

Droit Pénal du Travail

DROIT PENAL DU TRAVAIL. – 1) Obstacle à l'exercice des fonctions d'inspecteur du travail. – Refus de communication des livres, registres et documents. – 2) Travail dissimulé. – Emploi de salarié sans moyen de contrôle horaire de travail. – Dépassement de la durée hebdomadaire du travail.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE VERSAILLES
(5e Ch.)
4 juin 1994
R.

Sur l'action pénale :

La société Thomson RCM était une filiale de Thomson CSF. En décembre 1998, cette société a absorbé les sociétés Dassault Electronic et Thomson CSF TLE et a pris la dénomination de Thomson CSF Detexis.

Thomson RCM, dont l'objet était la conception, le développement, la commercialisation et la maintenance de radars aéroportés d'équipements de guerre électronique antiradar et de tous systèmes aéroportés, comportait trois établissements situés à Élan-court, Pessac et Brest, son siège social étant situé à Élan-court. Son PDG était M. R., aujourd'hui PDG d'une autre filiale de Thomson. L'établissement d'Élan-court comptait 1 579 salariés.

À la suite de plaintes de différentes organisations syndicales, M me B., inspecteur du travail pour les Yvelines, a effectué un contrôle de l'établissement d'Élan-court, en mars 1996, pour y vérifier l'application de la réglementation sur le temps de travail. À la suite de ce contrôle, Mme B. a adressé à la direction de l'entreprise, le 14 mars 1996, un courrier d'observation rappelant la législation applicable en matière d'enregistrement de la durée du travail, la durée de conservation des relevés horaires, la durée maximale du travail, les heures supplémentaires, les bulletins de paie et le registre unique du personnel. Elle invitait l'employeur à prendre toutes les dispositions nécessaires pour régulariser dans les plus brefs délais les manquements constatés après avoir consulté les représentants du personnel, souhaitait que le problème des heures écrites soit réexaminé avec les représentants du personnel et les organisations syndicales et précisait que les différentes infractions allaient faire l'objet d'un procès-verbal.

Mme G., responsable des relations sociales pour la société Thomson RCM, répondait le 9 avril 1996 que la société avait pris différentes mesures pour régulariser la situation, que des discussions allaient être ouvertes avec les organisations syndicales et que le problème des heures écrites était en cours d'étude.

Un projet d'accord était transmis à Mme B. qui répondait par un courrier du 16 août 1996 qu'elle décidait de suspendre la transmission de son procès-verbal au parquet de Versailles compte tenu des engagements pris, tout en renouvelant un certain nombre d'observations qu'elle souhaitait voir prendre en compte.

Un accord d'entreprise était signé le 12 septembre 1996 entre la société Thomson RCM, représentée par M. C., directeur des ressources humaines, agissant par délégation du président-directeur général, et les syndicats CFE/CGC, FO et Supper. Il faisait expressément référence au contrôle de l'Inspection du travail et avait pour objet :

" 1) De solder pour le passé, l'ensemble des problèmes relatifs à la réglementation du travail.

Les compensations envisagées prennent la forme de jours d'absence accordés à l'ensemble du personnel, d'une prime collective et de prévisions d'emploi.

Ces compensations, quelle qu'en soit la forme, concernent les trois établissements de la société.

Pour l'établissement d'Élan-court, la direction, en accord avec les hiérarchies concernées, décidera de règlements individuels pour le personnel pointant écrité, déduction faite des jours d'absence et de la prime collective.

2) De préciser les mesures que la direction envisage de prendre en vue d'un meilleur respect de la législation sur le temps de travail dans l'entreprise.

3) De définir de nouvelles règles de vie au travail, tenant compte de la législation en vigueur et mettant en place les dispositions les mieux adaptées."

Cet accord instituait une phase transitoire de six mois au cours de laquelle des mesures de régularisation devaient être prises. Une commission de suivi, composée des représentants des organisations signataires, était informée mensuellement des réaménagements proposés ou apportés par la direction. À la fin de cette période transitoire, la direction et les organisations syndicales devaient à nouveau se réunir pour dresser le bilan de la situation et négocier le cas échéant un accord d'entreprise.

Au vu de cet accord, l'Inspection du travail décidait donc d'attendre la fin de cette période transitoire pour effectuer une contre-visite.

Mme B. a donc procédé à un nouveau contrôle de juin à septembre 1997.

Au vu des renseignements qui lui étaient fournis par M. C., DRH, et Mme G., son adjointe, Mme B. a constaté que,

malgré les engagements pris par la direction, les organisations syndicales n'avaient toujours pas été réunies pour effectuer un bilan de la période transitoire et négocier le cas échéant un nouvel accord collectif.

Elle a constaté par ailleurs que les dispositions prises par l'entreprise pour la conservation des relevés horaires non seulement ne correspondaient pas à ses observations formulées en mars 1996 mais la mettaient dans l'impossibilité de contrôler la durée effective du travail des salariés sur une période de un an.

Elle a enfin constaté que l'analyse des relevés fournis par la direction faisait apparaître que les infractions constatées l'année précédente perduraient.

Elle a donc décidé de relever procès-verbal, lequel était établi et notifié à M. R., PDG de la société, le 25 septembre 1997. Il était relevé 1 405 contraventions de 4^e classe pour omission d'enregistrement de la durée du travail des salariés soumis à un horaire individualisé ; 900 contraventions de 3^e classe pour omission de conserver pendant un an les relevés de travail de 900 salariés soumis à un horaire individualisé ; 565 contraventions de 4^e classe relatives au dépassement de la durée maximale journalière et hebdomadaire du personnel non cadre ; 5 492 contraventions de 4^e classe relatives au dépassement de la durée maximale journalière et hebdomadaire du personnel d'encadrement. Il était également relevé le délit d'obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail et de travail dissimulé.

