

<http://www.happyce.fr>

Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 10 janvier 1989, 87-80.048

Références

**Cour de cassation
chambre criminelle**

Audience publique du mardi 10 janvier 1989

N° de pourvoi: 87-80048

Publié au bulletin **Cassation partielle**

Président :M. Le Gunehec, président

Rapporteur :M. Dumont, conseiller rapporteur

Avocat général :M. Lecocq, avocat général

Avocats :la SCP Masse-Dessen et Georges, la SCP Desaché et Gatineau, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

CASSATION PARTIELLE sur le pourvoi formé par :

- l'union départementale CFDT de la Loire,

- le syndicat CFDT des métaux,

parties civiles,

contre l'arrêt du 9 décembre 1986 de la cour d'appel de Lyon, 4e chambre, qui, après avoir relaxé Pierre X... des chefs d'entraves au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, d'entrave à l'exercice des fonctions des délégués du personnel et d'entrave à l'exercice du droit syndical, les a déboutés de leurs demandes.

LA COUR,

Vu les mémoires produits en demande et en défense ;

Sur le deuxième moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 412-17, L. 412-21, L. 424-3, L. 426-1, L. 434-1, L. 481-2, L. 482-1 et L. 483-1 du Code du travail, de l'article 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale :

" en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a déclaré non établi le délit poursuivi d'entrave à la libre circulation des délégués syndicaux, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise et, de ce chef, a déclaré les parties civiles demanderesse mal fondées et irrecevables en leurs demandes ;

" aux motifs qu'il résulte des éléments de la cause et des constatations faites par les services de l'inspection du Travail qu'à la date des faits visés par la prévention, le salarié protégé de l'établissement qui désirait quitter son poste de travail pour l'exercice de sa mission devait se faire délivrer un bon de délégation mentionnant les heures de début et de fin de délégation ; que le délégué devait présenter ce bon pendant l'exercice de sa mission à toute demande de la hiérarchie ou du service de surveillance ; qu'en effet, ce bon constituait également le titre de libre circulation dérogeant à la réglementation applicable à l'ensemble du personnel qui interdit de quitter son poste de travail sans autorisation ; qu'en ce qui concerne les délégations faites en dehors des heures de travail, le personnel protégé devait pour circuler dans l'usine se faire remettre, dans les mêmes conditions, le même bon, sans que soit exigée la mention de l'heure de départ et d'arrivée ; qu'il n'est cependant pas établi que les contrôles effectués en ce qui concerne la circulation dans l'usine l'aient été dans le but d'entraver la libre circulation des délégués ; qu'ils apparaissaient, au contraire, comme normaux et relevant de la bonne organisation de l'entreprise, au plan notamment de la sécurité et de la protection des secrets de fabrication ; que sur l'ensemble du personnel protégé, le nombre de contrôles n'était pas abusif ; que le seul fait de mettre le personnel protégé dans l'obligation de se munir préalablement à chaque mission effectuée d'un laissez-passer et de le présenter au personnel de surveillance dans l'usine ne saurait, en soi, constituer une entrave à la libre circulation dès lors que l'employeur ou le responsable de la sécurité doit pouvoir contrôler la circulation de son personnel dans l'entreprise ; qu'au surplus il n'a pas été établi que ces contrôles aient été abusifs et pratiqués dans l'intention d'entraver la libre circulation du personnel ;

" alors qu'il résulte des dispositions légales applicables que les délégués syndicaux et les représentants du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise, liberté à laquelle il ne peut être apporté aucune limitation par note de service ou décision unilatérale de l'employeur ; qu'en l'espèce, il résulte ainsi des propres constatations de l'arrêt infirmatif attaqué que l'employeur contrôlait ainsi la circulation de son personnel dans l'entreprise, dont les délégués syndicaux et représentants du personnel, tant pendant leurs heures de travail que même en dehors de celles-ci ; que l'entrave poursuivie était donc caractérisée ; que, partant, la cour d'appel a omis de tirer de ses propres constatations les conséquences légales qui en résultaient nécessairement ;

