

ATTEINTES À L'EXERCICE DU MANDAT ET DISCRIMINATIONS

DÉLITS D'ENTRAVE

INFRACTION PÉNALE

L'atteinte à l'exercice du mandat d'un représentant du personnel ou d'un représentant syndical est désignée sous le terme de « délit d'entrave ». C'est en effet une infraction pénale, puisque les sanctions prévues par le Code du travail sont l'amende et l'emprisonnement.

Plus précisément, c'est un délit, le Code de procédure pénale définissant le délit comme l'infraction que la loi punit d'une peine de prison ou d'une peine d'amende supérieure ou égale à 3 750 €.

Article 381 du Code de procédure pénale

Or, la réalisation d'une infraction pénale suppose la réunion de 3 éléments cumulatifs : l'élément légal, l'élément matériel et l'élément moral ou intentionnel :

- l'élément légal : le comportement reproché doit être prévu par un texte de loi ;
- l'élément matériel : l'existence de faits sanctionnables, par action ou omission, doit être prouvée, et ces faits doivent pouvoir être imputés à la personne poursuivie. Il faut donc prouver aussi l'identité de l'auteur.
- l'élément moral : il s'agit de démontrer l'intention de commettre l'infraction ou la négligence et l'imprudence fautives.

La loi pénale est particulièrement stricte et il existe très peu d'exceptions à ce régime de la preuve : soit ces exceptions sont tirées de la loi elle-même, soit de la jurisprudence. Les tribunaux acceptent en effet les méthodes de preuves dites « inductives » ou « indiciales », appliquées principalement pour la démonstration de l'élément moral : il s'agit de prouver, non pas la véritable intention de nuire de l'auteur présumé de la discrimination, mais plutôt qu'il ne pouvait pas avoir d'autres intentions.

CHAMP D'APPLICATION

Pour chaque institution représentative du personnel ou des syndicats, le Code du travail prévoit une définition de l'entrave et les sanctions pour délit d'entrave :

- Article L. 1143-3 pour les Conseillers prud'homaux ;
- Article L. 1155-1 pour le Médiateur en cas de harcèlement moral et sexuel ;
- Article L. 2316-1 pour les délégués du personnel ;
- Article L. 2328-1 pour le Comité d'entreprise ;
- Article L. 2335-1 pour le Comité de groupe ;
- Article L. 2346-1 pour le Comité d'entreprise européen ;
- Article L. 2146-1 pour les Représentants syndicaux ;
- Article L. 4742-1 pour le CHSCT.

Dispositions légales

« Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la libre désignation des candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, soit à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme, notamment par la méconnaissance des articles L. 1442-2, L. 1442-5 à L. 1442-7 et L. 1442-10, est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros. »

Article L. 1443-3 du Code du travail

« Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. »

Article L. 1155-1 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. »

Article L. 2146-1 du Code du travail

« Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. »

Article L. 2316-1 du Code du travail

« Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L. 2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. »

Article L. 2328-1 du Code du travail

« Le fait de ne pas constituer et réunir pour la première fois un comité de groupe dans les conditions prévues aux articles L. 2333-5 et L. 2334-3 ou d'apporter une entrave soit à la désignation des membres d'un comité de groupe, soit au fonctionnement régulier de ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. »

Article L. 2335-1 du Code du travail

« Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen ou à la mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des articles L. 2342-1 à L. 2342-7 et L. 2343-1, est puni d'un emprisonnement de 1 an et d'une amende de 3 750 € d'amende. »

Article L. 2346-1 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, soit au fonctionnement régulier du CHSCT, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la 2^e partie relative à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. »

Article L. 4742-1 du Code du travail

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU DÉLIT D'ENTRAVE

Le délit d'entrave est constitué que l'infraction soit réellement réalisée ou qu'il n'y ait que tentative de la commettre.

Le Code du travail cite plusieurs étapes au cours desquelles le délit d'entrave peut être constitué :

- mise en place de l'institution : refus d'organiser les élections professionnelles, atteinte à la libre désignation des représentants ;
- fonctionnement de l'institution et exercice du droit syndical : non-respect de la périodicité ou des dates de réunions, absence ou insuffisance des informations préalablement transmises, atteintes au droit de circulation des représentants, désaccord sur l'intégration d'une activité dans les missions légales des représentants... ;
- protection des représentants du personnel : licenciement sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, modification du contrat de travail sans accord du salarié protégé...

Exemples jurisprudentiels

Commets un délit d'entrave l'employeur qui refuse de prendre en charge les frais de déplacement des représentants du personnel, les empêchant ainsi de se rendre aux réunions organisées au siège de l'entreprise.

Cass. crim. 23 octobre 2007 – n° 06-86.458

Commets le délit d'entrave au renouvellement des membres de la délégation unique du personnel, dont le mandat est venu à échéance et n'a pas fait l'objet d'une prorogation, le chef d'entreprise, ou son délégataire, qui omet de prendre les mesures nécessaires au déroulement régulier des opérations préélectorales.

Constitue également un délit d'entrave le fait, pour ledit chef d'entreprise, de signer seul un protocole préélectoral, ensuite annulé par le tribunal d'instance, de même que les élections l'ayant suivi, sans que toutes les organisations syndicales intéressées aient consenti à la modification de la composition des collèges électoraux, ainsi que le prévoit l'article L. 423-3, alinéa premier, du code du travail.