Entendu par les services de police, M. R. n'a pas contesté sa responsabilité pénale en qualité de président de Thomson RCM. Il a indiqué avoir pris acte dès le mois de mars 1996 des courriers de l'inspection du travail et avoir entamé immédiatement un processus ininterrompu de négociations avec les organisations syndicales qui a abouti à un premier accord en septembre 1996 et à un deuxième en décembre 1997. Ce dernier accord concerne tous les points soulevés par Mme B.. Il a donc fait valoir sa bonne foi et a tout particulièrement contesté les délits d'obstacle à fonctions d'inspecteur du travail et de travail dissimulé qui lui étaient reprochés.

M. R. est aujourd'hui cité devant ce tribunal à la requête du ministère public :

- pour le délit d'obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail commis le 25 septembre 1997, date de clôture du procès-verbal. Il lui est reproché à ce titre de n'avoir pas, sciemment et intentionnellement, présenté à l'inspection du travail l'ensemble des documents lui permettant de vérifier l'application des textes réglementaires sur la durée du travail des salariés soumis à un horaire individualisé ;
- pour le délit de travail dissimulé commis courant 1996 et 1997, les bulletins de paie des salariés de la société et le livre de paie ne mentionnant pas des heures de travail dites "écrites" et correspondant à des heures de travail effectuées par ces salariés mais non payées ;
- l'ensemble des contraventions relevées par l'inspecteur du travail relatives à l'enregistrement de la durée du travail, la conservation des relevés horaires de travail et des dépassements de la durée maximale du travail journalier et hebdomadaire.

M. R. plaide sa relaxe.

Il fait valoir à titre principal que les infractions ne peuvent en aucune manière lui être imputées en sa qualité de PDG de la société Thomson RCM en raison de l'organisation de l'entreprise et des délégations de pouvoirs qui en découlent.

À titre subsidiaire, il demande au tribunal de constater que les infractions fondant la poursuite ne sont pas constituées.

Le ministère public estime que toutes les infractions sont constituées mais indique que les contraventions relatives à l'omission d'enregistrement de la durée du travail, à la conservation des relevés horaires et au dépassement journalier de la durée maximale de travail ne sont effectivement imputables qu'au chef d'établissement.

Motifs du tribunal :

Le tribunal est saisi de deux délits et de plusieurs milliers de contraventions connexes à la suite du procès-verbal établi par Mme B., inspecteur du travail, concernant l'application de la réglementation sur la durée de travail pour les salariés de l'établissement d'Élancourt ;

M. R., PDG de la société, plaide sa relaxe sur deux fondements principaux : les infractions ne lui sont pas imputables soit en raison des délégations de pouvoirs qu'il a consenties à des subordonnés, soit en raison du texte de répression de certaines contraventions qui vise le chef d'établissement et non le chef d'entreprise. Il estime par ailleurs que les éléments constitutifs des infractions qui lui sont reprochées ne sont pas réunis en l'espèce ;

Il convient, avant d'examiner la question de l'imputabilité des infractions, de rechercher si leurs éléments matériels et légaux sont établis en l'espèce ;

1) Déficit d'enregistrement de la durée du travail des salariés soumis à un horaire individualisé (1405 contraventions de 4^e classe) :

Les salariés de l'établissement d'Élancourt bénéficient de différents types d'horaires suivant leur statut ou leur choix ;

En ce qui concerne le personnel non cadre (739 salariés), 724 bénéficient d'un horaire individualisé et 15 de l'horaire collectif ;

En ce qui concerne les ingénieurs et cadres, 176 bénéficient d'un horaire individualisé et 484 de l'horaire collectif (pour les salariés POS1, POS2, POS3A). Les 198 cadres 3B et 3C sont assujettis à un forfait tout horaire ;

Les textes applicables en la matière sont les suivants :

- L'article 212-4 du Code du travail prévoit : "La durée du travail... s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret" ;
- L'article L. 620-2, al. 1 et 3 du Code du travail prévoit : "Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, les chefs d'établissements doivent établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés" ;
- L'article 212-21 du Code du travail prévoit : "Lorsque les salariés d'un même atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié doit être décomptée selon les modalités suivantes : quotidiennement par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou par relevé du nombre d'heures effectué ; chaque semaine par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectué par chaque salarié" ;

La réglementation prévoit donc deux hypothèses : soit le salarié est soumis à un horaire collectif, ce qui signifie que les horaires de travail pour les salariés d'un même atelier ou d'un service sont les mêmes pour tous ; soit il est soumis à un horaire individualisé. Dans ce dernier cas, le chef d'établissement doit enregistrer par tous moyens les heures de début et de fin de chaque période de travail, et doit établir chaque semaine des relevés permettant de récapituler le nombre d'heures effectué par chaque salarié ;

Cette réglementation n'exclut en conséquence aucune catégorie de salariés. Plus particulièrement, l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de pointage en ce qui concerne les cadres. L'article 9, al. 1 de la Convention collective de la métallurgie, des ingénieurs et cadres, rappelle que les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres. La jurisprudence a toutefois exclu de cette obligation légale les cadres dirigeants ;

Dans l'établissement d'Élancourt, un système d'enregistrement de la durée du temps de travail des cadres par badgeage a été mis en place à la suite du contrôle de l'inspection du travail de mars 1996 et de l'accord d'entreprise signé en septembre 1996 qui s'en est suivi. Depuis cette date, la durée du temps de travail des ingénieurs et cadres 1 à 3A est enregistrée dans l'entreprise. Seuls 149 cadres de catégorie 3B sont en définitive exclus du pointage ;

Le procès-verbal établi par Mme B., sur lequel sont fondées les poursuites, fait ressortir les éléments suivants :

a) Les relevés journaliers des 900 salariés soumis à un horaire individualisé ne sont pas conformes aux prescriptions légales puisqu'ils ne prennent pas en compte la durée effective du temps de pause déjeuner fixée forfaitairement à 0,75 heure. Il n'existe pas par ailleurs, pour ces salariés, de récapitulatif hebdomadaire, synthétique et unique, des heures travaillées.

