

# ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

## Le délit d'entrave

Toute action, omission ou abstention d'agir par exemple, mettant obstacle à l'exercice du droit syndical, à la mise en place ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel constitue un délit d'entrave.

Il y a donc entrave dès lors qu'une atteinte est portée à l'exercice des missions du comité d'entreprise concernant :

- sa constitution ;
- son fonctionnement ;
- ses droits ;
- ses moyens et attributions ;
- ses membres...

Il faut tout d'abord identifier les éléments constituant le délit d'entrave, à savoir :

**- existence d'un acte ou d'une omission contraire aux droits du CE ;**

**- et volontaire** c'est à dire qu'il faut simplement démontrer que l'auteur du délit, le plus souvent l'employeur, a agi ou s'est abstenu d'agir intentionnellement, sans pour autant devoir démontrer que l'auteur du délit avait une volonté de nuire. Ce dernier ne peut pas non plus se défendre en invoquant son ignorance ou son incompréhension quant à la règle.

De plus, le fait de régulariser une situation ne permet pas de supprimer le délit d'entrave, tout au plus d'atténuer la sanction.

### Exemples

Le délit d'entrave peut être

constitué à l'occasion :

**- de la mise en place du CE**

- . Refus d'organiser les élections ;
- . Non-respect du protocole préélectoral ;
- . Pressions sur les électeurs...

**- de son fonctionnement**

- . Refus de fournir un local ou contrôle de son accès ;
- . Rédaction du procès verbal ;
- . Absence de convocation...

**- du non-respect des missions qui lui sont dévolues, à l'égard de l'institution ou de ses membres**

- . Défaut de consultation ou d'information prévues par les textes ;
- . Non-remise des sommes dues au comité pour la gestion des activités ;
- . Refus de prendre en charge les frais de déplacement pour se rendre aux réunions légales ;
- . Non-paiement des heures de délégation...

**- du licenciement des représentants du personnel**

- . Non-respect de la procédure ;
- . Refus de réintégration...

Il faut ensuite identifier l'auteur du délit d'entrave qui peut être

une ou des personnes physiques telles que l'employeur, le DRH mais également un membre du CE ou tout autre salarié, ou encore la société elle-même en tant que personne morale. Tous les acteurs et complices peuvent ainsi être poursuivis.

C'est le juge pénal (tribunal correctionnel) qui apprécie si le délit d'entrave est caractérisé.

### Qui peut déclencher les poursuites ?

**- le CE lui-même** puisqu'il est doté de la personnalité morale, le déclenchement de l'action devant être voté. En effet, toute action en justice du CE nécessite d'inscrire la question à l'ordre du jour, ainsi qu'un vote majoritaire sur le principe de la procédure et sur la désignation de la personne qui représentera le CE en justice ;

**- les membres du CE concernés**, individuellement ;

**- les syndicats représentatifs dans l'entreprise** au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif des salariés.

CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT

Rien n'interdit que ces personnes agissent toutes en même temps afin d'obtenir chacune réparation de leur propre préjudice.

### Comment déclencher les poursuites ?

- en alertant l'inspection du travail qui peut constater des faits susceptibles d'être constitutifs du délit d'entrave et dresser un procès-verbal qui sera transmis au parquet ;
- en rédigeant une plainte qui sera transmise au Procureur de la République ;
- par une saisine directe par laquelle l'employeur est assigné

directement devant le tribunal correctionnel.

Le CE peut aussi exercer une action civile pour obtenir des dommages-intérêts au titre du préjudice subi du fait de l'entrave. Cette action peut s'exercer simultanément aux poursuites pénales ou séparément par une action civile.

### Les sanctions

Quiconque apporte une entrave à la mise en place, à l'exercice régulier des fonctions de délégués du personnel ou au fonctionnement du comité d'entreprise ou du CHSCT, ainsi qu'à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise,

encourt des sanctions pénales soit un emprisonnement d'un an et/ou amende 3 750 €.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à 2 ans et l'amende à 7 500 €.

Lorsque l'auteur du délit est une personne morale, il ne peut être condamné à la peine d'emprisonnement mais l'amende est multipliée par cinq.

Attention, il n'est plus possible d'engager des poursuites pénales pour des faits d'entrave passé un délai de 3 ans à compter du jour où l'infraction a été commise, ou au jour où l'infraction a cessé si celle-ci a des effets qui perdurent dans le temps.

## Programme des Formations / 2011

La société QuiétiCE, centre de formation agréé, vous propose les formations suivantes :

**Attention :** la demande de formation est à adresser à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage.

Date	Durée	Lieu	Intitulé formation	Public visé	Tarif TTC / jour / stagiaire
Du 14 au 16 mars	3 jours	Clermont-Ferrand	CHSCT	Les représentants au CHSCT	280 € à la charge de l'employeur
Du 04 au 06 avril	3 jours	Clermont-Ferrand	Juridique	Les représentants du personnel (DS, DP, CE...)	180 €* à la charge du CE
Du 16 au 20 mai	5 jours	Clermont-Ferrand	Économique CE	Les élus CE titulaires	220 €* à la charge du CE

\* Tarif 2011 incluant les frais et documents pédagogiques + les pauses et le déjeuner  
Le salaire est maintenu obligatoirement par l'employeur pour les formations CE et CHSCT proposées.



*QuiétiCE vous souhaite  
ses meilleurs vœux de bonheur,  
santé et prospérité pour cette année 2011.*