Crim. - 6 novembre 2007. n° 06-86.027

Le code du travail n'instituant aucune dérogation au principe de la réception mensuelle exigée par ce texte lorsque l'entreprise ne comporte qu'un seul délégué du personnel, l'inobservation de cette obligation ne peut être justifiée, hors le cas de force majeure, que si elle a pour cause le refus ou la défection du délégué lui-même. La pratique consistant, pour le chef d'établissement, lors de la réception mensuelle des délégués du personnel exigée par le texte susvisé, à imposer la présence, en surnombre, d'un tiers choisi par lui est de nature à porter atteinte à l'exercice des fonctions représentatives.

Cass. Crim., 25 Septembre 2007 - n° 06-84.599

Caractérise l'élément matériel du délit d'entrave au fonctionnement du comité central d'entreprise la remise tardive et incomplète à cet organisme du bilan social, une telle remise équivalant à un défaut de présentation de ce document, au sens du code du travail.

Par ailleurs, l'élément intentionnel des infractions d'entrave au fonctionnement régulier du comité central d'entreprise retenues à l'encontre d'un prévenu est suffisamment caractérisé par la décision des juges du fond qui met en évidence, à la charge du prévenu, des agissements ou abstentions délibérés et réitérés.

Cass. Crim. - 15 mai 2007, n° 06-84.318

SANCTIONS

Toutes les dispositions du Code du travail relatives au délit d'entrave sanctionnent par un emprisonnement de 1 an et 3 750 € d'amende.

En fait, les deux peines sont alternatives ou cumulatives, selon les circonstances, la réalisation du délit ou la tentative de délit seulement...

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à 2 ans et l'amende à 7 500 €.

DISCRIMINATIONS

DÉFINITIONS

Interdiction générale des discriminations

De façon générale, le Code du travail interdit les situations discriminatoires de la façon suivante :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article L. 1132-1 du Code du travail

Dans le même sens :

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

Article L. 1132-2 du Code du travail

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1132-3 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

Au regard des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, est constitutif du délit de discrimination le licenciement d'un salarié auquel il était reproché d'avoir commis une faute lourde en quittant l'entreprise sans autorisation d'absence afin d'assurer les fonctions d'assistance et de représentation devant les juridictions prud'homales. En effet, il n'existe pas de dispositions légales ou conventionnelles imposant des modalités d'utilisation du crédit d'heures accordé par la loi pour assurer ces fonctions.

Cass. Crim. - 6 mai 2008. n° 07-80.530

Discriminations syndicales

Le Code du travail comporte de multiples dispositions protectrices de l'activité syndicale, et donc permettant de lutter contre les discriminations de source syndicale :

- l'article L. 1132-1 texte de base de la lutte contre les discriminations dans les relations de travail ;
- les articles L. 2141-5 et suivants sur l'interdiction de tenir compte de l'appartenance syndicale pour prendre une décision patronale, l'interdiction de prélever des cotisations syndicales sur les salaires du personnel, l'interdiction de faire pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale, l'interdiction de limiter le droit syndical par note de service au sein de l'entreprise ;

- l'article L. 2146-1 qui sanctionne pénalement le délit d'entrave à l'exercice d'une activité syndicale ;
- l'article L. 2431-1 du Code du travail qui sanctionne pénalement le fait de licencier un délégué syndical sans avoir sollicité au préalable l'autorisation auprès de la DIRECCTE.

Les activités syndicales constituent également un critère prohibé de distinction, au sens de l'article 225-1 du Code pénal.

Les articles L. 2141-5 à L. 2141-7 du Code du travail sont d'ordre public, ce qui démontre la volonté du législateur de renforcer la protection de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. Non seulement, la mesure prise en violation des précédentes interdictions est nulle, mais elle constitue un abus de droit pouvant donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts, devant les juridictions civiles.

Article L. 2141-8 du Code du travail

☞ *Le délit d'entrave concerne les représentants du personnel autant que les représentants syndicaux dans l'entreprise, alors que le délit de discrimination syndicale n'intéresse que les personnes qui ont une activité syndicale dans l'entreprise. Souvent une même personne peut être délégué syndical, membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel. Il est donc nécessaire de s'interroger sur quel texte pénal fonder son argumentaire. Mais la discrimination syndicale vise aussi la personne qui adhère à un syndicat et distribue des tracts, notamment, aux portes de l'entreprise.*

Dispositions du Code du travail relatives à la liberté syndicale

« Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1. »

Article L. 2141-1 du Code du travail

« Les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle peuvent adhérer ou continuer à adhérer à un syndicat professionnel de leur choix. »

Article L. 2141-2 du Code du travail

« Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire. »

Article L. 2141-3 du Code du travail

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises ... »

Article L. 2141-4 du Code du travail

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »

Article L. 2141-5 du Code du travail

« Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. »

Article L. 2141-7 du Code du travail

« Les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts. »

Article L. 2141-8 du Code du travail

« Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur. »

Article L. 2141-10 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

Constitue une atteinte à la liberté syndicale, et même un trouble manifestement illicite justifiant un recours devant le juge des référés, l'installation, par l'employeur, des locaux syndicaux dans une annexe située dans l'enceinte de l'entreprise, et non dans le bâtiment principal, marginalisant ainsi l'activité des syndicats en rendant l'accès à celle-ci plus difficile. En effet, pour se rendre dans les nouveaux locaux, il fallait passer sous un portique électronique, présenter un badge et subir éventuellement une fouille, sans que de telles mesures soient justifiées par des impératifs de sécurité et proportionnées au but recherché.