" alors, surtout, que de ce chef, il n'a pas été répondu aux conclusions des parties civiles demanderesse selon lesquelles, par note de la direction du personnel et des relations sociales, il était exposé que l'obligation de porter sur soi le bon de délégation pour pouvoir le présenter à toute réquisition de la maîtrise ou du service gardiennage, n'était qu'un rappel des dispositions du règlement intérieur, concernant l'ensemble du personnel, manifestant ainsi que le droit de circulation des délégués ne devait pas être différent du droit de circulation de l'ensemble du personnel, ce qui est contraire aux textes applicables ;

" alors, enfin, que, dans leurs conclusions, sur ce point encore délaissées, les parties civiles demanderesse faisaient valoir que les représentants du personnel dans l'entreprise étaient tout à fait connus, de sorte qu'ils n'avaient pas besoin d'établir leur qualité de représentants du personnel ou délégués syndicaux ; qu'en tout cas, ils pourraient porter un badge comme d'autres membres du personnel appelés à se déplacer régulièrement dans l'entreprise ; que ces

contrôles étaient fréquents et avaient lieu, ainsi qu'il résultait de deux attestations, au moment d'une prise de contact avec un salarié sur son poste ce qui avait pour effet d'entraver le dialogue entre les salariés et les délégués " ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et du procès-verbal de l'inspecteur du Travail, base des poursuites, que Pierre X..., directeur des établissements Peugeot de Saint-Etienne, a pris deux notes de service prescrivant que les bons de délégation demandés par les représentants du personnel avant de partir en mission devaient être conservés par ces représentants pendant l'exercice de cette mission afin qu'ils puissent l'utiliser comme titres de circulation dans l'entreprise et les représenter éventuellement au service de surveillance, tant pendant l'horaire de travail des intéressés qu'en dehors de ces heures ; que X... en raison de ces faits a été poursuivi des chefs d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel et d'entrave à l'exercice du droit syndical pour avoir imposé aux membres du comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux des titres de circulation soumis à des contrôles multiples et limitant la liberté de circulation de ces salariés ; qu'il a été déclaré coupable par le Tribunal ;

Attendu que, pour infirmer le jugement entrepris et relaxer le prévenu de ces chefs de prévention, la juridiction du second degré énonce notamment " qu'il n'est nullement soutenu ni même allégué... qu'un salarié protégé se soit vu refuser un bon de délégation et qu'un contrôle quelconque ait été fait a priori sur l'activité du personnel protégé ; qu'il n'est pas davantage établi que les contrôles effectués en ce qui concerne la circulation dans l'usine " aient été abusifs " et qu'ils aient été faits dans le but d'entraver la libre circulation des délégués ; qu'ils apparaissent au contraire comme normaux et relevant de la bonne organisation de l'entreprise au plan notamment de la sécurité et de la protection des secrets de fabrication " ; qu'elle observe encore " que le seul fait de mettre le personnel protégé dans l'obligation, d'une part, de se munir, préalablement à chaque mission effectuée, d'un laissez-passer, appelé " bon de délégation " parce qu'il est également utilisé pour la comptabilisation du temps passé en mission par le personnel protégé pendant les horaires de travail, et, d'autre part, de présenter ce bon au personnel de surveillance dans l'usine, ne saurait en soi constituer une entrave à la libre circulation dès lors que le bon est systématiquement remis à la moindre demande du salarié protégé et que l'employeur ou le responsable de la sécurité, dans les conditions de travail, doit pouvoir contrôler la circulation de son personnel dans l'entreprise " ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs la cour d'appel, qui a constaté par une appréciation souveraine des éléments de la cause que les notes de service prescrivant l'emploi de bons de délégation comme titres de circulation n'avaient porté aucune atteinte à la liberté d'action des représentants du personnel et qui a répondu aux conclusions des parties civiles sans être tenue de les suivre dans le détail de leur argumentation, n'a pas encouru les griefs allégués ; qu'en effet le principe de la libre circulation des délégués syndicaux et des représentants élus du personnel pour l'exercice de leurs fonctions n'interdit pas à l'employeur, responsable de la sécurité et de la bonne marche de l'entreprise, d'exiger de ceux qui y circulent la justification de leur qualité et qu'il lui appartient, après la consultation-non contestée en l'espèce-des intéressés, de déterminer les modalités de ce contrôle à la condition que celles-ci n'aient pas pour effet de limiter l'exercice du droit syndical et d'entraver les fonctions des délégués et représentants précités ;