b) Quinze salariés non cadres sont soumis à l'horaire collectif et donc dispensés de l'obligation de pointage. Sur ces 15 salariés, 7 sont en réalité soumis à un horaire individuel et devraient bénéficier d'un enregistrement de la durée de leur travail.

c) Les 484 cadres soumis à un horaire collectif ont vu leur temps de travail enregistré par badgeage. Les relevés qui en découlent ne sont pas conformes aux prescriptions légales et sont même erronés puisqu'ils ne prennent pas en compte la durée de la pause déjeuner et la présence des cadres dans certains bâtiments non pris en compte dans le badgeage (??? (proposition : ni le temps de présence des cadres dans certains bâtiments)). Les relevés hebdomadaires ne comportent aucun récapitulatif des heures effectuées.

d) Cent quarante neuf cadres 3B sont exclus du pointage. Sur ces 149 salariés, 7 ne peuvent être considérés comme cadres dirigeants et devraient donc voir leur temps de travail enregistré.

e) Les relevés horaires des salariés en mission ne sont pas toujours complets. Pour sept d'entre eux, aucun relevé hebdomadaire n'a été établi sur certaines périodes.

Pour l'ensemble de ces infractions, le prévenu fait valoir qu'il a respecté ses obligations légales :

- le temps de travail est enregistré au moyen d'un badgeage depuis l'accord d'entreprise du 29 avril 1992 ; ce même accord a supprimé, à la demande des syndicats, l'obligation de pointage lors de la pause déjeuner, la durée de la pause étant fixée forfaitairement à 45 minutes ; ce décompte forfaitaire a été maintenu lors de l'accord de septembre 1996 ;
- la loi n'impose aucune forme pour les récapitulatifs hebdomadaires, l'essentiel étant de pouvoir récapituler le nombre d'heures effectivement travaillées à partir des documents fournis ;
- en conséquence, les relevés tant journaliers qu'hebdomadaires relatifs aux salariés soumis à un horaire individualisé et remis à l'inspection du travail sont conformes aux prescriptions légales ;
- en ce qui concerne les cadres, ils font dorénavant l'objet d'un badgeage conforme aux prescriptions légales ;
- les autres salariés visés dans la prévention, en fréquent déplacement ou en mission, établissent eux-mêmes les relevés de leurs heures travaillées ;
- les cadres supérieurs ne sont pas soumis à l'obligation de pointage et les salariés visés dans la prévention doivent être considérés comme dirigeants.

Il fait valoir qu'au surplus ces infractions qui concernent l'établissement d'Élancourt ne peuvent être reprochées qu'au chef d'établissement ;

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal constate que les prescriptions légales relatives à l'enregistrement de la durée du temps de travail sont générales et applicables à l'en-

semble des salariés d'une entreprise, sauf en ce qui concerne les cadres dirigeants, c'est-à-dire ceux dont la nature des fonctions et le niveau de responsabilité impliquent une large indépendance dans l'organisation du temps de travail excluant tout horaire précis et déterminé. Il doit être enregistré les débuts et fin de chaque période de travail ;

Par ailleurs, la durée du temps de travail s'entend de la durée du temps de travail effectif à l'exclusion notamment du temps consacré au déjeuner ;

Ces dispositions sont d'ordre public et il ne peut y être dérogé par un accord d'entreprise, quelle que soit la demande des salariés concernés ;

Les relevés horaires concernant les salariés soumis à un horaire individualisé et les cadres ne sont donc pas conformes aux prescriptions légales. L'inspecteur du travail a par ailleurs constaté que les relevés pour les autres catégories de salariés visées à la prévention étaient soit manquants, soit incomplets. Enfin, l'analyse qui a été faite des fonctions des salariés cadres 3B permet d'établir qu'ils ne peuvent être assimilés à des cadres dirigeants tel qu'il a été dit plus haut ;

Le tribunal doit donc considérer que les infractions sont établies dans leur élément matériel tant en ce qui concerne les relevés journaliers qu'en ce qui concerne les relevés hebdomadaires ;

Toutefois, cette obligation d'enregistrement de la durée du travail incombe au chef d'établissement. M. R., PDG de la société, doit être considéré comme l'employeur pour la société composée de ses trois établissements, mais n'est pas le chef d'établissement du site d'Élancourt. Il doit donc être prononcé une relaxe à ce titre ;

2) Absence de conservation des relevés horaires (900 conventions de 3^e classe) :

L'article L. 611-9, al. 1 et 2 du Code du travail, indique : "Les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition de la loi ou du règlement relative au régime du travail. Les chefs d'établissement doivent tenir à la disposition de l'inspecteur du travail et pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, le ou les documents existants dans l'établissement qui lui permettent de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié" ;

Mme B. a fait les constats suivants :

- lors du contrôle de mars 1996, les récapitulatifs hebdomadaires des relevés horaires du personnel non cadre n'étaient conservés que quatre-vingt dix jours. Dans son courrier du 14 mars 1996, elle avait attiré l'attention de la direction sur le fait que ces relevés devaient être conservés un an ;
- lors du contrôle de juin 1997, ces relevés n'étaient plus conservés que trente jours et, pour la période antérieure aux trente jours, n'indiquaient plus que les heures d'entrée et de sortie des salariés. Aucune édition globale de tous les enregistrements horaires n'était possible. Une personne du service du personnel avait dû saisir, pour chacun des 1 597 salariés concernés, leur nom ou leur numéro de matricule et les semaines choisies pour l'édition. Aucun tirage papier n'ayant été réalisé, certaines informations réglementaires sur la durée du travail n'avaient donc pas été conservées sur la période d'un an.

M. R. conteste ces infractions, faisant valoir que tous les renseignements nécessaires étaient enregistrés dans les ordinateurs de la société et que, par conséquent, ils étaient disponibles après le temps nécessaire à leur édition. Le texte n'exigeant pas de délais, l'ensemble des documents requis pouvait être remis à l'inspecteur du travail sans qu'il ait méconnu ses obligations ;

Il fait valoir au surplus que ces contraventions ne peuvent être reprochées qu'au chef d'établissement ;

Le tribunal considère, au vu de l'ensemble de ces éléments, que si l'article L. 611-9 susvisé impose au chef d'établissement de "tenir à la disposition de l'inspecteur du travail" l'ensemble des documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées – ce qui ne saurait être le cas si l'obtention de ces documents nécessite de longues manipulations informatiques –, cette obligation n'est à la charge que du seul chef d'établissement. Pour les raisons qui ont été développées plus haut, M. R. n'est pas le chef d'établissement d'Élancourt. Il doit donc être relaxé des fins de la poursuite.