Cass. soc. 26 septembre 2007. n° 06-13.810.

Infraction pénale

La discrimination est une infraction pénale, susceptible, donc, d'être poursuivie devant les juridictions répressives.

Articles 225-1 et suivants du Code pénal

La réalisation d'une infraction pénale suppose la réunion de 3 éléments cumulatifs : l'élément légal, l'élément matériel et l'élément moral ou intentionnel :

- l'élément légal : le comportement reproché doit être prévu par un texte de loi ;
- l'élément matériel : l'existence de faits sanctionnables, par action ou omission, doit être prouvée, et ces faits doivent pouvoir être imputés à la personne poursuivie. Il faut donc prouver aussi l'identité de l'auteur ;
- l'élément moral : il s'agit de démontrer l'intention de commettre l'infraction ou la négligence et l'imprudence fautives.

La loi pénale est particulièrement stricte et il existe très peu d'exceptions à ce régime de la preuve : soit ces exceptions sont tirées de la loi elle-même, soit de la jurisprudence. Les tribunaux acceptent en effet les méthodes de preuves dites « inductives » ou « indiciales », appliquées principalement pour la démonstration de l'élément moral : il s'agit de prouver, non pas la véritable intention de nuire de l'auteur présumé de la discrimination, mais plutôt qu'il ne pouvait pas avoir d'autres intentions.

SANCTIONS

Nullité de la mesure discriminatoire

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions légales et conventionnelles, relatives à l'interdiction des discriminations, est nul.

Article L. 1132-4 du Code du travail

Selon un principe général en droit du travail, la sanction par la nullité doit être expressément prévue dans un texte de loi. C'est le cas pour les discriminations.

Article L. 1132-4 du Code du travail

La nullité de la mesure discriminatoire signifie que celle-ci est censée ne jamais avoir existé. En d'autres termes, il est mis fin à la situation discriminatoire pour l'avenir, et la nullité emporte un effet rétroactif automatique : toutes les conséquences passées de la mesure sont annulées. On parle aussi de « réintégration » du salarié dans ses droits antérieurs à la mesure discriminatoire.

En matière de licenciement fondé sur un motif discriminatoire, le salarié dont la rupture du contrat est annulée a le choix entre une véritable réintégration dans son poste de travail, à savoir le retour dans l'entreprise aux conditions antérieures au licenciement, et une indemnisation, lorsqu'il refuse la proposition de réintégration ou si l'employeur est dans l'impossibilité de reprendre le salarié aux conditions antérieures. Lorsque le salarié choisit la réintégration dans l'entreprise, il est repris dans les effectifs comme si son contrat de travail n'avait jamais été rompu, notamment au regard de ses droits liés à l'ancienneté.

Lorsqu'une procédure de recrutement ou de mutation professionnelle est jugée discriminatoire, il n'est pas toujours aisé pour l'employeur de permettre au salarié discriminé d'accéder au poste de travail souhaité. Il y aura le plus souvent indemnisation du préjudice subi et non intégration dans l'emploi sollicité.

Indemnisation du préjudice subi

Les principes édictés par les articles L. 2141-5 à L. 2141-7 du Code du travail relatives à la liberté syndicale sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Article L. 2141-8 du Code du travail

La réparation du préjudice résultant d'un traitement discriminatoire se résout, la plupart du temps, par l'octroi de dommages-intérêts, au profit de la victime. Le Code du travail énonce « Des dommages-intérêts réparant l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée ».

Article L. 1134-5 du Code du travail

Le montant de l'indemnisation dépend de l'importance du préjudice subi, tant dans sa gravité que dans sa durée, et de son éventuelle corrélation avec la violation de dispositions légales protectrices, elles-mêmes déjà sanctionnées par l'octroi d'une indemnisation.

L'évaluation dépend des différents préjudices subis par le salarié : préjudice physique (dégradation de sa santé), préjudice moral et psychologique, aggravé par le peu de chance de retrouver un emploi si la victime a atteint un certain âge, par les conséquences sur sa situation de famille le cas échéant etc.

Sanctions pénales

À caractère délictuel, sont passibles de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, les discriminations consistant notamment à :

- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition discriminante ;

Article 225-2 du Code pénal

- À titre complémentaire, le juge peut prononcer les peines suivantes :
 - interdiction d'exercer l'activité pendant au moins 5 ans,
 - fermeture de l'établissement pour au moins 5 ans,
 - exclusion des marchés publics pendant 5 ans,
 - affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci dans la presse écrite.

PROCÉDURE DEVANT LE JUGE CIVIL

RECOURS CONTRE UNE DISCRIMINATION

Les discriminations syndicales ou au titre de l'expression d'une opinion politique dans le cadre de l'exercice d'un mandat représentatif sont des violations du Code du travail et du Code pénal. Comme infraction pénale, elles peuvent certes être poursuivies devant les juridictions répressives. Elles peuvent également faire l'objet d'un recours devant le juge civil.

Les délits d'entrave sont, quant à eux, uniquement des infractions pénales et ne peuvent donc faire l'objet que d'un recours devant le juge répressif.

Saisir le juge civil plutôt que le juge pénal

Il est nécessaire de distinguer la voie civile de la voie pénale : les faits de discrimination étant des infractions au Code pénal, il est possible de saisir soit les juridictions répressives soit le Conseil de prud'hommes. Il est également possible de saisir les 2 juridictions.

