AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, en son audience publique tenue au Palais de Justice à PARIS, le dix-neuf octobre mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le rapport de M. le conseiller référendaire DESPORTES, les observations de la société civile professionnelle BARADUC et DUHAMEL, avocat en la Cour, et les conclusions de M. l'avocat général COTTE ;

Statuant sur le pourvoi formé par :

- B... Luc, partie civile,

contre l'arrêt de la cour d'appel de DOUAI, 4ème chambre, en date du 6 mai 1998, qui, sur renvoi après cassation, a relaxé Guy Y... du chef d'entrave à l'exercice des fonctions de délégué du personnel et débouté la partie civile de ses demandes ;

Vu le mémoire produit ;

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles L. 424-1 à L. 424-5, L. 482-1 et L. 611-10 du Code du travail, 591 et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale ;

" en ce que l'arrêt infirmatif attaqué, statuant sur renvoi après cassation, a relaxé Guy Y... du chef du délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel exercées par Luc B... au sein de la société Y... ;

" 1) aux motifs qu'il résulte de l'article L. 424-1 du Code du travail visé dans la prévention que le temps de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale ; qu'il en résulte que les primes qui représentent un caractère de constance, de fixité et de généralité font partie du salaire et sont payées en tant que tel aux délégués ; qu'en l'espèce, alors que le procès-verbal de l'inspecteur du travail, M. X..., qui a servi de base aux poursuites à l'encontre de Guy Y..., se fonde principalement sur le non-paiement des primes pour justifier les poursuites demandées, et alors que ce moyen est évoqué en première instance et a servi de base à la cassation, les parties revenant en cause d'appel ; Luc B... ne discute plus du problème du non-paiement des primes et, par voie de conséquence, reconnaît le bien fondé de l'argumentation de Guy Y... qui déniait à celles-ci (les primes) le caractère de constance, de fixité et de généralité, de sorte que le non-versement des primes ne constitue plus en l'espèce un élément d'entrave à la fonction de délégué du personnel de Luc B... ;

" alors que, quand bien même une prime n'aurait pas un caractère de constance, fixité et généralité, et ne serait ainsi qu'une gratification pouvant être attribuée suivant des facteurs subjectifs et discrétionnaires, la décision de l'employeur d'en diminuer le montant à un délégué du personnel, motivée de façon discriminatoire, par une volonté délibérée et avérée de porter par ce biais atteinte à l'exercice régulier des fonctions de représentation du personnel, en dissuadant de la sorte le délégué du personnel de prendre librement ses heures de délégation, notamment en période de forte activité, constitue le délit d'entrave ; qu'en déduisant l'absence d'entrave de la seule circonstance que les primes en cause ne présentaient pas un caractère de constance, de fixité et de généralité sans rechercher, comme elle y était invitée par Luc B... (concl. p. 10 et 11), si la diminution des primes n'était pas motivée par la volonté de porter atteinte à

l'exercice des fonctions représentatives du personnel au sein de l'entreprise comme cela résultait notamment des déclarations de l'employeur à l'inspecteur du Travail selon lesquelles la société Y... était prête à revenir sur la diminution de la prime si le salarié acceptait de prendre ses heures de délégation en dehors des périodes de forte activité, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des textes susvisés ;

" 2) aux motifs que, sur la dégradation des conditions de travail, Luc B... fait valoir que, embauché en tant que préparateur de commandes, il a été régulièrement rétrogradé pour être finalement affecté à l'entrepôt, ce qui limitait ses contacts avec les salariés en général ; qu'il n'est pas établi une disqualification quelconque, la polyvalence invoquée par Guy Y... n'est pas sérieusement contredite ; qu'ainsi, la Cour relève que, contrairement à ce qui est soutenu, la polyvalence permet un contact plus large avec les salariés de l'entreprise et loin de limiter les contacts du délégué avec les salariés, elle favorise leur plus grande consultation de sorte qu'il ne peut être reproché sur ce plan une restriction des mouvements du délégué d'autant qu'aucun élément du dossier ne permet d'établir les dégradations invoquées en vue de restreindre l'activité de Luc B... ;

" alors, d'une part, que les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail font foi jusqu'à preuve du contraire des constatations qu'ils contiennent ; qu'en passant outre aux énonciations et constatations du procès-verbal n° 31/ 93 dressé par l'inspecteur du Travail qui avait relevé que, depuis l'incident survenu lors de la réunion du comité d'entreprise du 21 septembre 1992 au cours de laquelle Guy Y... avait insulté Luc B... en le traitant de " petit merdeux " et avait ajouté " tu verras ton enveloppe au mois de juin "- incident attesté par M. A..., secrétaire dudit comité et non contesté par Didier Z..., son président-l'affectation de celui-ci avait alterné entre l'apposition d'étiquettes, le déchargement de camions amenant les chaussures à l'entrepôt et la récupération des cartons, ces deux derniers postes ayant, toujours selon les constatations de l'inspecteur du Travail, en commun d'être très peu qualifiés et de limiter les contacts possibles entre le délégué et les salariés de l'entrepôt, au prétexte qu'aucun élément du dossier ne permettait d'établir les dégradations invoquées en vue de restreindre l'activité de Luc B..., la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

