de travail

L'article L. 1332-3 du Code du travail autorise l'employeur à notifier une mise à pied titre conservatoire dans l'attente du prononcé d'une sanction définitive. Ainsi, cette mesure doit être suivie immédiatement ou à tout le moins dans des délais restreints de l'ouverture d'une procédure disciplinaire (Cass. soc., 23 mai 2012, n° 11-14.500). À défaut, les juges peuvent considérer que cette mesure présente elle-même un caractère disciplinaire et que le licenciement qui s'en suivrait, s'appuyant sur les mêmes faits, serait dépourvu de caractère réel et sérieux en vertu de la règle *non bis in idem* (Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 12-22.962).

La mise à pied à titre conservatoire permet donc à un employeur d'écarter un salarié de l'entreprise durant toute la durée de la procédure disciplinaire. Le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier est dispensé d'exécuter sa prestation de travail (Cass. crim., 9 nov. 1982, n° 81-94.802).

L'obligation de rémunérer le salarié durant cette période dépend de la faute retenue à son encontre. En effet, il est de jurisprudence constante que le licenciement pour faute grave, et *a fortiori* pour faute lourde, dispense l'employeur de verser la rémunération du salarié (Cass. soc., 21 mars 1991, n° 89-42.882 ; Cass. soc., 5 juin 1996, n° 95-40.019 ; Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-18.548).

Concernant les représentants du personnel, la protection attachée à leur mandat n'empêche nullement l'employeur de prononcer une mise à pied à titre conservatoire. Dans ce cas, la procédure de licenciement est accélérée. À titre d'exemple, lorsque la consultation du comité d'entreprise s'impose et qu'une mise à pied a été prononcée, le comité d'entreprise doit être consulté dans un délai de 10 jours à compter du prononcé de la mise à pied (C. trav., art. R. 2421-14). En outre, l'employeur doit adresser sa demande d'autorisation de licencier dans un délai de 48 heures suivant la délibération du Comité d'entreprise, contre 15 jours en l'absence de mise à pied (C. trav., art. R. 2421-1, R. 2421-6, R. 2421-10 et R. 2421-14).

Si l'inspecteur du travail refuse le licenciement du salarié protégé, la mise à pied est nécessairement annulée et ses effets sont supprimés de plein droit (C. trav., art. L. 2421-1 et L. 2421-3). L'employeur doit donc immédiatement réintégrer le salarié dont le licenciement était envisagé et ce, peu important qu'il ait exercé un recours à l'encontre de la décision de l'inspecteur du travail (Cass. crim., 5 mars 1991, n° 90-81.886). À défaut, concernant un salarié n'ayant pas été réintégré, la Cour de cassation a jugé que « *le fait par l'employeur de ne pas rétablir dans ses fonctions le salarié protégé mis à pied à titre conservatoire et dont l'autorisation de licenciement a été refusée constitue une violation du statut protecteur et une inexécution des obligations contractuelles, qui s'analyse en un licenciement atteint de nullité* » (Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-44.962).

• Effet de la mise à pied sur le mandat du représentant du personnel

La Cour de cassation, dans l'arrêt du 8 avril 2014, rappelle que la mise à pied n'emporte pas la suspension du mandat de représentant du personnel.

Cette solution n'est pas nouvelle. Si dans un premier temps, les juges considéraient que la mise à pied entraînait la suspension du mandat (Cass. crim., 9 nov. 1982, n° 81-94.802 ; Cass. soc., 27 nov. 1985, n° 84-44.281), cette solution avait ensuite été abandonnée par la Chambre sociale (Cass. soc., 23 juin 1999, n° 97-41.121 ; Cass. soc., 2 mars 2004, n° 02-16.554). Par un arrêt du 11 septembre 2007, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a mis un terme aux discordances pouvant exister entre les deux chambres et jugé que « *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* » (Cass. soc., 11 sept. 2007, n° 06-82.410).

Dès lors, alors même qu'il est mis à pied à titre conservatoire, le représentant du personnel doit pouvoir continuer à exercer son mandat. À ce titre, l'employeur est tenu de lui rémunérer ses heures de délégation. À défaut, il s'expose à un délit d'entrave (Cass. crim., 11 mai 1999, n° 98-82.900).

Il en est de même s'il empêche le salarié protégé d'accéder aux locaux de l'entreprise pour exercer son mandat (Cass. crim., 11 sept. 2007, n° 06-82.410) ou encore s'il omet de le convoquer aux réunions des représentants du personnel (Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132). Ainsi, bien que l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire soit d'écarter un salarié de l'entreprise compte tenu de la gravité des faits qui lui sont reprochés, l'employeur ne pourra jamais totalement exclure un salarié protégé.