Ce choix s'opère à partir de la demande de la victime.

Cette distinction entre les juridictions civiles et pénales est importante car la procédure de saisine n'est pas la même, la sanction est différente aussi. La preuve est enfin plus aisée à rapporter au civil qu'au pénal, il sera donc plus difficile d'obtenir satisfaction de sa demande devant le juge répressif.

COMPÉTENCE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Le Conseil de prud'hommes est compétent pour le règlement des différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail, entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il règle également les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail.

C'est donc cette juridiction civile qu'il faut saisir, lorsque la discrimination naît au cours de la relation de travail, ou émane de l'employeur ou d'un responsable hiérarchique.

Articles L. 1411-1 et L. 1411-3 du Code du travail

Sa compétence s'étend aux différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.

Article L. 1411-2 du Code du travail

Le conseil de prud'hommes règle ces différends par voie de conciliation et juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

Compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes

Le conseil de Prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est accompli le travail.

Le salarié peut également saisir le Conseil de Prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté, ou celui du lieu où l'employeur est établi : cette disposition ouvre la possibilité, pour le salarié seulement, ou son représentant, de saisir le tribunal du lieu où siège l'entreprise, notamment en cas d'entreprises à établissements multiples répartis sur toute la France. L'employeur n'a pas cette faculté.

Article R. 1412-1 du Code du travail

☞ *Les règles de compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes sont d'ordre public, le salarié ne peut y renoncer par accord avec l'employeur.*

Article R. 1412-4 du Code du travail

SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Délais de prescription

Les délais de prescription sont les délais au-delà desquels la personne qui s'estime victime d'une discrimination ne peut plus agir en justice.

Pour les recours en discriminations, l'action en réparation du préjudice se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Article L. 1134-5 du Code du travail

Dépôt d'une requête au greffe du Conseil de Prud'hommes

Une fois vérifiés les délais de prescription et la compétence du Conseil de prud'hommes, la victime d'une discrimination, peut se rendre physiquement au greffe de cette juridiction, le plus souvent hébergé auprès du Tribunal de grande instance situé dans le département, pour y retirer un formulaire type de requête.

Il s'agit ensuite de remplir les différentes rubriques du formulaire le plus simplement possible :

- désignation du demandeur (nom, prénom, adresse) ;
- désignation du défendeur (nom prénom de la personne physique ou désignation de la personne morale ;
- objet de la demande ou du litige : description sommaire des faits, avec possibilité de joindre toutes les pièces justificatives utiles ; certains objets de litige sont déjà préalablement prévus dans le formulaire, comme le licenciement ou la rémunération, il suffit de cocher la case correspondante ;
- procédure ordinaire ou d'urgence via le référé ;
- prétentions du demandeur : des cases « indemnisation », « réintégration » sont déjà prévues, il suffit aussi de cocher la case correspondant à la sanction civile souhaitée.

Le greffier (ou la greffière) délivre alors un récépissé au demandeur, lorsque celui-ci renvoie ou rapporte le formulaire dûment rempli.

Ce récépissé atteste surtout de la date de la demande en justice et interrompt les délais de prescription.

Article R. 1452-2 du Code du travail

PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Le greffier informe le demandeur, par oral ou par lettre simple, des lieux, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée.

Il convoque également le défendeur par lettre recommandée avec accusé de réception, cette convocation valant citation en justice.

Articles R. 1452-3 et suivants du Code du travail

La procédure prud'homale est orale, les parties sont entendues par les juges réunis en séance de conciliation puis, en cas d'échec de celle-ci, en formation de jugement :

- en séance de conciliation, les juges sont au nombre de 2, un conseiller élu parmi les employeurs, un conseiller élu parmi les salariés. Ces séances ne sont pas ouvertes au public. Un procès-verbal d'accord, d'accord partiel ou de désaccord est dressé en fin de séance.

Article R. 1454-7 du Code du travail

- en bureau de jugement, les juges sont en principe au nombre de 6, 3 conseillers employeurs, 3 conseillers salariés.

Article R. 1423-1 du Code du travail

☞ *Le Conseil de prud'hommes peut être saisi en référé, en cas d'urgence pour prévenir un dommage imminent, ou pour faire cesser un « trouble manifestement illicite », c'est-à-dire une violation de la loi évidente qui entraîne nécessairement un préjudice. Dans ce cas, les juges sont au nombre de 2, un conseiller élu parmi les employeurs, un conseiller élu parmi les salariés.*

REGIME DE LA PREUVE AU CIVIL

La preuve est facilitée devant le Conseil de Prud'hommes, pour la personne qui s'estime victime d'un traitement discriminatoire. Contrairement aux actions engagées devant les tribunaux répressifs, la charge de la preuve au civil ne pèse pas uniquement sur le demandeur, c'est-à-dire celui qui intente l'action. Le régime de la preuve est plus équilibré entre les deux parties, le défendeur, c'est-à-dire la personne contre laquelle est intenté le recours juridictionnel, devant démontrer que les faits discriminatoires ne sont pas établis.