3) Le délit d'obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail :

Mme B. a relevé le délit d'obstacle à l'exercice de ses fonctions à l'encontre de la société Thomson RCM au motif que la direction n'a pas pu lui remettre l'ensemble des relevés horaires sur l'année précédent son contrôle, comme il a été indiqué plus haut. Elle a admis que la direction lui avait proposé de recalculer les données manquantes sur la période antérieure aux trente derniers jours si elle lui indiquait le nom des salariés concernés et les périodes désirées. Mme B. a considéré que ce calcul n'aurait pas pu être exhaustif sur un an sauf à accorder des délais considérables à la direction, ce que la réglementation ne l'oblige pas à faire ;

Elle estime qu'il a été mis volontairement obstacle à ses fonctions puisqu'elle avait pris soin de faire suivre le contrôle du mois de mars 1996 d'un courrier rappelant à l'employeur ses obligations en la matière ;

M. R. conteste cette infraction à deux titres :

- il estime d'abord que les faits qui lui sont reprochés se confondent avec les contraventions relevées plus haut ;
- il fait valoir que l'inspecteur du travail a toujours été en relation avec la direction des ressources humaines et la direction de l'établissement d'Élancourt et que le délit d'obstacle ne peut lui être imputable en tant que PDG de la société.

Le tribunal note sur le premier point que le délit d'obstacle et les contraventions de défaut d'enregistrement du temps de travail et de conservation des relevés horaires ne se confondent pas même si leur élément matériel est en partie identique. Le délit d'obstacle résulte en l'espèce de la connaissance que l'employeur avait de ses obligations et du rappel qui lui en a été fait dans la lettre d'observation du 14 mars 1996 ;

Pendant, il convient de constater que l'audition de Mme B. à la barre des témoins a permis d'établir qu'elle n'avait jamais effectué ses contrôles en présence de M. R.. Elle a été mise en relation avec le service du personnel et plus particulièrement avec Mme G., adjointe de M. C., directeur des ressources humaines. M. C. était également chef d'établissement pour Élancourt ;

Par ailleurs, le courrier du 14 mars 1996 a été adressé à "M. le Directeur, Thomson RCM Élancourt". Il n'est pas possible de déterminer au contenu de ce courrier s'il concerne le seul établissement d'Élancourt ou l'ensemble de la société. Une copie de ce courrier a été adressée aux inspections du travail de Brest et Pessac ;

Enfin, le procès verbal dressé par Mme B. ne concerne que les salariés d'Élancourt.

Il y a donc lieu de considérer qu'il n'est pas établi :

- que M. R. a été destinataire de cette lettre d'observation même s'il en a eu connaissance ;
- qu'il a par ailleurs été en mesure de répondre aux attentes de l'inspecteur du travail ;
- qu'il a, enfin, pris part d'une manière ou d'une autre au délit d'obstacle qui lui est reproché.

L'élément intentionnel du délit d'obstacle fait donc défaut en ce qui le concerne. Il doit être prononcé une relaxe à ce titre.

4) Le délit de travail clandestin et dissimulé :

Il ressort du procès verbal établi par Mme B. que, lors de son contrôle du mois de mars 1996, elle avait constaté que certaines heures de travail n'étaient pas payées aux salariés concernés, ni récupérées sur une période ultérieure. Elles étaient automatiquement "écrêtées" par le système informatique et correspondaient :

- aux heures de travail effectuées en dehors des plages prévues par l'horaire variable, c'est-à-dire avant 7 h 15 le matin et après 18 h ou 17 h 30 le soir ;
- aux heures de travail effectuées au delà de huit heures quatre-vingt de travail par jour, seuil défini par le règlement de l'horaire individualisé comme étant le nombre d'heures maximum pouvant être effectué au titre de cet horaire ;
- aux heures dépassant un crédit de sept heures sur une période de quatre ou cinq semaines ;

Les cadres 3B et 3C étaient exclus de ce constat puisque le système de badgeage n'était pas encore mis en place ;

Le courrier du 14 mars 1996 reprenait ces observations et il était demandé à la direction de l'entreprise de procéder au paiement des heures écrêtées qui devaient être considérées comme des heures de travail effectif ;

Lors du contrôle des mois de juin à septembre 1997, Mme B. constatait que des heures de travail étaient toujours écrêtées malgré ce courrier d'observation. Le total de ces heures écrêtées représentait 27 216 heures de travail pour les non cadres et 46 549 heures de travail pour les ingénieurs et cadres du 1^{er} juillet 1995 au 31 juillet 1997, selon un listing se trouvant à l'annexe 22 du procès verbal ;

Il est reproché en conséquence à M. R. le délit de travail dissimulé pour avoir mentionné sur le livre de paie et sur les bulletins de paie remis aux salariés un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ;

M. R. demande au tribunal de le relaxer des fins de la poursuite à ce titre :

- pour les faits antérieurs au 13 mars 1997, il estime qu'ils ne peuvent recevoir la qualification de travail clandestin puisqu'à supposer établie l'inexactitude des bulletins de paie quant aux heures de travail réellement effectuées, le livre de paie doit reproduire les mentions portées sur le bulletin de paie. Le cumul de ces deux omissions ne saurait donc constituer le délit pour cette période ;
- pour les faits postérieurs au 12 mars 1997, date d'application de la loi du 11 mars 1997 réprimant le travail dissimulé, il fait valoir :
 - que le procès-verbal de l'inspection du travail n'établit pas que les heures écrêtées et non prises en compte sur le bulletin de paie correspondent aux heures de travail réellement effectuées dans l'intérêt de l'entreprise ;
 - que la non mention de certaines de ces heures résulte d'accord conclu en application du chapitre II du titre 1^{er} du livre II du Code du travail ;
 - que les bulletins de paie mentionnent en réalité un nombre d'heures payées bien supérieur au nombre d'heures réellement effectuées ;
- il n'existe aucune intention de commettre le délit de travail dissimulé.

