

**Le délit d'entrave,  
une protection pour les droits syndicaux**

**Utilisons-le en cas d'atteinte à l'exercice  
de nos droits syndicaux !**

**À DESTINATION  
DES SYNDICATS**

Lorsque l'employeur manifeste une certaine résistance et présente un comportement volontaire ou non ayant pour effet d'empêcher le bon fonctionnement à l'exécution des missions d'un représentant du personnel ou d'une instance, celui-ci peut être coupable d'un délit d'entrave et s'expose à des risques de poursuites pénales.

Ce délit d'entrave envers les représentants du personnel peut lui coûter cher. Il est bon de rappeler à l'employeur que tel ou tel comportement est susceptible de constituer une entrave au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Dans cette fiche pratique, nous aborderons la manière de constater, de dénoncer le délit d'entrave et de porter plainte à ce titre.

### **LES CARACTÉRISTIQUES DU DÉLIT D'ENTRAVE**

Il est constitué des 3 éléments suivants :

■ **Un élément légal :**

La méconnaissance d'une disposition législative ou réglementaire.

■ **Un élément matériel :**

Une action ou omission pour empêcher le fonctionnement d'une instance représentative du personnel,

■ **Un élément intentionnel :**

La volonté d'accomplir un acte interdit (Cass. ass. plén., 28 janvier 1983, n° 80-93.511).



**Le délit d'entrave,  
une protection pour les droits syndicaux**

**Utilisons-le en cas d'atteinte à l'exercice  
de nos droits syndicaux !**

**À DESTINATION  
DES SYNDICATS**

**Quelques exemples de délits d'entraves :**

- Non-respect du délai de communication des documents aux représentants du personnel.
- Non-convocation d'un représentant du personnel à une réunion obligatoire.
- Refus de mettre à disposition un local syndical.
- Refus d'organiser les élections des représentants du personnel.
- Absence d'information ou de consultation obligatoire du CE.
- Licenciement abusif d'un salarié protégé.
- Empêchement de la constitution d'un comité d'entreprise.
- Non-respect de la libre désignation des représentants du personnel.
- Refus de fournir les informations auxquelles le délégué du personnel est en droit d'accéder...

**QUELQUES RÉFÉRENCES DE JURISPRUDENCE**

- Délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT (Cass. du 9 décembre 2008 n° 08-80788),
- Délit d'entrave lié au refus d'organiser des élections des représentants du personnel (Cass. du 20 octobre 1970 n° 70-90221),
- Délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (Cass. du 22 mars 1983 n° 80-93511),
- Délit d'entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise (Cass. du 22 mars 1983 n° 82-91562),
- Délit d'entrave lié au licenciement abusif des représentants du personnel (Cass. du 4 avril 1995 n° 93-80312),
- Délit d'entrave en cas du non-respect du délai de communication aux représentants du personnel (Cass. du 3 janvier 2006 n° 05-80443),
- Délit d'entrave à la constitution d'un comité d'Entreprise et atteinte à l'exercice régulier des fonctions d'un délégué du personnel (Cass. du 5 mars 2013 n° 11-83984),

**Le délit d'entrave,  
une protection pour les droits syndicaux**

**Utilisons-le en cas d'atteinte à l'exercice  
de nos droits syndicaux !**

**À DESTINATION  
DES SYNDICATS**

## **CE QUI A CHANGÉ AVEC LA LOI N° 2015-990 DU 6 AOUT 2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES, DITE « LOI MACRON »**

La loi « MACRON » adoptée le 6 août 2015 **supprime les peines d'emprisonnement pour le cas précis** de l'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel ou des représentants du personnel et **les remplace par des sanctions financières** (Art.262 de la loi).

### **QUE RISQUE L'EMPLOYEUR QUI COMMET UN DÉLIT D'ENTRAVE ?**

Lorsqu'un délit d'entrave est constaté, cela peut coûter cher à l'employeur.