En effet, lorsqu'elle intente un recours au civil, la victime n'a pas à démontrer l'existence certaine de la discrimination, il suffit qu'elle présente « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ». Le défendeur doit, quant à lui, « prouver » qu'il n'y a pas discrimination. Et la seule possibilité qui lui est donnée par la Code du travail est de justifier la décision litigieuse « par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

Article L. 1134-1 du Code du travail

Ces éléments objectifs doivent être recherchés dans les différences de traitement légalement autorisées et dans les exigences professionnelles et déterminantes, appliquées dans un objectif légitime et de façon proportionnée, comme le permet de façon générale l'article L. 1133-1 du Code du travail. Pour légitimer le but poursuivi par l'employeur, il fait rechercher en quoi la mesure avait un intérêt pour l'entreprise.

En l'absence d'éléments probants d'un côté comme de l'autre, le juge est habilité à ordonner « toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Article L. 1134-1 du Code du travail

Il forme alors sa conviction au vu de tous les éléments qui lui sont rapportés. Le juge est donc chargé d'apprécier tout élément de preuve qui lui est présenté, y compris les « faisceaux d'indices » ou les éléments constitutifs d'une présomption de preuve, et pas seulement les éléments matériels beaucoup plus certains. En d'autres termes, en l'absence d'écrit comportant une motivation expressément discriminante (élément de preuve matériel), des témoignages, un ensemble de comportements rapportés de façon circonstanciée peuvent emporter la conviction du juge qu'il y a bien eu discrimination.

☞ *A noter la possibilité pour le juge prud'homal de soulever un argument de droit qui n'est défendu par aucune des parties, en particuliers lorsqu'il s'agit d'une règle d'ordre public. Telles sont les dispositions protectrices du Code du travail relatives à certains statuts particuliers, comme celui de la femme enceinte, celui des accidentés du travail ou des représentants du personnel ou syndicaux. Même si la victime d'une discrimination ne tire pas argument de cette règle de droit, elle ne peut y renoncer, c'est pourquoi le Conseil de Prud'hommes a le pouvoir de l'appliquer d'office.*

RECOURS EN APPEL

Un recours en appel peut être exercé, par les deux parties, dans un délai de 1 mois à compter de la notification du jugement prud'homal.

Article R. 1461-1 du Code du travail

Le délai est ramené à 15 jours seulement, lorsque le jugement a été prononcé en référé.

Article R. 1455-11 du Code du travail

Le demandeur s'adresse à la Cour d'appel territorialement compétente, seul ou par l'intermédiaire d'un mandataire (avocat, représentant syndical etc.). Il envoie une lettre recommandée avec demande d' accusé de réception, mentionnant :

- les chefs de la demande ;
- désignation du jugement prud'homal dont il est fait appel (copie de ce jugement doit d'ailleurs être jointe) ;
- nom et adresse du représentant de l'appelant devant la Cour.

Article 58 du Code de procédure civile

☞ *Les chefs de demande sont strictement identiques à ceux formulés en première instance. Le demandeur ne peut modifier les montants d'indemnisation ou exprimer une nouvelle demande en appel.*

Article R. 1461-1 du Code du travail

La représentation des parties par un avoué n'est pas obligatoire devant la Chambre sociale de la Cour d'appel. Les représentants syndicaux et d'organisations patronales peuvent donc interjeter appel.

Article R. 1461-2 du Code du travail

Mais, si le mandataire chargé de représenter le demandeur en appel n'est ni avocat, ni avoué, il doit justifier d'un pouvoir spécial pour engager le recours en appel.

Cass. Soc. 2 avril 1992 – Bull. civ. V, n° 246

La demande initiale doit dépasser le taux de compétence en dernier ressort du Conseil de Prud'hommes, à savoir 4 000 €. Si les prétentions du demandeur sont inférieures à 4 000 €, il n'y a pas d'appel recevable, mais un recours en cassation reste possible.

Articles R. 1462-1 et D. 1462-3 du Code du travail

POURVOI EN CASSATION

La Cour de cassation ne rejuge pas les faits, elle statue uniquement sur le droit. Elle répond à la question suivante : Les juges précédents ont-ils correctement appliqué la règle de droit en cause ?

- la Cour de cassation peut être saisie à l'encontre :
- des décisions du bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes, lorsqu'il statue en dernier ressort (prétentions en deçà de 4 000 €) ;
- de certaines ordonnances de référé ;
- des arrêts de la Cour d'appel ;

Le délai de recours est de 2 mois à compter de la notification de la décision de justice contestée.

La Cour de cassation prononce 2 sortes de décisions :

- soit une décision de rejet : le rejet du pourvoi a pour effet de rendre définitive la décision attaquée, celle-ci n'est plus susceptible d'aucun recours et doit être exécutée ;
- soit une décision de cassation : la cassation replace les parties dans l'état où elles se trouvaient avant le jugement cassé ; elle entraîne l'annulation rétroactive des mesures d'exécution provisoire ordonnées en 1^{ère} instance ou en appel ; l'affaire peut être renvoyée devant une juridiction de même degré ou de même nature que celle qui a rendue la décision cassée, pour y être jugée à nouveau ; le procès peut aussi se terminer par cette décision de cassation, lorsque les faits appréciés par les juges de 1^{ère} et seconde instance permettent à la Cour de cassation d'appliquer elle-même la règle appropriée.

Article 625 du Code de procédure civile

Les litiges portés devant le Conseil de Prud'hommes relèvent de la compétence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, tandis que ceux portés devant les juridictions répressives relèvent de la compétence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation.

PROCÉDURE DEVANT LE JUGE PÉNAL

CHAMP D'APPLICATION

Discriminations

La discrimination est une infraction pénale, susceptible, donc, d'être poursuivie devant les juridictions répressives.

