



Fédération CGT des  
VRP et Commerciaux



## Fiche 1

# Délit d'entrave : Régime juridique

### **Le délit d'entrave peut regrouper plusieurs situations différentes.**

Le délit consiste généralement pour un employeur à faire obstacle à une institution représentative du personnel ou à la mission d'un représentant du personnel.

L'employeur se doit d'être vigilant sur l'ensemble des formalités à accomplir et de veiller à respecter les règles en matière de législation sociale.

### **Un employeur qui empêcherait un salarié protégé d'exercer sa mission se rend coupable d'un délit d'entrave.**

Ex : un employeur qui licencie un salarié qui a demandé l'organisation d'élection professionnelle. ( Crim. n°94-82953 du 3 décembre 1996)

Ou encore, refuser d'organiser la NAO (négociation annuelle obligatoire) à la demande d'une organisation syndicale. ( Cass. crim n°93-81291 du 30 novembre 1993).

Le délit d'entrave concerne l'intégralité des représentants du personnel : CES (Comité Economique et Social) DP ( Délégués du Personnel), DS (Délégués Syndicaux), membres du CE.

### **Sanction du délit d'entrave :**

En sa qualité de délit, le délit d'entrave est sanctionné pénalement. Il peut également emporter l'annulation de la décision prise par l'employeur. Pénalement, la juridiction compétente est le Tribunal correctionnel. Ce dernier peut être saisi soit par un intéressé, soit directement par l'Inspecteur du travail.

### **En cas d'entrave au fonctionnement/constitution des institutions représentatives du personnel**

Le délit d'entrave est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros. - (L.2328-1 du Code du travail)

### **En cas d'entrave à l'exercice du droit syndical**

Le délit d'entrave est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € - (L.2146-1 du Code du travail).

L'article 131-39 du Code pénal prévoit différentes sanctions possibles pour le délit d'entrave telles que : l'interdiction d'exercer, publication de la sanction...

Le Tribunal correctionnel **peut également exiger la réintégration d'un salarié sous astreinte d'un salarié protégé licencié sans autorisation.**

A noter qu'un délégué syndical (DS) peut se constituer partie civile dans un dossier pénal à l'encontre d'un employeur - ( Cass. crim., 30 oct. 2006, no 05-86.380).

## Illustration des délit d'entrave les plus courants

### Exemples les plus classiques:

Refus d'organiser des élections des représentants du personnel – CES... ;  
Porter atteinte au déroulement normal des élections ;  
Commission d'une irrégularité lors des élections ;  
Absence de convocation à une réunion obligatoire ;  
Licenciement d'un salarié protégé sans autorisation de l'Inspecteur du travail ;  
Refus de réintégration d'un salarié protégé le cas échéant ;  
Refus d'octroi d'un crédit d'heures pour un représentant du personnel ;  
Pression sur d'éventuels candidats lors d'élections professionnelles ;  
Non-respect du régime protecteur des représentants du personnel ;  
Opposition à la création d'une section syndicale ;  
Refus d'allocation des moyens alloués aux représentants du personnel. Ex : local syndical ;  
Refus d'autoriser le Comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable ;  
Refus de prendre en charge les frais de déplacement des représentants du personnel ;  
Modification/fixation unilatérale d'un ordre du jour ;  
Refus d'organiser une négociation annuelle obligatoire (NAO) ;  
Non-respect des modalités de communication de documents aux représentants...

### Illustration du régime protecteur des représentants du personnel (salarié protégés) :

Salarié mandaté : mandat + 12 mois  
Délégués syndicaux : mandat + 6 mois  
Membres du Comité d'Entreprise : mandat + 6 mois  
Représentant élu : mandat + 6 mois  
Salarié demandant l'organisation d'élections professionnelles : 6 mois  
Salarié non-élu ayant participé à des élections : 6 mois  
Modification du contrat et des conditions de travail  
Transfert d'un salarié protégé  
Toute rupture des relations de travail d'un salarié protégé

## Régime juridique :

Comme tout délit pénal, outre un fondement juridique, le délit d'entrave doit comporter un élément matériel et un élément intentionnel.

Si l'élément juridique trouve sa source au sein du Code du travail, **les éléments intentionnels et matériels peuvent être plus délicat à démontrer.**

### L'élément juridique :

Tout article de loi issue du Code du travail ou du Code pénal.

### L'élément matériel :

Il réside sur des manœuvres visant à faire obstacle à la bonne marche des instances représentatives du personnel : section syndicale, élection professionnelle, convocation...

A contrario, l'élément matériel peut résider dans l'omission d'une formalité administrative.

Ex : demande d'autorisation...

### L'élément intentionnel :

L'élément intentionnel est plus délicat à démontrer. Il caractérise la volonté de l'employeur de ne pas faire application de la législation sociale voire de chercher à amoindrir les prérogatives des représentants du personnel. De manière plus générale, l'élément intentionnel caractérise la volonté de nuire. Compte tenu, du caractère subjectif, l'élément intentionnel peut se présumer. Ainsi seul l'élément matériel sera nécessaire pour entraîner la condamnation de l'employeur.

**A noter qu'une** violation significative, entraînera plus facilement une présomption d'intention de la part de l'employeur. Enfin, dans une certaine mesure, les Juges peuvent condamner la tentative de délit d'entrave et non l'entrave en elle-même.

**A noter** qu'identifier avec exhaustivité l'ensemble des cas constitutifs d'un délit d'entrave et particulièrement difficile.

Le délit d'entrave peut s'effectuer soit à l'encontre d'une institution représentative du personnel (section syndical, délégué du personnel...) soit directement à l'encontre représentant du personnel. (DP, DS, membre du CE, du CHSCT).

## Les principaux fondements juridiques :

Le délit d'entrave à plusieurs fondements juridiques, par ailleurs, il convient de relever qu'un usage, un accord ou une convention collective peuvent apporter des garanties supplémentaires.

**Exemple :** protocole d'accord préélectoral

La notion de délit d'entrave regroupant plusieurs cas possibles, la jurisprudence a eu l'occasion de sanctionner plusieurs attitudes différentes vis-à-vis d'employeurs sans avoir à faire référence à un fondement visant une situation en particulier. La notion juridique est suffisamment large pour permettre de sanctionner toute atteinte à l'exercice du droit syndical et des instances représentatives du personnel de manière générale.

## Liste non exhaustive de fondements juridiques :

### **L.2328-1 du Code du travail pour le Comité d'entreprise, Comité d'établissement, Comité central d'entreprise :**

« 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 €. »

### **L.2146-1 du Code du travail pour l'exercice du droit syndical :**

« 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. »

### **L.2132-3 du Code du travail pour la capacité des syndicats à agir :**

« Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. »

### **L.2325-1 du Code du travail pour la capacité d'agir du Comité d'entreprise :**

« Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative. Le comité désigne un secrétaire et un trésorier dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

### **L.8113-7 du Code du travail pour les prérogatives de l'inspecteur 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. »

**Dans la fiche 2 de la série « Représentation Syndicale », nous aborderons le thème :**

**Protection syndicale et discrimination**



la  
cgt

Fédération CGT des  
VRP et Commerciaux

**SEUL,  
VOUS POUVEZ  
TOUJOURS ESSAYER  
DE DÉFENDRE  
VOS DROITS...**

*Après, pour l'efficacité... c'est vous qui voyez...*



**POUR ÊTRE 2 FOIS PLUS FORTS**

*Adhérez, faites adhérer à la CGT !*

**[www.cgt-vrp.fr](http://www.cgt-vrp.fr)**