

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article293>

Changement d'affectation d'un délégué du personnel : discrimination et entrave ?

- Jurisprudence -



Publication date: mardi 12 décembre 2006

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous

droits réservés

Le directeur général et l'OPAC ont-ils entravé les fonctions du délégué du personnel en recentrant ses attributions ?

Après avoir demandé un aménagement de son poste pour permettre l'exercice de ses mandats électifs, un délégué du personnel d'un OPAC se voit proposer un recentrage de ses missions. Après un délai de réflexion de 24 heures, il donne son accord par courrier à la modification de sa fiche de poste. Estimant avoir subi des pressions pour accepter ce changement il porte plainte contre l'OPAC, personne morale, et le directeur général pour entrave à l'exercice des fonctions du délégué du personnel et pour discrimination syndicale par un employeur.

A l'appui de sa plainte il invoque une série de mesures qu'il juge discriminatoires (changement de bureau, multiplication des courriers de reproche, abattements de sa prime de qualité de service, indemnisation incomplète de ses frais de déplacement) ainsi que le non paiement d'une partie de ses heures de délégation.

Le tribunal correctionnel de Chambéry (25 octobre 2004) relaxe l'OPAC mais condamne le directeur général à un mois d'emprisonnement avec sursis et 3500 euros d'amende dès lors qu'il résulte du procès-verbal de l'inspection du travail, que la mesure de mutation critiquée correspondait à une "rétrogradation non acceptée" par le syndicaliste qui avait, par ailleurs, subi de multiples critiques d'ordre professionnel infondées, de même que des retenues sur salaires et des refus de paiement de frais de déplacement injustifiés". Au civil le directeur est condamné à verser 7000 euros de dommages-intérêts au plaignant et 1000 euros à son syndicat.

Sur appel du directeur général, la Cour de Chambéry (CA Chambéry 19 octobre 2005 n°05/689) confirme la relaxe de la personne morale : les poursuites ayant été intentées avant l'entrée en vigueur de la loi Perben II généralisant la responsabilité des personnes morales à toutes les infractions, l'OPAC ne saurait être déclaré, en l'espèce, pénalement responsable (avant la loi du 9 mars 2004, la responsabilité pénale des personnes morales n'était possible que si le texte d'incrimination le prévoyait expressément ce qui n'était pas le cas pour infractions visées à la prévention).

S'agissant de la plainte dirigée contre le directeur général, les magistrats de la Cour d'appel ont une autre lecture des événements. Selon la Cour, le délégué du personnel est mal venu de venir critiquer le recentrage de ses missions alors que c'est lui qui avait demandé un aménagement de son poste pour pouvoir accomplir correctement ses missions représentatives du personnel. Dès lors que les missions qui lui ont été confiées n'étaient pas nouvelles, "son contrat de travail n'apparaît pas avoir été fondamentalement modifié mais qu'en réalité la liste de ses tâches a été seulement un peu raccourcie à sa requête". Les tracasseries invoquées, notamment la multiplication des lettres de reproche, n'apparaissent pas plus discriminatoires dès lors qu'elles s'appuyaient sur des griefs fondés (notamment utilisation du véhicule et de la carte d'autoroute à des fins personnelles). Enfin le non paiement d'une partie des heures de délégation s'explique par le dépassement non justifié du crédit d'heures de délégation. Les magistrats d'appel en déduisent qu'aucune infraction ne peut être imputée au directeur général.

La Cour de cassation, sur pourvoi du syndicaliste, casse l'arrêt et renvoie l'affaire devant la Cour d'appel de Lyon : les magistrats ne pouvaient rejeter l'action du syndicaliste "sans s'expliquer sur le refus opposé par [lui] en présence d'un huissier de justice à l'exécution des tâches découlant de sa nouvelle affectation, alors que toute mutation de poste ou de fonctions imposée contre son gré à un salarié investi de fonctions représentatives caractérise le délit d'entrave, à moins que l'employeur n'en apporte la pleine justification (...) La cour d'appel, qui ne s'est pas davantage expliquée sur le refus de paiement de la totalité des heures de délégation contestées ni sur l'ensemble des mesures d'ordre professionnel prises à l'égard de Serge X... et qui pouvaient revêtir un caractère discriminatoire par rapport aux autres salariés de l'établissement, n'a pas justifié sa décision".

PS:

– Aux termes de l'article L 482-1 du Code du travail "quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions (...) sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 7500 euros".

– Selon l'article L 412-2 du même code "il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts. Ces dispositions sont d'ordre public".

– La Cour de cassation reproche, en l'espèce, aux magistrats d'appel d'avoir passé complètement sous silence la circonstance que le syndicaliste se soit opposé, devant huissier, aux nouvelles missions qui lui étaient confiées.