Qu'ainsi le moyen ne peut être admis ;

Sur le quatrième moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 432-1, L. 431-5, L. 432-10 et L. 483-1 du Code du travail, de l'article 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale :

" en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a déclaré non établie l'entrave poursuivie apportée au fonctionnement du comité d'entreprise pour non-information du comité d'entreprise à l'occasion de l'opération " plein emploi " et a, de ce chef, déclaré les parties civiles demanderesse mal fondées et irrecevables en leur demande ;

" aux motifs qu'il est reproché au prévenu d'avoir déjà donné des informations sur des mutations de personnel dans l'entreprise au personnel de l'usine, sans en donner au préalable connaissance au comité ; qu'ainsi, le comité n'a pas été en mesure de jouer son rôle d'information, le personnel ayant été mis au courant avant lui des décisions prises par la direction ; que l'article L. 431-5 prescrit seulement à l'employeur de ne pas prendre une décision avant d'avoir consulté régulièrement le comité ; que le seul fait d'avoir fait part d'un projet de mutation d'un certain nombre de salariés à des salariés de l'usine ne saurait constituer le délit d'entrave, le Code du travail ne faisant pas état d'un droit de priorité à l'information au privilège exclusif du comité d'entreprise ; qu'il n'interdit pas à l'employeur de faire part à des salariés autres que ceux du comité d'entreprise des événements particulièrement graves qui vont se produire dans l'usine par suite de la mutation projetée d'une partie du personnel ; que le problème de l'excédent d'effectif avait été régulièrement exposé au cours d'une réunion du 12 septembre 1983 et des réunions suivantes ; que, contrairement aux allégations des services de l'inspection du Travail, le chiffre de 70 personnes en sureffectif, fin 1984, avait été communiqué au comité d'établissement dès le 31 janvier 1984 ;

" alors que, se serait-il même agi d'un seul projet de mutation de salariés dans l'entreprise, ce projet devait être soumis à l'avis préalable du comité d'entreprise de manière à permettre à ses membres de l'examiner et d'en informer aussi, ensuite, le personnel en en présentant les risques et les avantages, ainsi que l'avaient estimé les premiers juges ;

" alors, en tout cas, que dans leurs conclusions, les parties civiles demanderesse faisaient valoir que les réunions qui avaient été tenues avec les membres du personnel de l'entreprise avaient pour but non seulement de les informer sur la situation de l'emploi mais encore de les sensibiliser, en vue d'obtenir leur accord pour des mutations à venir ; qu'il en résulte que le principe de ces mutations était d'ores et déjà arrêté, sans consultation du comité d'entreprise ; que les juges d'appel ne pouvaient laisser sans réponse ce chef des conclusions des parties civiles demanderesse et s'abstenir de rapporter les conditions de la tenue de ces réunions " ;

