

Tableau des principaux cas de délit d'entrave

	Situations / comportements constitutifs du délit d'entrave
Le délit d'entrave en matière d'élections professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Le refus d'organiser des élections ; - L'exercice de pressions visant à décourager des candidatures ; - La présence d'irrégularités dans les opérations électorales ; - La contestation tardive de la régularité des élections visant à justifier un licenciement ; - L'obstacle à la constitution d'une section syndicale ; - L'entrave portée à la constitution du comité d'entreprise (CE) ; - La contestation du nombre d'établissements distincts visant à diminuer le nombre de délégués ; - La modification des structures de la société afin d'échapper frauduleusement à l'obligation de constituer un CE.
L'entrave à l'exercice des fonctions des représentants du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Le refus opposé à un délégué mis à pied d'assister en tant que représentant syndical à une séance du comité ; - L'opposition au libre déplacement ou à la sortie des délégués ; - Le refus de mettre à disposition un local syndical ; - La censure abusive de l'affichage des communications ; - La volonté de régler les réclamations du personnel en excluant les délégués de ce rôle ; - La convocation du CE et des délégués ensemble et non séparément ; - La non-convocation des suppléants ; - La non-convocation d'un délégué à une réunion obligatoire ; - La limitation par note de service de la mission des délégués ; - Le refus de convoquer la réunion mensuelle ou l'opposition faite à l'assistance d'un représentant syndical ; - La fixation unilatérale de l'ordre du jour du CE ; - La non-information ou la non-consultation du CE (1).
Le délit d'entrave en matière d'activités sociales et culturelles	<ul style="list-style-type: none"> - La volonté de l'employeur de conserver la gestion de certaines œuvres sociales ou de s'opposer au partage ou au contrôle de cette gestion (2) ; - Le refus de verser la contribution mise à sa charge par la loi ou de se plier à son mode de calcul.
L'entrave en matière de négociation collective	La conclusion d'accords entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel distinctes des organisations syndicales présentes dans l'entreprise portant atteinte au monopole que la loi confère à ces dernières pour la négociation collective.
Le délit d'entrave en matière de licenciement	<ul style="list-style-type: none"> - La mise à pied préventive en l'absence de faute grave ; - Le prononcé d'une sanction excessive, injustifiée ou prononcée au-delà de la décision de l'inspecteur du travail ; - Le refus de la réintégration d'un salarié protégé irrégulièrement licencié ; - La modification du contrat de travail, la rétrogradation et toute autre forme de discrimination à l'encontre d'un délégué syndical ; - Le licenciement d'un salarié protégé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.
<p>(1) Le comité peut saisir le juge des référés afin de faire ordonner la production des informations, la désignation d'un expert ou la suspension de la mesure projetée tant qu'il n'a pas été régulièrement consulté.</p> <p>(2) Ceci est vrai même pour les œuvres pourvues de la personnalité juridique. Si avec l'accord exprès ou tacite du comité, l'employeur conserve la gestion d'une œuvre, il est censé en assurer le fonctionnement pour le compte du comité.</p>	