Articles 225-1 et suivants du Code pénal.

- à caractère délictuel, sont passibles de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, les discriminations consistant notamment à :
- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition discriminante.

Article 225-2 du Code pénal

À titre complémentaire, le juge peut prononcer les peines suivantes :

- interdiction d'exercer l'activité pendant au moins 5 ans ;
- fermeture de l'établissement pour au moins 5 ans ;
- exclusion des marchés publics pendant 5 ans ;
- affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci dans la presse écrite.

Délit d'entrave

Le délit d'entrave aussi est une infraction pénale, comme son nom l'indique, susceptible d'être poursuivi devant les mêmes juridictions.

Et les sanctions pour délit d'entrave sont expressément prévues par le Code du travail, ainsi que les faits caractérisant l'infraction, définis pour chaque institution représentative du personnel.

Définitions des contraventions et délits

Pour information, les contraventions sont les infractions que la loi punit d'une amende n'excédant pas 3 000 €. Le montant de l'amende est le suivant :

- 38 € au plus pour les contraventions de la 1^{ère} classe ;
- 150 € au plus pour les contraventions de la 2^e classe ;
- 450 € au plus pour les contraventions de la 3^e classe ;
- 750 € au plus pour les contraventions de la 4^e classe ;
- 1 500 € au plus pour les contraventions de la 5^e classe ;
- 3 000 € au plus pour les contraventions de la 5^e classe, en cas de récidive.

Article 131-13 du Code pénal

Les délits sont les infractions que la loi punit d'une peine de prison ou d'une peine d'amende supérieure ou égale à 3 750 €.

Article 381 du Code de procédure pénale

COMPÉTENCE ÉLARGIE DU JUGE PÉNAL

Le juge pénal saisi est compétent pour statuer sur l'infraction pénale, mais également sur les questions de droit civil ou de droit administratif posées incidemment par cette infraction, en application d'une règle générale de droit pénal : « le juge de l'action est le juge de l'exception ».

En d'autres termes, la victime qui se porte partie civile peut notamment demander réparation d'un licenciement discriminatoire (sanction civile) devant le juge pénal, en même temps que la condamnation de l'employeur à une forte amende, une diffusion de l'affaire dans la presse etc... (sanctions pénales).

Toutefois, si l'action au civil, devant le Conseil de Prud'hommes, est susceptible de faire retirer aux faits poursuivis leur caractère délictueux, il est possible de demander au tribunal répressif de surseoir à statuer, c'est-à-dire reporter le procès à une date ultérieure au jugement de l'affaire devant le Conseil de prud'hommes. On appelle cette demande « l'exception préjudicielle ». La demande n'est recevable que si elle est faite en tout début de procès, avant le débat sur les faits mêmes, et vise plutôt l'hypothèse d'une saisine simultanée du Conseil de Prud'hommes et du Procureur de la République.

Article 386 du Code de procédure pénale

La solution inverse est impossible : le Conseil de prud'hommes ne peut statuer sur une demande relevant du pénal, il ne peut condamner un employeur à une amende ou une peine de prison.

Auparavant, il était dit « le criminel tient le civil en l'état » : le juge civil devait surseoir à statuer tant que le juge pénal ne s'était pas prononcé, sur l'ensemble du recours civil en discrimination. Mais une loi du 5 mars 2007 a réformé l'article 4 du Code de procédure pénale. Désormais, il est nécessaire de distinguer l'action civile en réparation du préjudice subi et les autres actions civiles possibles.

En principe, donc, si la personne qui s'estime victime d'une discrimination a commencé par porter plainte, le Conseil de Prud'homme doit pour le moins surseoir à statuer sur l'existence ou non de la discrimination, jusqu'à ce que le juge pénal se soit prononcé sur la qualification pénale de la discrimination.

Une fois que le juge criminel a statué, le juge civil est « lié », en d'autres termes, il ne peut remettre en cause la décision pénale, ni sur l'existence des faits incriminés qui constituent la base commune de l'action pénale et de l'action civile, ni sur leur qualification, ni sur la culpabilité de celui à qui ces faits sont imputés. C'est « l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil ».

Mais, depuis 2007, lorsque le Conseil de prud'hommes est saisi d'un recours en discrimination, il est libre de statuer sur le champ sur les demandes ne visant pas le dédommagement de celle-ci, à savoir la nullité de la mesure, ou d'attendre la décision pénale. De même, si le salarié invoque à la fois une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail et un abus de droit constitué dans la violation d'un autre texte du même Code, le juge prud'homal peut surseoir à statuer sur le recours en discrimination, mais se prononcer immédiatement sur la nullité de la mesure abusive.

Loi n° 2007-291 du 5 mars 2007 – JO du 6 mars

L'option d'agir au civil séparément de l'action publique ou conjointement à elle est définitive et même en principe irrévocable

Articles 3 et 4 du Code de procédure pénale

DÉCLENCHEMENT DE LA VOIE PÉNALE PAR LA VICTIME

C'est la plainte à la gendarmerie ou au commissariat de police qui déclenche le recours pénal. La personne qui s'estime victime d'une infraction peut faire appel aux forces de police du lieu de travail où a été accompli l'acte inégalitaire, ou celles qui exercent leur autorité à l'adresse du siège de la société employeur.

Il est également possible de s'adresser directement au Procureur de la République, compétent sur le territoire où a lieu l'infraction, par courrier.