La réglementation en matière de travail clandestin a été modifiée par la loi du 11 mars 1997 applicable à compter du 13 mars 1997. Il y a donc lieu de distinguer les deux périodes afin de déterminer si les infractions sont établies. Il convient toutefois de rechercher si les heures dites "écrêtées" correspondent à des heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail.

a) Heures écrêtées et heures de travail effectif :

Il est constant et non contesté que certaines heures de travail qui correspondent à des heures de présence des salariés sur les lieux de leur travail sont écrêtées, c'est-à-dire qu'elles

ne sont pas payées et ne figurent pas sur les bulletins de salaires remis aux salariés ;

Il ressort des pièces produites que ces heures ont fait l'objet de discussions constantes entre la direction de Thomson RCM et les organisations syndicales. Elles ont d'ailleurs fait l'objet d'un constat de fin de conflit en juillet 1995, et donc antérieur à l'intervention de l'inspection du travail ;

Dans ce contexte, les différents accords conclus ont tous eu pour objectif de tendre à la disparition de ces heures écrêtées. M. R. l'a admis lors des débats et il ressort du procès-verbal établi par Mme B., au vu notamment des relevés produits, que si la situation a été améliorée, le problème des heures écrêtées subsiste au 31 juillet 1997 de manière tout à fait significative ;

Face à ce constat, M. R. a développé un certain nombre d'arguments tendant à démontrer que soit ces heures ne correspondraient pas à du travail effectif, soit résulteraient des seules convenances des salariés. Notamment, l'existence des heures écrêtées et non rémunérées aurait été reconnue dans les différents accords d'entreprise ou d'établissement, et notamment les accords de 1992 et 1996 ;

Sur le premier point, M. R. a produit quelques attestations de salariés d'Élancourt indiquant qu'ils se livrent à des activités personnelles pendant leurs heures de travail. Cet argument est tout à fait inopérant au vu du nombre de salariés concernés (1579). Le délit est reproché à M. R. non pas en raison de la dissimulation de quelques heures de travail mais de 39 582 heures pour 1996 et de 15 957 heures pour les sept premiers mois de l'année 1997 ;

Sur le deuxième point, il convient de constater que différents accords sont intervenus dans l'entreprise afin de régler la durée du travail. Outre que ces accords ne sauraient déroger à des dispositions d'ordre public, il convient de constater que, de fait, certains salariés sont présents dans l'entreprise alors qu'ils ne devraient pas y être, selon ces dispositions ;

Or, il convient de noter :

- que l'employeur ne justifie pas que ces salariés restent dans l'entreprise pour convenance personnelle alors que l'accord du 12 septembre 1996 mentionne à son article 3 : "Dans le bilan des heures écrêtées, une des causes de la dérive est la charge de travail. À partir ... il sera procédé à un examen de la situation de l'emploi. Effectué dans la perspective de maintenir les compétences existant dans l'entreprise, cet examen pourra conduire à des embauches qui seront effectuées sur les trois établissements de la société" ;
- que l'employeur ne peut ignorer l'existence de ces heures puisque la preuve en découle précisément des relevés d'heures de présence dans les locaux de l'entreprise ;
- qu'il lui appartient en conséquence d'user de ses pouvoirs disciplinaires pour y mettre fin s'il estime que les salariés n'effectuent pas alors un travail effectif et que, s'il ne le fait pas, il accepte cette situation implicitement ;
- que le forfait d'heures pour les cadres (43 heures dans la société) ne le dispense pas de vérifier si le salarié ne dépasse pas le nombre d'heures supplémentaires prévues dans le forfait ;

Il convient encore une fois de souligner que le délit soumis au tribunal ne concerne pas quelques heures de travail non rémunérées, mais un nombre très important, significatif pour l'entreprise et qui a fait l'objet de nombreuses discussions entre l'employeur et les organisations syndicales ;

En conséquence, il convient de constater que les heures dites "écrêtées" et non rémunérées correspondent à des heures de travail effectif ;

b) La période antérieure au 13 mars 1997 :

L'ancien article L. 324-9 du Code du travail dispose que "le travail clandestin est la dissimulation de tout ou partie de l'une des activités mentionnées à l'article L. 324-10..." ;

L'ancien article L. 324-10, al. 3 du Code du travail, dispose : "Est réputé clandestin l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestations de services, ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui s'est soustraite intentionnellement à l'une quelconque des obligations suivantes ... En cas d'emploi de salariés, effectuer au moins deux des formalités prévues aux articles L. 143-3, L. 143-5 et L. 620-3 du présent code" ;

Il est reproché à M. R. le non respect de deux formalités relatives à l'établissement des bulletins de salaires et le livre de paie ;

Il est établi que les bulletins de paie des salariés de la société Thomson RCM ne mentionnent pas l'existence d'un certain nombre d'heures pourtant travaillées et correspondant aux heures écrêtées ;

Toutefois, l'article L. 143-5 du Code du travail dispose que les mentions portées sur le bulletin prévu à l'article L. 143-3, deuxième alinéa, sont obligatoirement reproduites sur un livre de paie ;

En l'espèce, il est reproché à l'employeur d'avoir reproduit sur le livre de paie des mentions inexactes, mais celles-ci découlent directement des inexactitudes figurant sur les bulletins de paie. Le délit de travail clandestin ne peut être considéré comme établi, notamment dans son élément intentionnel, puisque les deux omissions constatées n'en constituent en réalité qu'une seule et que l'employeur a respecté ses obligations légales en ce qui concerne le livre de paie ;

Le délit de travail clandestin n'est donc pas établi.