Cette solution suit un principe plus général établi par la Cour de cassation affirmant que durant les périodes de suspension du contrat de travail, le représentant du personnel peut exercer normalement ses fonctions (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-91.538 ; Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 86-40.350 ; Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002).

• La mise à pied et le délit d'entrave

Le délit d'entrave est réprimé par diverses dispositions du Code du travail et vise notamment le fait d'apporter un entrave à l'exercice du droit syndical (C. trav., art. L. 2146-1), de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2316-1) ou encore d'apporter une entrave au fonctionnement régulier du Comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2328-1).

La question soumise à la Cour de cassation dans le présent arrêt était la suivante : le fait de prononcer une mise à pied à titre conservatoire à l'encontre d'un représentant du personnel dont l'autorisation de licencier est refusée par l'inspecteur du travail au motif que les faits invoqués par l'employeur seraient dépourvus de tout caractère fautif suffit-il à caractériser un délit d'entrave ?

La Cour de cassation répond par la négative et affirme que « *la seule mise à pied d'un salarié protégé, qui ne suspend pas l'exécution de son mandat, ne constitue pas en soi une telle entrave* ».

La Chambre criminelle de la Cour de cassation avait pourtant admis à plusieurs reprises que l'employeur pouvait être condamné pour délit d'entrave lorsque la mise à pied à titre conservatoire n'était pas justifiée et révélait la mauvaise foi de l'employeur. Ainsi, dans un arrêt du 4 janvier 1991, elle avait considéré que « *lorsque des poursuites sont exercées contre un chef d'entreprise pour le délit d'entrave [...], à raison de la mise à pied d'un salarié protégé, il appartient aux juges du fond 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 concerné ; que l'infraction est constituée par une sanction excessive ou injustifiée » (Cass. soc., 4 janv. 1991, n° 88-83.766). Il est vrai que cette jurisprudence avait été rendue à une époque où la Cour de cassation considérait que la mise à pied entraînait la suspension du mandat. Il était donc pertinent de retenir qu'en cas d'abus, la mise à pied était constitutive d'un délit d'entrave dès lors qu'elle empêchait le représentant du personnel d'exercer son mandat.

Or, depuis l'arrêt du 11 septembre 2007, clarifiant la position de la Chambre criminelle de la Cour de cassation, il paraissait délicat de continuer à considérer que le prononcé d'une mise à pied pouvait être constitutif d'un abus et donc d'un délit d'entrave. En effet, dès lors que l'employeur n'empêche pas le salarié d'exercer ses mandats, comment ce dernier pourrait-il se prévaloir d'un délit d'entrave alors même qu'il peut exercer normalement ses fonctions de représentant du personnel sur le seul motif d'une mise à pied à titre conservatoire ?

En l'espèce, la Cour de cassation précise ainsi qu'il appartient aux juges du fond de définir les faits susceptibles de caractériser un délit d'entrave et fonde sa décision au visa de l'article 593 du Code de procédure pénale selon lequel « les arrêts de la Chambre de l'instruction, ainsi que les arrêts et jugements en dernier ressort sont déclarés nuls s'ils ne contiennent pas des motifs ou si leurs motifs sont insuffisants et ne permettent pas à la Cour de cassation d'exercer son contrôle et de reconnaître si la loi a été respectée dans le dispositif ».

La solution adoptée par la Chambre criminelle apparaît cohérente : dans la mesure où la mise à pied à titre conservatoire n'a pas d'effet sur le mandat, il appartient bien à l'accusation ou au plaignant de rapporter les éléments constitutifs de l'infraction autrement que par la seule invocation de la mise à pied, quels qu'aient été les faits à l'origine de la procédure.

Le salarié protégé n'est toutefois pas dépourvu de tout recours lorsqu'une mise à pied à titre conservatoire est prononcée alors même qu'il n'a commis aucun fait fautif susceptible de justifier cette mesure. Il pourra toujours engager une procédure devant les conseillers prud'homaux s'il estime que la procédure mise en œuvre est injustifiée et vexatoire ou encore s'il considère qu'il s'agit d'une discrimination syndicale afin d'en obtenir la réparation.

Compte tenu de l'évolution de la jurisprudence, la solution retenue par la Cour de cassation apparaît donc justifiée.