Attendu qu'il était également reproché à X... d'avoir, lors de réunions tenues le 20 et le 27 février 1984 avec le personnel, informé ce dernier d'un sureffectif de 70 personnes dans l'établissement de Saint-Etienne et de la nécessité pour ce personnel d'accepter des mutations dans d'autres établissements de l'entreprise ou de prendre, en cas de refus, le risque d'un licenciement, alors que le comité d'établissement, lors d'une réunion tenue le 31 janvier 1984, n'avait été informé que de façon incomplète de cette question et n'avait reçu aucune précision chiffrée ; qu'à la suite de ces faits X... a été poursuivi du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement pour ne pas avoir informé au préalable ce comité des mesures de nature à affecter l'emploi et de ne l'avoir pas mis en mesure de formuler des avis ou des vœux ; qu'il a été déclaré coupable par le Tribunal ;

Attendu que pour infirmer le jugement et relaxer X... de ce chef de prévention la juridiction du second degré énonce notamment que la question de l'excédent d'effectif à l'usine de Saint-Etienne a été régulièrement exposée au cours de la réunion du comité du 12 septembre 1983 puis aux réunions qui ont suivi et que " contrairement aux allégations du service de l'inspection du Travail, le chiffre de 70 personnes, en sureffectif fin 1983, a été communiqué au comité d'établissement dès le 31 janvier 1984 " ;

Attendu qu'en l'état de ces constatations de fait, qu'il n'appartient pas à la Cour de Cassation de réviser, et d'où il résulte que, contrairement à ce qui est allégué, le comité d'entreprise a été avisé de la situation de l'emploi avant le personnel de l'usine et qu'il a donc pu jouer auprès de celui-ci son rôle d'information, la cour d'appel qui n'était pas tenue de répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes, a justifié légalement sa décision sans encourir les griefs du moyen, lequel ne peut qu'être écarté ;

Mais sur le premier moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 432-4, L. 432-7, L. 434-1, L. 434-4 et L. 483-1 du Code du travail, de l'article 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale ;

" en ce que l'arrêt attaqué a déclaré non établie l'entrave poursuivie au fonctionnement du comité d'entreprise, constituée par le refus du prévenu qu'il soit fait une transcription intégrale, sur les procès-verbaux des séances dudit comité, d'informations obligatoires présentant prétendument un caractère confidentiel et, de ce chef, a déclaré les parties civiles demanderesses mal fondées et irrecevables en leurs demandes ;

" aux motifs qu'il est constant que l'ensemble des informations légales, économiques et financières prévues par la loi n'ont pas été retranscrites sur les procès-verbaux de réunion du comité d'établissement ; que ce n'était pas à raison d'une mauvaise volonté délibérée du rédacteur des procès-verbaux ou du prévenu mais parce que lesdites informations n'avaient pas été laissées un temps suffisant pour qu'elles puissent être portées matériellement sur le procès-verbal ; qu'il n'était pas établi ainsi que le prévenu ait voulu intentionnellement tourner la loi ;

" alors que ces constatations établissent l'élément matériel de l'infraction poursuivie dont l'élément intentionnel se déduit du caractère volontaire de l'agissement constaté ; que, par suite, la cour d'appel ayant constaté que les informations litigieuses n'avaient pas été laissées un temps suffisant au rédacteur des procès-verbaux pour qu'il puisse les porter matériellement, a omis de tirer de cette constatation la conséquence légale qui en résultait nécessairement ;

" alors, en tout cas, qu'en ne précisant pas la raison pour laquelle ces informations n'auraient pas été laissées un temps suffisant au rédacteur des procès-verbaux, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

" alors, enfin, que ces motifs ne répondent pas, en réalité, au chef des conclusions des parties civiles demanderesses selon lequel le prévenu avait refusé de donner par écrit les informations prévues par les textes à raison de leur confidentialité prétendue et contestée, ainsi qu'il avait été constaté par l'inspecteur du Travail " ;

Vu lesdits articles ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit contenir les motifs propres à justifier la décision ; que l'insuffisance des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu que le prévenu était encore poursuivi pour avoir refusé, en excipant de leur caractère confidentiel, la retranscription intégrale, sur les procès-verbaux des séances du comité d'établissement, des informations que l'employeur doit donner trimestriellement à ce comité en matière économique conformément aux dispositions de l'article L. 432-4 du Code du travail ; qu'il a été relaxé par le Tribunal ;