c) La période postérieure au 13 mars 1997 :

Le nouvel article L. 324-10 du Code du travail indique que "la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord conclu en application du chapitre II du titre 1^{er} du livre II du présent code, une dissimulation d'emploi" ;

Il est établi que les bulletins de paie remis aux salariés de la société Thomson RCM ne mentionnent pas les heures de travail écrêtées mais pourtant travaillées ;

M. R. soutient pourtant que les bulletins de paie mentionnent un nombre d'heures supérieur au nombre d'heures effectuées. Il fait valoir à ce titre que les bulletins de paie font figurer un nombre d'heures de 166,83 (les heures se décomposent en 60 minutes, les décimales sont étranges, remarque DS) par mois. Ces heures payées sont nécessairement supérieures aux heures effectivement travaillées puisqu'elles intègrent des heures de travail non travaillées telles que congés payés, arrêts de travail, etc. ;

Cet argument est parfaitement inopérant. Il revient à remettre en cause le principe des congés annuels et des congés maladie et à mettre à néant toute la réglementation sur la durée du travail ;

En conséquence, il convient de constater que les bulletins de paie de la société Thomson RCM mentionnent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ;

Le prévenu soutient qu'en tout état de cause, cette mention résulte d'une convention ou d'un accord conclu en application du chapitre II du titre 1^{er} du livre II du Code du travail et notamment :

- l'accord d'établissement sur le règlement d'horaire variable signé en 1992 : cet accord réglemente les conditions dans lesquelles les salariés pourront bénéficier de l'horaire individualisé. Il prévoit notamment que la comptabilisation de la durée effective de travail de chaque salarié est systématiquement limitée à 8 h 48 par jour et

44 heures par semaine. Il indique à quelles conditions les heures supplémentaires seront réglées comme telles ;

- l'accord du 12 septembre 1996 sur le règlement du temps de travail de la période de 1995 au 30 juin 1996 et dispositions pour l'avenir : postérieur au premier contrôle, il réglemente la durée du temps de travail dans l'entreprise pour l'avenir selon les catégories de personnel concernées ;

S'ils portent sur la durée du travail et, à ce titre, entrent dans le cadre du chapitre II susvisé intitulé "Durée du travail", ces deux accords n'exonèrent pas l'employeur de sa responsabilité. Ils tentent de limiter le nombre d'heures écrites mais ne le dispensent pas de la mention des heures écrites sur les bulletins de paie. Le tribunal rappelle que les dispositions sur la durée du travail sont d'ordre public. Elles autorisent des aménagements de la durée du travail, mais en aucun cas le législateur n'a admis qu'un accord d'entreprise pouvait y déroger et notamment autoriser l'employeur à dissimuler des heures de travail ;

Enfin, le prévenu ne peut prétendre bénéficier d'un accord de l'ensemble des salariés de l'entreprise sur ce mode de fonctionnement puisque le problème des heures écrites a fait l'objet de discussions ou revendications constantes de la part des organisations syndicales, qui ont fait appel à l'inspection du travail ;

Le délit de travail dissimulé est donc établi tant dans son élément matériel que dans son élément légal ;

M. R. plaide l'absence d'élément intentionnel. Il fait notamment valoir que ces heures étaient enregistrées, ce qui est incompatible avec une volonté de dissimuler ces heures. Il a de plus été ouvertement évoqué dans le cadre des accords d'entreprise ou d'établissement. Les négociations ont été constantes et ont finalement abouti à un nouvel accord postérieurement à l'établissement du procès-verbal ;

Il ressort au contraire du dossier que l'attention de la direction de la société a été à de très nombreuses reprises attirée sur le problème de ces heures non payées. L'entreprise a fait l'objet d'un premier contrôle de l'inspection du travail en mars 1996, suivi d'une lettre d'observation dans laquelle il lui était demandé de procéder au paiement des heures écrites qui devaient être considérées comme du travail effectif. Cette lettre a été suivie de nombreuses discussions avec les organisations syndicales ;

Le nombre très élevé de ces heures, la connaissance qu'en avait la direction de l'entreprise, le fait qu'elle n'ait pas engagé les négociations salariales permettant d'y remédier définitivement avant la deuxième intervention de l'inspection du travail malgré ses engagements ne laisse aucun doute sur l'intention de les dissimuler, non pas aux salariés ni à la société Thomson RCM mais aux différents organismes sociaux. La société ne peut notamment pas ignorer le coût représenté par ces heures, tant en salaires qu'en charges sociales ;

Le délit de travail dissimulé est donc établi pour l'ensemble de ces éléments.

5) Les dépassements de la durée maximale journalière de travail (5624 contraventions) ;

L'article L. 212-1, al. 2, du Code du travail indique : "Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation dans des conditions fixées par décret" ;

L'établissement de Thomson ne bénéficie pas de dérogations. L'inspection du travail a effectué le constat de 5 624 dépassements de la durée journalière sur une période allant du 22 avril au 15 juillet 1997 ;

Compte tenu de ce qui a été dit plus haut sur la durée de travail effectif, les infractions sont constituées ;

Toutefois, l'article R. 261-3 du Code du travail, qui réprime ces infractions, vise expressément le chef d'établissement ;

M. R. doit donc être relaxé au titre de ces contra-ventions ;

6) Les dépassements de la durée maximale hebdomadaire du travail (433 contraventions) ;

L'article L. 212-7-1-2 du Code du travail dispose : "La durée du travail hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser 46 heures. Au cours de la même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures" ;

Pour les mêmes raisons que celles exposées plus haut, les infractions sont constituées ;

L'article R. 261-4 du Code du travail indique : "Les infractions aux articles L. 212-5, ... et L. 212-7 sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe. Les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a d'ouvriers indûment employés" ;

Le chef d'établissement n'est donc plus expressément visé par ce texte de répression. À défaut d'imputabilité précise, c'est l'employeur qui est pénalement responsable de cette infraction ;

Le délit de travail dissimulé et 433 contraventions de 4e classe peuvent finalement être retenus à l'encontre de M. R., PDG de l'entreprise.