La solution inverse aurait conduit les employeurs à être particulièrement réticents à engager une procédure de licenciement assortie d'une mise à titre conservatoire. Or, s'il apparaît pertinent de protéger les salariés détenant un mandat de représentant du personnel compte tenu des missions qui leurs sont dévolues, ils ne sauraient bénéficier d'une protection par trop exorbitante qui conduirait à une certaine forme d'immunité. Ceci est d'autant plus vrai, lorsque l'on sait qu'en pratique, les inspecteurs du travail peuvent s'avérer frileux à accorder une autorisation de licencier...

TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, a rendu l'arrêt suivant :

[...]

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation de l'article 222-33-2 du code pénal, des articles L. 2421-1, alinéa 2, L. 2421-3, alinéa 4, L. 2421-1 du code du travail, L. 2146-1, L. 2328-1 du code du travail, R. 2421-6, alinéa 1, et R. 2421-14, alinéa 1, du code du travail, des articles 591 et 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale ;

« en ce que l'arrêt infirmatif attaqué, statuant sur le seul appel de la partie civile, a dit constituées les infractions d'entrave à l'exercice des fonctions d'un délégué syndical par ailleurs membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement par licenciement irrégulier ainsi que de harcèlement moral et a condamné M. Y... à verser des dommages-intérêts d'un montant de 20 000 euros à M. B... et de 3 000 euros au syndicat CFE CGC Textile ;

« aux motifs qu'il résulte de la jurisprudence constante de la chambre criminelle de la Cour de cassation telle qu'arrêtée aux termes de sa décision en date du 18 janvier 2005, que « si les juges du second degré, saisis du seul appel de la partie civile, ne peuvent prononcer aucune peine contre le prévenu définitivement

relaxé, ils n'en sont pas moins tenus, au regard de l'action civile, de rechercher si les faits qui leur sont déferés constituent une infraction pénale et de se prononcer en conséquence sur la demande de réparation de la partie civile ; qu'en l'espèce, et nonobstant la décision de relaxe à ce jour définitive, rendue le 5 avril 2011 par le Tribunal correctionnel d'Épinal à l'égard de M. Y..., il convient de rechercher si les délits d'entrave et de harcèlement moral qui lui étaient reprochés n'en sont pas néanmoins constitués et dès lors ouvrir droit à réparation pour les parties civiles appelantes que sont M. B... et le syndicat CFE CGC textile ; qu'à cet effet, force est de se rapporter au procès-verbal de constatation d'infractions dressé le 20 mars 2008 par M. Z..., inspecteur du travail du département des Vosges, lequel relève dans ses conclusions, à l'encontre de M. Y..., personne physique président de la société S. A. S. AMES Europe, trois infractions délictueuses aux articles L. 436-1 alinéa 2, L. 412-1 alinéas 1 et 2, L. 412-11 Valinéa 1, L. 412-18 alinéa 1 et 122-49, alinéa 1, du code du travail ; que les dites conclusions faisaient suite à deux enquêtes menées contradictoirement par le susnommé au sein de l'entreprise et dont il ressortait expressément que M. B..., représentant du personnel, avait bien fait l'objet, durant la période du 9 février au 7 juin 2007, d'évictions et de tentatives d'éviction de son poste de travail, toutes injustifiées ; qu'en effet, sa première mise à pied conservatoire du 9

février 2007, se fondant sur des faits dépourvus de tout caractère fautif (prétendus harcèlement moral et absences injustifiées imputés au salarié), avait été refusée par l'inspection du travail, de même que la seconde, en date du 7 juin 2007, dont l'examen des motifs invoqués traduisait à la fois, l'absence de toute faute du salarié et la volonté de l'employeur de faire obstacle à l'exercice, par l'intéressé, de ses fonctions représentatives ;

« et que, par ailleurs, l'allégation de harcèlement moral imputé à tort au salarié revêtait un caractère infamant, la mise en cause de ses compétences professionnelles, un caractère vexatoire, et la suppression de son ordinateur de travail, un caractère injustifié, autant d'éléments caractérisant les agissements de harcèlement moral exercés à l'encontre de M. B... dans le but de dégrader irrémédiablement ses conditions de travail ; que, par arrêt du 17 juin 2010, la cour administrative d'appel de Nancy devait d'ailleurs déclarer fondés les refus de l'inspection du travail d'autoriser le licenciement de M. B... ; que les éléments constitutifs des infractions au code du travail telles que susvisées sont ainsi réunis en l'espèce ; que ces dernières sont de surcroît bien imputables à M. Y... en personne ; qu'ils sont donc de nature à justement fonder les demandes en réparation formées par les parties civiles ; que M. B... exerçait au sein de l'entreprise depuis de nombreuses années puisqu'entré dans celle-ci le 31 juillet 1978 en qualité d'ouvrier ; qu'il y aura