Attendu que, pour confirmer le jugement à cet égard, la juridiction du second degré, après avoir relevé qu'il était " constant... que l'ensemble des informations... prévues par la loi n'ont pas été retranscrites sur les procès-verbaux de réunion du comité d'établissement ", énonce " que les premiers juges ont à bon droit relaxé X... de ce chef de prévention après avoir constaté

que la retranscription n'avait pas été faite ou avait été faite avec retard, non par une mauvaise volonté délibérée du rédacteur des procès-verbaux ni du prévenu, mais parce que lesdites informations n'avaient pas été laissées un temps suffisant pour qu'elles puissent être portées matériellement sur le procès-verbal " et " qu'ainsi il n'est pas établi que le prévenu ait voulu intentionnellement tourner la loi " ;

Mais attendu qu'en se déterminant ainsi, d'une part, sans s'expliquer sur le point de savoir si le prévenu s'était ou non opposé à la retranscription des informations sur les procès-verbaux et, d'autre part, sans rechercher pourquoi ces informations n'avaient pas été laissées un temps suffisant à la disposition du secrétaire du comité pour qu'il puisse les retranscrire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

Sur le troisième moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 434-1 et L. 483-1 du Code du travail, de l'article 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale :

" en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a déclaré non établi le délit d'entrave poursuivi au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, constitué par le refus de régler à un membre du comité d'entreprise des heures supplémentaires de délégation pour circonstances exceptionnelles et, de ce chef, a déclaré les parties civiles demanderesses mal fondées et irrecevables en leur demande ;

" aux motifs qu'au mois d'octobre 1983, il est constant que le salarié intéressé avait dépassé de 5 heures 22 minutes le crédit d'heures alloué aux membres du comité d'établissement ; que, pour justifier ce dépassement, les parties civiles demanderesses indiquaient qu'il existait en l'espèce des circonstances exceptionnelles, à savoir sa participation aux élections des organismes de gestion de la Sécurité sociale et sa participation, en tant que membre du comité d'entreprise, à des discussions en vue d'un licenciement économique ; qu'en déclarant que le temps correspondant aux heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, le législateur n'a visé que le crédit d'heures normal ; que c'est à la partie qui se prévaut de circonstances exceptionnelles et demande le paiement des heures excédentaires utilisées d'en justifier, en cas de contestation, sans que l'entreprise ait à les payer a priori ; qu'au surplus, la preuve n'est pas rapportée que le salarié intéressé ait justifié de circonstances exceptionnelles ; qu'en effet, les fonctions de délégué de liste aux élections du conseil d'administration du régime général de la Sécurité sociale n'entrent pas dans l'activité normalement dévolue à un membre du comité d'entreprise ; que, par ailleurs, la chambre sociale de la cour d'appel saisie par l'intéressé avait décidé que ce dernier n'avait pas justifié de circonstances exceptionnelles ;

" alors que l'article L. 434-1 du Code du travail dispose que les temps de délégation qu'il édicte sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale, sans distinguer entre le crédit légal d'heures de délégation et les heures de dépassement, en cas de circonstances exceptionnelles ; qu'ainsi, en limitant cette disposition au " crédit d'heures normal " et en excluant les heures de dépassement, la cour d'appel a ajouté à ces dispositions une restriction qu'elles ne comportent pas et, partant, les a violées ;

" alors, en tout cas, qu'elle n'a pas répondu au chef des conclusions des parties civiles demanderesses selon lequel ces circonstances exceptionnelles étaient constituées, pour partie, par la participation de l'intéressé, en tant que membre du comité d'entreprise, à des discussions en vue d'un licenciement économique ;