Il conteste sa responsabilité pénale au motif qu'il a délégué ses pouvoirs en la matière.

7) Les délégations de pouvoirs du chef d'entreprise :

La société Thomson RCM comptait trois établissements dirigés chacun par un directeur d'établissement. Pour Élanco ou rt, c'est M. C., également directeur des ressources humaines, qui en assurait la direction ;

M. R. indique avoir délégué ses pouvoirs en deux manières :

- au niveau de l'entreprise, la mise en œuvre et le respect de la législation sociale incombe à la direction des ressources humaines. Il estime avoir en conséquence délégué à M. C. ses pouvoirs en la matière au vu d'un certain nombre de documents :

- une lettre du 15 mai 1996 dans laquelle il confirme à chacun des directeurs l'organisation opérationnelle de la société et leur demande d'apporter une attention toute particulière au respect des dispositions légales et réglementaires applicables à RCM. Cette note, même signée et acceptée par M. C., ne saurait constituer une délégation de pouvoirs. Elle définit les rôles et obligations de chaque direction sans opérer de délégation de pouvoirs. La seule délégation de pouvoirs qu'il a reçue M. C., d'une forme habituelle, concerne la sécurité et l'hygiène du travail dont la réglementation n'est pas en cause en l'espèce ;

- la note d'organisation de la DRH, établie par M. C. lui-même et visée par M. R., ne contient pas de délégation de pouvoirs. Elle définit les fonctions et l'organisation de cette direction ;

- les notes de services chargeant M. C. de présider le CCE et de mener les négociations avec les représentants du personnel : elles contiennent une délégation de pouvoirs limitée à son objet. Elles constituent de simples pouvoirs de représentation ;

- au niveau de l'établissement, le directeur d'établissement est chargé du respect de la législation sociale comme le prévoient l'organigramme et les notes d'organisation. Comme indiqué plus haut, ces notes et organigrammes ne contiennent aucune délégation de pouvoirs ;

Aucun document ne vient donc confirmer l'existence de délégation de pouvoirs consenties par M. R.. Les éléments du dossier n'établissent pas plus l'existence d'une délégation de pouvoirs tacite. Il convient de rappeler que le délégataire

doit bénéficier de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour exercer cette délégation ;

Outre que la preuve de l'existence d'une telle délégation de pouvoirs en matière de réglementation de la durée du travail n'est pas rapportée, il convient de constater que le délit de travail dissimulé, tel qu'il est établi, et les 433 contraventions pour dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail sont de la responsabilité directe du chef d'entreprise qui définit seul la politique salariale de l'entreprise. Il convient en effet de noter, et ce n'est pas contesté, que le problème d'Élancourt se retrouve dans les deux autres établissements de la société. Aucun élément ne permet d'établir que les trois directeurs d'établissements aient disposé des pouvoirs du chef d'entreprise pour décider d'eux-mêmes de mettre fin aux infractions ;

M. R. doit donc être déclaré coupable du délit de travail dissimulé et de 433 contraventions de 4e classe ;

SUR LA PEINE :

Le casier judiciaire de M. R. ne porte trace d'aucune condamnation. Les faits sont d'une gravité certaine au regard de l'importance des heures dissimulées. Le tribunal note cependant qu'un accord est intervenu postérieurement à l'établissement du procès-verbal de l'inspection du travail afin de mettre fin à l'infraction ;

Il y a lieu en conséquence de prononcer à l'encontre de M. R. une peine d'amende de 50 000 francs pour le délit de travail dissimulé ;

Il y a lieu également de prononcer 433 amendes de 100 francs pour chacune des contraventions ;

SUR L'ACTION CIVILE :

Le syndicat ICTAM-CGT Thomson/CSF RCM Élancourt, l'Union locale CGT de Saint-Quentin en Yvelines, l'Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie CGT des Yvelines sont constitués partie civile et sollicitent le paiement de la somme de 1 franc à titre de dommages et intérêts et de 30 000 francs au titre de l'article 475-1 du CPP ;

Le Syndicat CFDT Métaux des Yvelines-Sud (SMYS CFDT) sollicite le paiement de la somme de 1 franc à titre de dommages et intérêts et de 30 000 francs au titre de l'article 475-1 du CPP ;

Le Syndicat unitaire et pluraliste du personnel (Supper) sollicite le paiement de la somme de 1 franc à titre de dommages et intérêts et de 20 000 francs au titre de l'article 475-1 du CPP ;

Ils demandent au tribunal de déclarer la société Thomson Detexis et Thomson CSF civilement responsable ;

La société Thomson Detexis vient aux droits de la société Thomson RCM. Elle doit être déclarée civilement responsable de M. R. ;

Cette société est une filiale de la société Thomson CSF, elle-même citée comme civilement responsable. S'il existe un lien entre les deux sociétés, les infractions ont été commises par

M. R., PDG de la société Thomson RCM, et dans le cadre de ses fonctions. Le tribunal ne peut donc accueillir la demande des parties civiles à l'encontre de la société Thomson CSF ;

Il y a lieu d'allouer à chacune des parties civiles la somme de 1 franc à titre de dommages et intérêts et de 5 000 francs au titre de l'article 475-1 du CPP ;

PAR CES MOTIFS

Condamne ...

(Mme Martres, prés. - M. Genin, proc. adj. - Mes Doumith, Boulanger, Comte, Legendre et Lambert, av.).

NOTE. - Cette décision bien qu'antérieure à l'entrée en vigueur de la 2e loi Aubry (1) relative à la réduction de la durée du travail et à la flexibilité (2) n'en conserve pas moins un grand intérêt tant les problèmes qu'elle solutionne resteront d'actualité même après le changement de législation.

En effet, depuis 1841 (3), l'histoire du droit du travail (4) démontre que lorsqu'elle n'est pas assortie d'importants moyens de contrôle (5) et de sanctions suffisamment fortes pour être efficaces (6), une loi relative à la durée du travail n'est que vœux pieux et/ou trompe l'œil qui laisse perdurer des durées réelles du travail bien supérieures à celles prévues par les textes relatifs à la question.