d'ailleurs gravi les différents échelons jusqu'à devenir cadre responsable fabrication ; que les infractions susvisées ont indiscutablement causé un réel préjudice à celui-ci, contraint de subir plusieurs arrêts de travail consécutifs, avant de connaître un épisode dépressif sévère et durable ainsi qu'en atteste notamment le certificat médical établi le 3 mai 2012 par le docteur A...; qu'il conviendra, dès lors, de fixer à hauteur de 20 000 euros le montant de son préjudice ; que par ailleurs, la nature des infractions susvisées, en ce qu'elles ont constitué une entrave caractérisée à l'exercice de fonctions syndicales, ont incontestablement occasionné pour le syndicat CFE CGC textile un préjudice tout aussi certain qu'il y aura lieu de réparer par l'octroi de la juste somme de 3 000 euros ;

« 1°) alors que la mise à pied d'un représentant du personnel ou d'un délégué syndical, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat ; qu'il s'ensuit que le délit d'entrave n'est pas constitué du seul fait que le représentant du personnel ou le délégué syndical a été mis à pied à tort dans l'attente de l'autorisation de son licenciement ; qu'en se bornant à énoncer que la double mise à pied de M. B... n'était pas justifiée par l'existence d'une faute grave pour en déduire qu'elle constituait une entrave à l'exercice de ses fonctions de délégué syndical et au fonctionnement du comité d'entreprise dont il était membre suppléant, la cour d'appel s'est donc prononcée par des motifs impropres à caractériser le délit d'entrave dès lors que la mise à pied n'avait pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de M. B..., à défaut d'expliquer in concreto, en quoi M. Y... avait fait obstacle à l'accomplissement par M. B... de ses mandats ;

« 2°) alors que le délit de harcèlement moral suppose l'existence d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la partie civile,

dégradation susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en se déterminant en considération de l'allégation de harcèlement moral imputé à tort au salarié qui revêtirait un caractère infamant, de la mise en cause de ses compétences professionnelles qui présenterait un caractère vexatoire et de la suppression de son ordinateur de travail qui ne serait pas justifiée, sans caractériser les agissements du prévenu ne rentrant pas dans l'exercice de son pouvoir de direction envers M. B... et ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de celui-ci, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions susvisées ;

« 3°) alors que le délit de harcèlement moral suppose l'existence d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la partie civile, dégradation susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en décidant que M. Y... avait agi dans le but de dégrader irrémédiablement les conditions de travail de M. B..., sans expliquer en quoi de tels agissements étaient susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions précitées » ;

Vu l'article 593 du code de procédure pénale ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision ; que l'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que M. B..., délégué syndical et membre suppléant du comité d'entreprise de la société Ames Europe, a été mis

à pied à titre conservatoire à deux reprises, et a ensuite fait, à chaque fois, l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement qui a été rejetée ; qu'à la suite d'un procès-verbal dressé par l'inspection du travail, M Allard Y..., président directeur-général de la société, a été poursuivi pour entraves aux fonctions de délégué syndical et au fonctionnement du comité d'entreprise en raison des mises à pied injustifiées de M. B..., en l'absence de faute grave, ainsi que pour harcèlement moral ; que le tribunal correctionnel ayant relaxé le prévenu, M. B... et le syndicat CFE CGC Textile ont interjeté appel ;

Attendu que, pour infirmer le jugement entrepris et déclarer en conséquence les parties civiles recevables en leurs demandes, l'arrêt attaqué retient que les mises à pied de M. B... ont été fondées sur des faits dépourvus de tout caractère fautif ; que les juges ajoutent que l'examen des motifs de ces mises à pied traduit la volonté de faire obstacle à l'exercice, par l'intéressé, de ses fonctions représentatives ;

Mais attendu qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher plus précisément les agissements qui auraient entravé les fonctions représentatives de l'intéressé, alors que la seule mise à pied d'un salarié protégé, qui ne suspend pas l'exécution de son mandat, ne constitue pas en soi une telle entrave, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

Par ces motifs :

CASSE et ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt susvisé de la cour d'appel de Nancy, en date du 29 juin 2012, et pour qu'il soit jugé à nouveau conformément à la loi,

RENVOIE la cause et les parties devant la cour d'appel de Metz, à ce désignée par délibération spéciale prise en chambre du conseil ; [...]