" alors, au demeurant, qu'une décision rendue en matière civile, sauf exception formellement autorisée par la loi, ne saurait s'imposer au juge répressif ; qu'en se fondant ainsi, sans la discuter, sur une décision civile, le juge pénal a méconnu les règles de sa compétence " ;

Vu lesdits articles ;

Attendu que, sauf les exceptions formellement prévues par la loi, les décisions rendues en matière civile n'ont pas l'autorité de la chose jugée au regard de l'action publique dont est saisie la juridiction répressive ;

Attendu que X... a été enfin poursuivi du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise pour avoir refusé de considérer comme temps de travail le temps passé pour l'exercice de ses fonctions au-delà du crédit d'heures légal par un membre du comité d'établissement qui prétendait justifier le dépassement de ce crédit par l'existence de circonstances exceptionnelles résultant de sa participation, d'une part, à des élections aux organismes de gestion de la Sécurité sociale et, d'autre part, à des discussions relatives à un projet de licenciement économique ; que le Tribunal l'a déclaré coupable ;

Attendu que, pour infirmer le jugement et relaxer le prévenu de ce chef de prévention, la juridiction du second degré énonce que c'est au salarié " qui se prévaut de circonstances exceptionnelles et demande le paiement des heures excédentaires... d'en justifier, en cas de contestation, sans que l'entreprise ait à les payer a priori ; qu'étendre la présomption établie par le législateur pour le crédit d'heures normal à l'existence de circonstances exceptionnelles susceptibles de légitimer a priori un dépassement ne permettrait plus de préciser la limite du dépassement ni d'exercer le moindre contrôle " ; qu'elle observe que le salarié ne rapporte pas la preuve des circonstances exceptionnelles qu'il invoque ; que les fonctions de délégué de la liste CFDT aux élections du conseil d'administration du régime général de la Sécurité sociale n'entrent pas dans l'activité normalement dévolue à un membre du comité d'entreprise ; que, par ailleurs, la chambre sociale de la cour d'appel de Lyon, saisie par le salarié d'une demande de paiement des heures de délégation litigieuses, a jugé le 4 février 1986 qu'il ne justifiait pas de l'existence de circonstances exceptionnelles et n'avait aucune créance sur son employeur ;

Attendu que la cour d'appel a considéré à bon droit, d'une part, que l'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale comme temps de travail le temps nécessaire aux membres du comité d'entreprise pour exercer leurs fonctions était limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi ou par un accord collectif plus favorable et ne s'étendait pas à celles qui sont prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartenait au salarié d'établir l'existence, préalablement à tout paiement par l'employeur, et, d'autre part, que la participation d'un membre du comité d'entreprise aux élections du conseil d'administration des caisses de Sécurité sociale ne se rattachait pas à l'exercice de son mandat ;

Mais attendu qu'ayant constaté que les parties civiles prétendaient aussi justifier le dépassement des heures de délégation par l'existence de circonstances exceptionnelles résultant de discussions relatives à un projet de licenciement économique, la cour d'appel ne pouvait se borner, pour rejeter cette existence, à se fonder sur la décision d'une juridiction civile qui ne pouvait constituer qu'un élément de discussion dans le débat contradictoire ; qu'il lui appartenait, s'agissant d'une question dont dépendait l'application de la loi pénale, de rechercher elle-même si l'importance du projet ou les conditions dans lesquelles il intervenait justifiaient ou non l'existence desdites circonstances ; qu'en statuant comme elle l'a fait, elle a méconnu les principes ci-dessus rappelés ;

D'où il suit que la cassation est encore encourue de ce chef ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE l'arrêt rendu le 9 décembre 1986 par la cour d'appel de Lyon, mais seulement en celles de ses dispositions relatives aux intérêts civils se rapportant à la communication des informations au comité d'entreprise et à l'existence de circonstances exceptionnelles concernant un projet de licenciement économique, toutes autres dispositions étant expressément maintenues ;

Et pour qu'il soit à nouveau jugé conformément à la loi, dans les limites de la cassation ainsi prononcée :

RENVOIE la cause et les parties devant la cour d'appel de Dijon.