" alors, d'autre part, qu'en affirmant purement et simplement que la polyvalence permet un contact plus large avec les salariés de l'entreprise sans rechercher si, en l'occurrence, les mutations imposées à Luc B... et notamment son affectation à l'entrepôt, constatées par l'inspecteur du Travail et non contestées par l'employeur, n'avaient pas eu pour effet, comme l'avait attesté le salarié Blondeau, de placer l'intéressé en marge des autres salariés et, par conséquent, de nuire à son mandat, la Cour, qui a statué par un motif d'ordre général, a violé les textes susvisés ; de la même façon, la liberté dont jouit l'employeur pour accorder ou ne pas accorder aux salariés une somme constituant, non pas une prime en raison de l'absence de constance, fixité et généralité, mais une gratification dépendant de facteurs subjectifs et discrétionnaires, trouve sa limite lorsque l'employeur utilise cette liberté de façon discriminatoire à l'encontre d'un délégué du personnel ;

" et alors, de surcroît, qu'en s'abstenant de rechercher si, sous couvert d'utiliser la polyvalence de Luc B..., l'employeur ne lui avait pas systématiquement attribué des fonctions sans intérêt (exemple : le ramassage des cartons), de façon discriminatoire, uniquement parce que Luc B... était délégué du personnel, pour le démoraliser et l'inciter à être peu revendicatif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

" 3) aux motifs que, sur l'événement du 26 mai 1992, Luc B... fait état d'insultes à son égard par Guy Y... lors de la réunion du comité d'entreprise le 26 mai 1992 ; qu'en premier lieu, la Cour ne trouve pas trace dans les pièces qui lui sont soumises du procès-verbal de la réunion du 26 mai 1992 ; qu'en second lieu, un tel échange de propos, certes regrettable, n'a modifié en rien les fonctions de Luc B... ni ne les a amenuisées ;

que, par ailleurs, il n'est pas apporté la preuve des menaces ou intimidation quelconque à l'encontre de Luc B... de sorte

qu'il ne peut être retenu une atteinte quelconque aux fonctions de délégué du personnel résultant de cette réunion ;

" alors qu'en passant outre, pour écarter l'existence de menaces ou d'intimidations à l'encontre de Luc B... constitutives d'entrave à l'exercice régulier de sa fonction, aux énonciations et constatations du procès-verbal n° 31/ 93 dressé par l'inspecteur du Travail qui avait relevé, d'une part, que, lors de la réunion du comité d'entreprise du 21 septembre 1992, Guy Y... avait insulté Luc B... en le traitant de " petit merdeux " et avait ajouté " tu verras ton enveloppe au mois de juin " et, d'autre part, que cet incident avait été attesté par M. A..., secrétaire dudit comité, et non contestée par Didier Z..., son président, la cour d'appel a derechef méconnu la force probante des procès-verbaux établis par l'inspecteur du Travail en violation des textes susvisés ;

" 4) aux motifs, enfin, que, sur l'incitation des représentants du personnel à ne pas prendre des heures de délégation en période de forte activité, il n'est pas contesté que la société Y... avait des périodes de forte activité durant lesquelles elle sollicitait un effort de l'ensemble du personnel ; que cet effort a été également demandé à Luc B... comme aux autres délégués, les heures de délégation se prenant ainsi en dehors de ces périodes ; que cette demande ou incitation a été considérée par Luc B... comme une atteinte à ses fonctions ; qu'une telle analyse ne peut être retenue par la Cour dans la mesure où il résulte des faits mêmes tels qu'ils ressortent du dossier, qu'il ne s'est jamais agi d'une obligation ; que cela est si vrai que Luc B... a pris ses heures de délégation durant les périodes de forte activité ce qui a abouti au non-paiement, en ce qui le concerne, des primes de rendement et d'efficacité, caractère qu'il ne conteste plus en la présente cause, l'incitation en question n'ayant été faite que dans un cadre bénéfique à l'entreprise auquel tous les salariés, sauf Luc B... ont souscrit ; qu'il convient, dès lors, de rejeter ce moyen ;

" alors que les délégués du personnel disposent, pour l'exercice de leur fonction, d'un crédit d'heures dont ils disposent librement, l'employeur pouvant seulement exiger d'être averti en temps utile du moment et de la durée probable des heures de délégation ; qu'en considérant que la demande insistante de l'employeur adressée à Luc B... de ne pas prendre ses heures de délégation pendant la période de forte activité de l'entreprise ne constituait pas une entrave à l'exercice régulier de ses fonctions, alors même que l'employeur n'avait allégué aucune gêne anormale à la bonne marche de l'entreprise, la Cour a violé les textes susvisés " ;

Attendu que les énonciations de l'arrêt attaqué mettent la Cour de Cassation en mesure de s'assurer que les juges du second degré, auxquels il incombait d'apprécier la portée des constatations de fait personnellement effectuées par l'inspecteur du Travail et qui n'étaient pas liés par les déductions exprimées par ce fonctionnaire, ont, par des motifs exempts d'insuffisance comme de contradiction et répondant aux chefs péremptoires des conclusions qui leur étaient soumises, justifié la relaxe du prévenu du chef d'entrave aux fonctions de délégué du personnel ;

D'où il suit que le moyen, qui revient à remettre en discussion l'appréciation souveraine par les juges du fond, des faits et circonstances de la cause et des éléments de preuve contradictoirement débattus, ne peut être accueilli ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

REJETTE le pourvoi ;

Ainsi jugé et prononcé par la Cour de Cassation, chambre criminelle, en son audience publique, les jour, mois et an que dessus ;

Etaient présents aux débats et au délibéré, dans la formation prévue à l'article L. 131-6, alinéa 4, du Code de

l'organisation judiciaire : M. Gomez président, M. Desportes conseiller rapporteur, M. Milleville conseiller de la chambre ;

Avocat général : M. Cotte ;

Greffier de chambre : Mme Lambert ;

En foi de quoi le présent arrêt a été signé par le président, le rapporteur et le greffier de chambre ;