La plainte a deux effets immédiats :

- déclencher l'action publique : c'est l'État, par le biais du Ministère public, qui prend le relais des poursuites. Celui qui ne respecte pas les lois cause un trouble à la collectivité, justifiant cette « action publique », diligenté par ce Ministère public ou Parquet, représentant sur le territoire de l'État français, gardien de l'ordre public ;
- se porter partie civile, pour la victime. Cette constitution de partie civile va lui permettre, si la personne poursuivie est condamnée, d'obtenir réparation de son préjudice propre, au côté des peines d'amendes et d'emprisonnement qui peuvent être prononcées pour violation de la loi pénale française.

PRÉROGATIVES DU PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE

Le Procureur de la République apprécie l'opportunité de déclencher l'action publique, à la suite de la plainte de la personne.

Pour ce faire, il est informé de toutes les plaintes et dénonciations relevant de son ressort territorial.

Article 40 du Code de procédure pénale

Le Procureur de la République a trois possibilités :

- il classe sans suite ;
- il déclenche l'action publique ;
- il met en œuvre une mesure alternative aux poursuites.

Depuis 2008, les victimes et plaignants sont informés des suites données à leur plainte, y compris en cas de classement sans suite, et que l'auteur ait été identifié ou non.

Article 40-2 du Code de procédure pénale

Si le plaignant n'est pas d'accord avec la décision de classement sans suite, il peut s'adresser au Procureur général, par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce dernier peut enjoindre au Procureur de la République d'engager des poursuites, ou juger le recours infondé. Dans les 2 cas, le plaignant en est informé.

Article 40-3 du Code de procédure pénale

ENGAGEMENT DES POURSUITES PAR LE PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE

Si le Procureur de la République décide d'engager des poursuites, il existe plusieurs procédés possibles :

- le réquisitoire introductif d'instance : document écrit par lequel le Procureur de la République demande l'intervention du juge d'instruction ;

Article 80 du Code de procédure pénale

- la citation directe, possible seulement lorsque l'instruction est facultative, donc en matière contraventionnelle ou délictuelle : c'est une convocation de l'auteur des faits pour audience devant le tribunal de police ou le tribunal correctionnel, faite par exploit d'huissier ;

Article 550 du Code de procédure pénale

- les « convocation en justice » et « rendez-vous judiciaire », autres citations à comparaître devant les tribunaux répressifs, sans exploit d'huissier, mais par notification du greffier ou d'un agent de police judiciaire ;

Articles 390-1 et 394 du Code de procédure pénale

- la comparution immédiate : elle permet de juger le contrevenant le jour même ; elle ne s'applique pas en cas de crime, seulement en cas de délit susceptible d'être sanctionné par un emprisonnement d'au moins 6 mois ;

Article 395 du Code de procédure pénale

- la qualification pénale des faits, de contravention ou de délit est donc particulièrement importante, puisqu'elle conditionne les modalités de déclenchement de l'action publique.

DÉLAIS DE PRESCRIPTION

Les délais de prescription de l'action publique, délais au-delà desquels plus aucune poursuite pour les mêmes faits ne peut plus être engagée, sont distincts en fonction de la qualification de l'infraction :

- contravention : 1 an ;
- délits : 3 ans ;

Articles 7, 8, 9 du Code de procédure pénale

JURIDICTION COMPÉTENTE

Il est nécessaire de distinguer entre :

- les juridictions d'instruction, saisies d'office en matière de crimes et délits, et sur requête du Procureur de la République en matière contraventionnelle ;
- et les juridictions de jugement : Juge de proximité, Tribunal de police, Tribunal correctionnel et Cour d'assise.

La compétence des juridictions répressives de jugement dépend surtout si les faits rapportés relèvent d'une qualification du Code de pénal de contravention, de délit, ou de crime :

- les contraventions de 1^{ère} à 4^e classe (38 à 750 €) relèvent de la compétence du juge de proximité ;
- les contraventions de 5^e classe (1 500 €, 3 000 € en cas de récidive) relèvent du Tribunal de police ;
- les délits relèvent pour la plupart du Tribunal correctionnel ;
- les crimes relèvent de la Cour d'assise.

Qu'elles soient d'instruction ou de jugement, les juridictions répressives ont la capacité de modifier la qualification des faits attribuée par le Procureur de la République et de se déclarer incompétentes, ce qui a pour effet d'allonger les délais de procédure pénale.

Articles 202 et suivants du Code de procédure pénale

En ce qui concerne la compétence territoriale de la juridiction répressive, elle dépend du lieu de l'infraction ou du lieu de résidence de la personne poursuivie.

Articles 52, 231 et 522 du Code de procédure pénale

RÉGIME DE LA PREUVE AU PÉNAL

Le principe majeur en est le respect de la présomption d'innocence : c'est à la partie poursuivante de faire la preuve de la culpabilité de l'autre partie.

La personne poursuivie ne peut être déclarée coupable tant que 3 éléments de preuve ne sont pas réunis : l'élément légal, l'élément matériel, l'élément moral :

- l'élément légal : le comportement reproché doit être prévu par un texte de loi. La discrimination poursuivie doit donc répondre à la définition précitée du Code pénal, le délit d'entrave à celle du Code du travail. En principe, la personne poursuivie ne peut invoquer sa méconnaissance du texte légal car « nul n'est censé ignorer la loi ».

Toutefois, le Code pénal prévoit que « n'est pas pénalement responsable la personne qui justifie avoir cru, par une erreur sur le droit qu'elle n'était pas en mesure d'éviter, pouvoir légitimement accompli l'acte ». Le juge tient compte de cette erreur dite « invincible », si toute personne placée dans les mêmes conditions que la personne poursuivie aurait exactement le même comportement.

Article 122-3 du Code pénal

- l'élément matériel : l'existence de faits constitutifs de l'infraction, par action ou omission, doit être prouvée, et ces faits doivent pouvoir être imputés à la personne poursuivie. Il faut donc prouver aussi l'identité de l'auteur. Il existe toutefois une exception, en matière de contravention constatée par procès-verbal. L'existence de l'infraction est alors présumée et la personne poursuivie doit rapporter la preuve contraire par des écrits ou des témoignages. Tout dépend de la qualification de l'infraction par le Procureur de la République : contravention ou délit.

Article 537 du Code de procédure pénale

- l'élément moral : il s'agit de démontrer l'intention de commettre l'infraction ou la négligence et l'imprudence fautives. Certaines contraventions sont exemptées de preuve de l'élément moral. Là encore, tout dépend donc de la qualification donnée aux faits discriminatoires.

La loi pénale est particulièrement stricte et il existe très peu d'exceptions à ce régime de la preuve : soit ces exceptions sont tirées de la loi elle-même, soit de la jurisprudence. Les tribunaux acceptent en effet les méthodes de preuves dites « inductives » ou « indiciales », appliquées principalement pour la démonstration de l'élément moral : il s'agit de prouver, non pas la véritable intention de nuire de l'auteur présumé de l'infraction, mais plutôt qu'il ne pouvait pas avoir d'autres intentions.

Sous ces réserves, toutes les preuves sont recevables devant les autorités de police, en principe au même niveau les unes que les autres : courriers, témoignages, aveux ...En effet, le juge « décide d'après son intime conviction », il n'est donc tenu par aucun moyen de preuve en particuliers.

Les faits contraventionnels ne peuvent toutefois être rapportés que par procès-verbal, rapport de police ou témoignages.

Article 427 du Code de procédure pénale

RECOURS EN APPEL

Il est possible d'interjeter appel d'une décision du tribunal correctionnel ou du tribunal de police devant la Cour d'appel territorialement compétente. Chaque Cour d'appel comprend en effet une chambre spécialisée en matière contraventionnelle et délictuelle, appelée « la chambre des appels correctionnels ».

Articles 496, 547 du Code de procédure pénale

L'appel se forme par déclaration du demandeur au greffe de la juridiction répressive qui a statué.

Article 502 du Code de procédure pénale

Le délai pour faire appel est en principe de 10 jours à compter du prononcé du 1^{er} jugement ou, si la décision a été prise par défaut (cas où la personne poursuivie ne s'est pas présentée), à compter de la signification du jugement au contrevenant.

Article 498 du Code de procédure pénale

L'appel est suspensif : le 1^{er} jugement ne peut être exécuté tant que la décision du juge d'appel n'a pas été rendue, sauf s'il s'agit d'une relaxe ou d'une peine d'amende ou d'emprisonnement assortie de sursis. Les provisions allouées à la partie civile peuvent aussi être assorties d'une exécution provisoire.

Article 506 du Code de procédure pénale

L'affaire est déférée devant le juge d'appel telle qu'elle a été présentée devant le 1^{er} juge, il est impossible de présenter une nouvelle demande en appel.

Article 503 du Code de procédure pénale

POURVOI EN CASSATION

Comme en matière civile, la Cour de cassation ne rejuge pas les faits, elle apprécie la conformité des jugements précédents aux règles de droit en cause. Pour toutes les affaires pénales, est compétente la chambre criminelle de la Cour de cassation.

Article 567 du Code de procédure pénale

Le recours en cassation (le pourvoi) peut être engagé contre :

- les arrêts de la chambre d'instruction ;
- les jugements rendus en dernier ressort, c'est-à-dire qui sont désormais non susceptibles d'être rejugés sur les faits, notamment les arrêts d'appel ;
- les jugements rendus en dernier ressort en matière criminelle, correctionnelle et de police.

À cela s'ajoutent d'autres conditions, en matière pénale, le pourvoi n'étant admissible que dans certains cas précis de :

- constitution irrégulière de la juridiction répressive qui a statué ;
- incompétence de la juridiction qui a statué ;
- inobservation de la procédure prescrite à peine de nullité par la loi ;
- violation de la loi pénale.

Le demandeur doit s'adresser au greffe du tribunal qui a rendu la décision attaquée. L'avocat n'est pas obligatoire dans le cadre d'un pourvoi en cassation. Le délai est court : 5 jours à partir de la date à laquelle la décision contestée est rendue.

Articles 568 et 576 du Code de procédure pénale

La Cour de cassation refuse les arguments de droit nouveaux, le pourvoi doit donc être fondé sur ceux invoqués au cours des phases précédentes de la procédure.

Comme en matière civile, la Cour de cassation rend :

- soit un arrêt de rejet du pourvoi ;
- soit un arrêt de cassation, avec renvoi de l'affaire devant une juridiction répressive identique à celle qui a pris la décision contestée Article 609 du Code de procédure pénale ;
- soit un arrêt de cassation sans renvoi Article 617 du Code de procédure pénale.

Articles 607, 609 et 617 du Code de procédure pénale