Analyse

Publication : Bulletin criminel 1989 N° 10 p. 22

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 9 décembre 1986

Titrages et résumés :

1° TRAVAIL - Droit syndical dans l'entreprise - Délégués syndicaux - Prérogatives légales - Libre circulation dans l'établissement - Titre de circulation - Licéité - Conditions

1° Voir le sommaire suivant.

2° TRAVAIL - Salariés spécialement protégés - Délégués du personnel - Prérogatives légales - Libre circulation dans l'établissement - Titre de circulation - Licéité - Conditions

2° Voir le sommaire suivant.

3° TRAVAIL - Comité d'entreprise - Membres - Libre circulation dans l'établissement - Titre de circulation - Licéité - Conditions

3° Les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel, qui peuvent se déplacer librement dans l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions, doivent cependant pouvoir justifier de leur qualité au cours de leurs déplacements. Il appartient à l'employeur, responsable de la sécurité et de la bonne marche de l'entreprise, de déterminer, après consultation des intéressés, les modalités du contrôle exercé à cet égard, à la condition que celles-ci n'aient pas pour effet de limiter l'exercice du droit syndical, ni d'entraver les fonctions des représentants précités (1).

4° TRAVAIL - Comité d'entreprise - Membres - Temps nécessaire à l'exercice des fonctions - Temps payé comme temps de travail - Crédit d'heures - Dépassement en cas de circonstances exceptionnelles - Contrôle de l'employeur - Justifications exigibles

4° L'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale, comme temps de travail, le temps nécessaire aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions, est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi et ne s'étend pas à celles qui sont prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartient au salarié d'établir l'existence, préalablement à tout paiement par l'employeur, de même que la conformité de l'utilisation desdites heures eu égard au mandat représentatif dont il est investi (2).

5° TRAVAIL - Comité d'entreprise - Membres - Temps nécessaire à l'exercice des fonctions - Temps payé comme temps de travail - Participation aux élections aux organismes de gestion de la Sécurité sociale (non)

5° La participation d'un membre du comité d'entreprise à des élections aux organismes de gestion de la Sécurité sociale ne se rattache pas à l'exercice de son mandat (3).

6° CHOSE JUGEE - Autorité du civil - Conditions

6° Sauf les exceptions formellement autorisées par la loi, les décisions rendues en matière civile n'ont pas autorité de la chose jugée au regard de l'action publique dont sont saisies les juridictions répressives. Les juges du fond doivent statuer eux-mêmes sur toute question dont dépend, selon eux, l'application de la loi pénale, malgré l'existence d'une décision civile rendue sur cette question (4).

Précédents jurisprudentiels : CONFER : (3°). Chambre criminelle, 1988-04-12 , Bulletin criminel 1988, n° 155, p. 402 (cassation partielle). CONFER : (4°). Chambre criminelle, 1987-05-26 , Bulletin criminel 1987, n° 219, p. 600 (cassation). CONFER : (5°). Chambre sociale, 1987-01-21 Bull. 1987, V, n° 26, p. 14 (cassation) ; Chambre sociale, 1987-03-19 Bull. 1987, V, n° 174, p. 110 (cassation) . CONFER : (6°). Chambre criminelle, 1975-10-29 , Bulletin criminel 1975, n° 231, p. 614 (rejet) ; Chambre criminelle, 1977-10-04 , Bulletin criminel 1977, n° 287, p. 724 (cassation partielle) ; Chambre criminelle, 1978-01-23 , Bulletin criminel 1978, n° 24, p. 54 (rejet).

Textes appliqués :

- Code du travail L412-17, L481-2
- Code du travail L424-3, L482-1
- Code du travail L434-1, L483-1

Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007064747>