#### **Exemples de sanctions que l'employeur encourt :**

■ Le fait, dans une entreprise d'au moins trois cents salariés ou dans un établissement distinct comportant au moins trois cents salariés, de **ne pas établir et soumettre annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement le bilan social d'entreprise ou d'établissement** prévu à l'article L. 2323-68 est puni d'une amende de 7 500 €. (Art. L2328-2 du Code du travail)

■ Le fait de **porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait de **porter atteinte au fonctionnement régulier du comité** est puni d'une amende de 7 500 € (Art.L4742-1 du Code du travail).

■ 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. (Art.L2146-1 du Code du travail).

**Le délit d'entrave,  
une protection pour les droits syndicaux**

**Utilisons-le en cas d'atteinte à l'exercice  
de nos droits syndicaux !**

**À DESTINATION  
DES SYNDICATS**

### QUI PEUT DÉNONCER LE DÉLIT D'ENTRAVE ?

- Les délégués syndicaux (DS).
- Les représentants élus par les salariés.
- Les élus au Comité d'Entreprise et/ou d'Établissement (CE).
- Les Délégués du Personnel (DP).
- Les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

### COMMENT FAIRE CONSTATER UN DÉLIT D'ENTRAVE ?

En cas de constatation de délit d'entrave, il faut :

- Informer votre syndicat de la procédure que vous envisagez de lancer à l'encontre de l'employeur.
- Faire une déclaration dans l'instance représentative du personnel concerné.
- Établir un courrier recommandé avec accusé de réception en décrivant les faits du délit et demandant à l'employeur de mettre fin à l'entrave.
- Saisir l'inspection du travail par courrier recommandé avec accusé de réception en décrivant l'entrave et demander qu'il fasse le constat du délit.

### ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL, DÉLIT D'ENTRAVE

- Comité de groupe : L.2335-1
- CHSCT : L.4742-1
- Droit syndical : L.2146-1
- Médiateur : L.1155-1
- Suppression de la peine d'emprisonnement : L.2316-1, L.2328-1, L.2328-2, L.2335-1, L.2346-1, L.2355-1, L.2365-1, L.2375-1, L.4742-1

### À NOTER

L'inspecteur du travail a effectivement le pouvoir de dresser un procès-verbal (PV) pour constater l'entrave. Auparavant, il peut néanmoins envoyer à l'employeur des observations et l'inviter à régulariser la situation.

Si l'inspecteur du travail dresse un PV, celui-ci sera transmis au procureur de la République (art. L8113-7 du Code du travail), qui décidera s'il y a lieu ou pas d'engager des poursuites pénales envers l'employeur.

**Le délit d'entrave,  
une protection pour les droits syndicaux**

**Utilisons-le en cas d'atteinte à l'exercice  
de nos droits syndicaux !**

**À DESTINATION  
DES SYNDICATS**

## ENGAGER DES POURSUITES POUR DÉLIT D'ENTRAVE

Dans la majeure partie des cas de poursuites pour délit d'entrave, il est nécessaire de recourir à un avocat spécialisé ou de se faire assister par le service juridique d'un syndicat.

Les poursuites pénales pour entrave peuvent être déclenchées par le procureur de la République sur la base :

- D'un procès-verbal de l'inspecteur du Travail (art. L8113-7 du Code du travail).
- D'une plainte simple déposée par la victime (un représentant du personnel qui s'estime victime d'une entrave peut porter plainte).

Dans tous les cas, c'est le procureur de la République qui décide d'engager l'action au pénal (Art.40-1 du code de procédure pénale).

Le délai pour agir est de 3 ans.

### À NOTER

Il est possible d'engager directement l'action au pénal auprès du Procureur de la République qui décidera ou non de la soutenir (Art.40 du code de Procédure pénale).

*Le pôle expertise FO réactualisera la fiche pratique « Délit d'entrave » avec la mise en place du Comité social et économique.*