Image not found or type unknown

Droit pénal du travail : le délit d’entrave à l'exercice du droit syndical dans l’entreprise

publié le **14/05/2013**, vu **35706 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le droit pénal et le droit du travail se croisent pour sanctionner les faits d'entrave à l'exercice du droit syndical dans l’entreprise par l'employeur ou son délégué. Quand le droit pénal pénètre dans l'entreprise et sanctionne personnellement leur dirigeant : le délit d'entrave au droit syndical dans l'entreprise.

La raison d'être d'un syndicat professionnel représentant les intérêts de salariés est la revendication.

L'actualité démontre que la revendication syndicale entre souvent en conflit avec les chefs d'entreprise et la jurisprudence sanctionne ces derniers pour tout acte ou omission constitutif du délit pénal d'entrave à l'exercice du droit syndical dans l’entreprise.

Le principe de la liberté d’exercice du droit syndical dans les entreprises est consacré tant par la Constitution que par le code du travail.

Ainsi, l’article L. 2141-4 du Code du travail dispose que :

> *« **L'exercice du droit syndical est reconnu** dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.*
>
> *Les syndicats professionnels peuvent **s'organiser librement** dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre ».*

Nous n'aborderons volontairement pas ici la question de l'organisation d'un syndicat mais plutôt celles de la violation du droit d'exercice ou la liberté.

Afin de garantir la protection d’une telle liberté, l’article L. 2146-1 du Code du travail dispose que :

> *« 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** ».*

La **récidive double** le quantum des peines maximum encourues citées ci-dessus.

Comme tout délit pénal, le délit d’entrave suppose la **réunion des éléments constitutifs suivants :**

- Un élément matériel tels les obstacles et autres manœuvres empêchant les institutions syndicales de se constituer et de fonctionner correctement.

- Un élément intentionnel, à savoir la volonté de commettre l'acte. L'ignorance de la loi ou l'erreur de droit ne sont pas des causes exonératoires de responsabilité.

Le chef d'entreprise est en principe personnellement responsable de la réalisation du délit sauf en cas de délégation de pouvoir du chef d'entreprise lui-même au profit d'un délégué pourvu de la compétence ou de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'application de la loi et à condition que le transfert de pouvoir ait été précis, effectif et limité.

On peut résumer les **trois grands différents types, cas ou hypothèses de délit d'entrave** qui ont donné lieu à condamnation de leurs auteurs :

- le non- respect ou l'application insuffisante d'une obligation législative ou règlementaire relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise ;

- toute action positive ou négative (omission ou abstention d'agir) faisant obstacle à l'exercice du droit syndical dans la société ;

- l'application détournée d'une obligation légale à des fins illicites par l'employeur ou son délégué.

L'entrave peut donc viser directement l'exercice du droit syndical ou être indirecte en visant tel ou tel salarié personnellement du fait de leur mandat.

Des personnes étrangères à l'entreprise peuvent aussi être condamnées comme complice du délit d'entrave s'il est établit qu'elles ont personnellement contribué à la réalisation ou la cmmission du délit.

Par ailleurs, outre le cas le plus évident d'obstacle à la constitution d'une section syndicale dans l'entreprise, le délit d'entrave trouve souvent à s'appliquer lors du licenciement de certains salariés protégés du fait de leur mandat de délégué syndical.

Ainsi, le délit d'entrave peut aussi s'appliquer en cas de :

- mise à pied préventive d'un salarié protégé en l'absence de faute grave ;

- prononcé d'une sanction excessive, injustifiée ou prononcée au-delà de la décision de l'inspecteur du travail à l'encontre d'un délégué syndical ;

- refus de la réintégration d'un délégué syndical irrégulièrement licencié ;

- modification du contrat de travail, rétrogradation ou actes de discrimination à l'encontre d'un délégué syndical ;

- licenciement d'un salarié protégé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Enfin, il est important de savoir que non seulement les **syndicats professionnels représentatifs** mais aussi les syndicats **professionnels non représentatifs** peuvent agir en justice en cas de délit d'entrave et se constituer **partie civile dans le cadre d'une plainte pénale auprès du procureur de la république ou d'une citation directe devant le tribunal correctionnel**.

Je suis à votre disposition pour toute action aux coordonnées indiquées ci-dessous ou pour répondre à vos questions en cliquant ici.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés