ATLANTES
AVOCATS

D’un fonctionnement régulier du CSE à l’entrave : sachez l’apprécier et agissez !

- Conférence

Sommaire

- *Que recouvre la notion d'entrave ?*
- *Comment obliger l'employeur à faire ? Les autres voies d'action judiciaire du CSE*
- *Éviter l'entrave en sécurisant le fonctionnement du CSE*
- *Les actions précontentieuses en cas de non-respect du CSE*

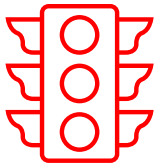
ATLANTES AVOCATS

ATLANTES

AVOCATS

Que recouvre la notion d’entrave ?

Qu’est ce qu’une entrave ?



Entrave = non-respect par l’employeur des obligations légales

Entrave est une infraction pénale qui ouvre à une action judiciaire ayant pour but :

- La réparation du préjudice subi par le CSE par l’octroi de DI ;
- La condamnation de l’auteur de l’infraction (le plus souvent l’employeur) à une amende.

Le CSE peut également agir au civil sur la base des mêmes faits qui caractérisent l’entrave pénale.

La caractérisation de l'entrave

La violation d'une règle

Le CSE doit identifier avec précision la ou les règles qui ont été violées par l'employeur et dont la violation créerait aujourd'hui une situation d'entrave.

L'élément matériel

Il faut rassembler des preuves tangibles à présenter au juge afin d'emporter sa conviction. Leurs sources peuvent être très variées : PV de CSE, courriels, attestations, relevé du logiciel de contrôle des temps, PV d'huissier, etc.

L'élément intentionnel

En matière d'entrave, la seule méconnaissance des obligations légales permet de justifier le caractère volontaire de l'acte qui est une condition en procédure pénale.

Élaborer une stratégie

Une fois que ces éléments ont été fixés, il convient d'élaborer une stratégie utile pour s'assurer d'obtenir gain de cause. La qualité des éléments recueillis est alors à analyser finement ains que l'urgence dans laquelle est, ou non, placé le CSE.

Quand ?

- L'interdiction d'entrave se retrouve à différents moments de la vie du CSE :
  - Constitution de l'instance ;
    - Refus d'organisation des élections professionnelles ;
  - Fonctionnement et prérogatives de l'instance ;
    - Prérogatives collectives (ex. : refus de tenir une réunion du CSE) ;
    - Prérogatives individuelles (ex. : impossibilité de poser des heures de délégation).

Focus : L’entrave au fonctionnement et prérogatives des IRP

Les moyens du CSE

Le local du CSE, le bénéfice et l’utilisation des heures de délégation ou l’absence de versement des budgets du CSE.

Prérogatives économiques et professionnelles

Droit à l’information ainsi qu’à celui d’émettre des avis et des vœux dans l’exercice de ses attributions consultatives et, dans ce cadre, au droit du CSE à une information transmise de qualité et à des réponses de l’employeur.

Les ASC

Le CSE est libre dans la gestion des ASC, qu'il peut déléguer, créer, supprimer, sans que l’employeur ne puisse s'y opposer. Ainsi, l'employeur qui retire au comité la gestion d'une ou de plusieurs activités, peut être poursuivi pour entrave.

Qu'est ce qu'une entrave ? Qu'est ce que **n'**est **pas** une action en entrave ?

	Action en entrave		Autres types d'actions judiciaires
	Obtenir une condamnation pour un fait passé		Agir maintenant tant que cela est possible
	Constat d'un non-respect de la loi dans le passé qui doit être sanctionné		Obtenir une obligation de faire
Exemples	➢ Refus de mettre un point à l'ordre du jour ; ➢ Refus d'accorder un local au CSE permettant la confidentialité des échanges ; ➢ Refus de paiement des heures de délégation dans le cadre de leur crédit d'heures.		➢ Exiger la tenue d'une information-consultation ; ➢ Réclamer le versement du budget du CSE ; ➢ Demander la mise à jour de la BDESE ; ➢ Exiger l'octroi d'un local.
	Civil : dommages et intérêts	Pénal : dommages et intérêts + amende	Civil uniquement : obtenir des informations, le paiement d'une créance, l'ouverture d'une information-consultation

ATLANTES AVOCATS

Qui peut intenter l'action du CSE en entrave ?

Le CSE (entreprise de + de 50 salariés)

- Il doit justifier d'un intérêt légitime, personnel et direct à agir. Il ne peut ainsi défendre que ses intérêts propres (action en entrave relative à la défense de ses propres prérogatives et de son patrimoine).

- Formalisme à respecter :
  - **Inscription à l'ordre du jour** du vote du mandat pour agir en justice
  - **Vote d'un mandat spécifique** mentionnant :
    - L'action envisagée (entrave à …) et les violations invoquées ;
    - Le nom du ou des élus titulaires habilités pour agir au nom du CSE ;
    - Le nom du Cabinet d'avocats ;
    - Les juridictions susceptibles d'être saisies (1ère instance, en appel, au fond, en urgence, au pénal, au civil) ;
    - La nature des demandes judiciaires (dommages et intérêts…) ;
    - L'enveloppe de dépense allouée.

La stratégie d'une action en entrave : choix de la procédure

	Action civile	Action pénale
Tribunal compétent	Tribunal judiciaire	Tribunal correctionnel
Prescription :	5 ans	6 ans
Durée de la procédure	Plus court qu'au pénal	Plus longue avec dépôt de plainte éventuelle instruction

Objectifs	• Obtenir la réparation d'un préjudice qui se solde par le versement de dommages et intérêts ;
	• Obtenir plus facilement une condamnation qu'au pénal ;
	• Pouvoir éventuellement se retourner au pénal ensuite si le CSE souhaite absolument une condamnation pénale.
		• Sanction avec forte portée symbolique et dissuasive ;
		• Action qui peut être exercée :
		  • Via une plainte ou une citation directe ;
		  • Via un PV dressé par l'inspection du travail sur lequel le CSE se porte partie civile.

Exemple de situation : mon employeur refuse la tenue de réunion de la CSSCT

Réagir immédiatement		Action en entrave, une réaction à moyen voire long terme
Écrire à l'inspection du travail Et/ou Écrire à la médecine du travail /CARSAT Et/ou Courrier de l'avocat du CSE	Et / ou	Engager une procédure en entrave Le CSE a beaucoup d'éléments de preuve et/ou a envie d'une sanction très symbolique : **tribunal correctionnel** Le CSE veut une procédure plus rapide pour rappeler à l'employeur qu'il doit toujours respecter ses obligations légales : **tribunal judiciaire**
Et /ou Engager une procédure en référé afin que le juge ordonne la tenue d'une réunion		

ATLANTES AVOCATS

ATLANTES AVOCATS

Comment obtenir une obligation de faire de l'employeur ?

Les autres voies d'actions judiciaires

Les autres actions du CSE : focus sur les spécificités de l'information consultation

L'entrave n'est pas la seule solution pouvant s'ouvrir au CSE lorsque ses prérogatives ne sont pas respectées :

La suspension d'une décision de l'employeur

Le CSE peut demander la suspension de mise en œuvre de projet par l'employeur **sans qu'il n'ait été consulté** (sauf en cas de licenciements économiques).

Pour ce faire, le CSE doit saisir le tribunal judiciaire en procédure en urgence.

L'exécution forcée des obligations de l'employeur

Le CSE peut demander en justice :

- La réponse à des questions dans le cadre d'une info consultation ;
- La tenue d'une réunion ;
- La communication d'informations.

A priori pas de réparation du préjudice subi

Le CSE ne peut demander l'octroi de dommages et intérêts dans ce cas qu'à titre provisionnel

→ Si le CSE souhaite obtenir des dommages et intérêts, il doit passer par la voie de l'entrave

ATLANTES AVOCATS

La saisine du juge en cas d'informations insuffisantes

Si les élus estiment manquer d'éléments suffisants, il leur appartient de saisir le tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond pour obtenir communication des éléments manquants.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis !

Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CSE, le juge peut décider la prolongation du délai.

L'initiative du contentieux relève du CSE qui dispose de délais relativement brefs pour faire valoir ses droits en justice.

Il lui appartiendra et à ses frais, de démontrer que des informations essentielles à sa consultation font défaut sans avoir toutefois de garanties que la procédure sera pour autant prolongée.

En plus de cette action, il est possible de saisir le juge pour faire reconnaître une entrave.

ATLANTES AVOCATS

ATLANTES

AVOCATS

Eviter l’entrave en sécurisant le fonctionnement du CSE

Eviter l'entrave : Sécuriser le fonctionnement du CSE

S'engager par écrit sur les règles de fonctionnement de l'instance

- Le **véhicule juridique** peut être :
  - Le règlement intérieur du CSE ;
  - L'accord de fonctionnement du CSE ;
  - Une charte de bonnes pratiques.

  Attention : faire signer le document par l'employeur pour qu'il soit lié par ces dispositions

- Les **objectifs** :
  - Encadrer et préciser les obligations de l'employeur ;
  - Organiser le fonctionnement de l'instance ;
  - Optimiser les prérogatives de l'instance.

Cette démarche peut intervenir **lors de la mise en place** du CSE (en amont de toute difficulté) et/ou **pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées**

ATLANTES AVOCATS

Eviter l'entrave : Sécuriser le fonctionnement du CSE

Un contenu au service des priorités des représentants du personnel

- Détermination des sujets prioritaires / récurrents à aborder en réunion ordinaire
- Encadrer la remise des informations :
  - Accessibilité BDESE,
  - Délai de mise à jour,
  - Adapter la nature et le contenu des informations à la culture et aux enjeux de l'entreprise.
- Positionner les 3 consultations régulières en amont des 3 négociations
- Déterminer un calendrier de réunions, le délai de consultation, de remise de l'ordre du jour et des documents en amont de la réunion
- Moyens à disposition du CSE : recours à l'enregistrement et à la sténographie, local, calcul des budgets, remboursement de frais, délégation, formation, intranet, permanence, panneaux d'affichage, archives

ATLANTES AVOCATS

ATLANTES

AVOCATS

Les actions précontentieuses en cas de non-respect des prérogatives du CSE

En cas de non-respect : les actions précontentieuses

- Le CSE peut solliciter dans le cadre de ses attributions **différents acteurs** :
  - **L'inspection du travail est compétente pour adresser un rappel de la législation du travail**, voire pour constater des infractions et dresser en conséquence un procès verbal ;
  - Spécifiquement en matière **de santé, sécurité** :
    - La **médecine du travail est un invité « de droit »** lors des réunions plénières. En fonction de l'ordre du jour, sa présence peut s'avérer fortement utile pour apprécier les démarches de la direction et des élus. Elle a un rôle de conseil.
    - **L'agent de contrôle de la CARSAT** (Caisse d'assurance retraite et de santé au travail).
- Les **avocats, juristes et experts peuvent aider les élus à justifier juridiquement leur demande, à lister les questions à poser dans le cadre de l'examen d'un sujet, à identifier les informations complémentaires à solliciter**, etc.

- Contacter son avocat, son juriste, ou son expert comptable avant la réunion a souvent plus de sens et de portée que de le contacter après, voire trop tard …
- En effet, bien souvent un contact « pré-réunion » permet de mieux préparer l'ordre du jour et d'éviter les éventuels risques de contestation voire de contentieux.

ATLANTES AVOCATS

L'appui de l'inspection du travail

Pouvoir de contrôle :
Il doit notamment **veiller à l'application des dispositions du Code du travail,** de la convention collective et des accords collectifs

Moyens d'action :

- Visite des locaux
- Réalisation d'enquête
- Accéder aux documents de l'entreprise
- Droit de prélèvement des matières ou produits distribués

- Il est chargé **de constater les infractions** à ces dispositions et stipulations
- Il est aussi chargé de **constater les manquements** à des dispositions à d'autres codes

- Il a un **rôle d'information, de conseil et de conciliation**
- Il peut conseiller les représentants du personnel et faciliter leurs tâches
- Il a un pouvoir de décision (sous forme le plus souvent d'autorisation)

ATLANTES AVOCATS

ANNEXE : les textes – entrave au CSE

- **Article L2317-1 du Code du travail**

Le fait d'apporter une **entrave soit à la constitution** d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à **la libre désignation de leurs membres**, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-1 à L. 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur **fonctionnement régulier** est puni d'une amende de 7 500 €.

- **Article L2317-2 du Code du travail**

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, 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 social et économique le bilan social d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2312-14 est puni d'une amende de 7 500 €.

- Le Code pénal ajoute des sanctions supplémentaires si l'auteur du **délit d'entrave est une** personne morale, le taux de l'amende légale est égal au quintuple de celui prévu pour une personne physique (article 131-38 du Code pénal). Par ailleurs, la peine peut également être accompagnée (article 131-39 du Code pénal) de :

- l'affichage ou de la diffusion de la décision ;
- la dissolution de la personne morale ;
- la fermeture définitive ou pour 5 ans de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction ;
- l'interdiction d'exercer définitivement ou pour 5 ans ;
- un placement sous surveillance judiciaire pour 5 ans.

Enfin, en cas de récidive, le maximum des peines d'emprisonnement et d'amende encourues est doublé (articles 132-10 et 132-14 du Code pénal).

Le délai de prescription du délit d'entrave est de 3 ans à compter du jour de commission de l'infraction.

ATLANTES
AVOCATS

Leslie GOSSART – 01 56 53 65 11
leslie.gossart@atlantes.fr

Pourquoi choisir Atlantes ?

- Nos juristes et avocats défendent, accompagnent et forment exclusivement les élu.e.s, les salariés et les syndicats
- Le Routard nous a fait confiance, avec notre partenaire Secafi, pour co-écrire le 1er guide du Routard des CSE
- Atlantes reconnu cabinet « incontournable » pour son conseil par le magazine Décideurs

\+ de 5.000 représentants du personnel formés chaque année depuis plus de 10 ans

\+ de 800 instances représentatives du personnel accompagnées et défendues dans nos missions de conseil et contentieux

\+ de 15.000 questions résolues par an dans le cadre de l'assistance juridique aux CSE

ATLANTES
AVOCATS