En l'espèce, le nombre d'infractions, délits et contraventions était particulièrement important et les relaxes ont été nombreuses les peines prononcées sont bien faibles mais la décision est plus intéressante par ses motifs que par son dispositif.

Le chef d'entreprise était poursuivi pour deux délits :

- obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail (7) ;
- travail dissimulé (8)
- et plusieurs contraventions :

1) *défait d'enregistrement de la durée du travail de salariés soumis à un horaire individualisé* (9) (1 405 contraventions de 4e classe) ;

2) *absence de conservation des relevés horaires* (10) (900 contraventions de 3e classe) ;

3) *dépassement de la durée maximale journalière du travail des cadres* (11) (5 492 contraventions de 4e classe) ;

4) *dépassement de la durée journalière maximale de travail des non cadres* (12) (565 contraventions de 4e classe).

Pour toutes ces contraventions, la matérialité des faits était établie par le procès-verbal de l'inspecteur du travail, qui fait loi jusqu'à preuve contraire (13), mais le chef d'entreprise poursuivi a bénéficié d'une relaxe car les

(1) Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, J.O. du 26.

(2) Gérard Lyon-Caen, "La bataille truquée de la flexibilité", Dr. Soc.

(3) Francis Meyer, "Travail effectif et effectivité du travail : une histoire conflictuelle", Dr. Ouvr., 1999, p. 385.

(4) Aubin et Bouvresse, Histoire du droit du travail, PUF.

(5) Sur ce point, voir : Dr. Ouvr., numéro spécial "Centenaire de l'inspection du travail".

(6) Sur la faiblesse des sanctions en droit pénal du travail, voir Cœupet A. et Fortis E., Droit pénal du travail, Litec.

(7) Art. L. 631-1 CT qui prévoit une peine d'un maximum de 25 000 francs et/ou un an d'emprisonnement, doublé en cas de récidive.

(8) Articles L. 324-9 CT et L. 324-10 CT.

(9) Articles R. 212-2, D. 212-17, D. 212-18, D. 212-19, D. 212-20, D. 212-21, D. 212-22, D. 212-23, R. 261-3, L. 620-3, R. 632-1 et R. 632-2 CT.

(10) Articles R. 631-1, L. 611-9-1, L. 611-9-2, R. 631-1 CT.

(11) Articles R. 261-3, L. 212-1-1, L. 212-2, R. 261-3, L. 212-7, R. 261-4 CT.

(12) Articles R. 261-3, L. 212-1-1, L. 212-2, R. 261-3, L. 217-7 et R. 261-4 CT.

(13) Article L. 611-10, Cass. Crim. 25 janvier 1997, Dr. Ouvr. 1997, p. 398, et Dr. Pén. Trav.

textes d'incrimination visaient non le chef d'entreprise mais le chef d'établissement, qu'au vu du PV le parquet n'a pas songé à poursuivre sans doute l'insuffisance d'effectifs de magistrats... (phrase bancale).

5) *dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail* (14) (433 contraventions de 4e classe) ; les faits étaient établis ; ils ont donné lieu à condamnation à 433 amendes de 100 francs = 43 300 francs, qu'il y a lieu de comparer au maximum prévu (15) : 2 165 000 francs, soit un pourcentage de 2 % du maximum possible, et aussi au chiffre d'affaires et au bénéfice généré par l'infraction, pour comprendre le caractère symbolique de la peine prononcée.

L'employeur était aussi poursuivi pour obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail (16), pour n'avoir pas fourni à l'inspecteur du travail les éléments lui permettant de contrôler la durée de travail, ce qui est constitutif de délit (17). Or le chef d'entreprise a été relaxé car le tribunal considérait que l'infraction était imputable au chef d'établissement. Ces motifs sont intéressants en ce qu'ils précisent que le chef d'établissement a l'obligation de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail l'ensemble des documents permettent de comptabiliser les heures effectuées (18) et qu'il ne remplit pas son obligation si l'obtention de ces éléments nécessite de longues manipulations informatiques.

Ainsi, en dehors d'être fiable et injustifiable (19), l'enregistrement automatique des horaires de travail des salariés doit aussi être d'un accès rapide et simple pour l'inspecteur du travail.

(14) Articles L. 212-7 CT et R. 261-4.

(15) Articles 131-13 NCP qui prévoit pour les contraventions les peines maximales suivantes par contravention :

contravention de 1ère classe :	2 509 F au plus,
contravention de 2e classe :	1 000 F au plus,
contravention de 3e classe :	3 000 F au plus,
contravention de 4e classe :	5 000 F au plus,
contravention de 5e classe :	10 000 F au plus,

qui peut être portée à 20 000 francs en cas de récidive, prévue par le texte.

(16) Article L. 631-1 CT.

La présente décision remet aussi en cause le système des "heures écrites" qui, derrière une subtilité de vocabulaire, cache des heures de travail qui ne sont pas payées et ne figurent pas sur le bulletin de paie, ce qui depuis le 13 mars 1997 constitue le délit de travail dissimulé (20).

L'employeur tendait à faire valoir que ces heures résultaient des seules convenances personnelles de salariés et il produisait quelques attestations de salariés reconnaissant qu'ils se livraient à des activités personnelles pendant les heures de travail. Le tribunal a jugé l'argument inopérant car il ne s'agissait pas de la dissimulation de quelques heures de travail mais d'un total de 39 582 heures ajoutées à 15 957 pour sept mois de 1997, soit 55 539 heures pour dix-neuf mois, qu'il est intéressant de comparer aux 1 600 heures de prévues par la loi en cas de modulation de taux horaire de travail sur l'année (21).

Pour cela, il a été condamné à une amende de 50 000 francs, soit 1,11 franc d'amende par heure de travail dissimulée, qu'il est intéressant de comparer aux 900 000 francs et/ou deux ans d'emprisonnement prévus comme maximum de la peine et au profit réalisé par heure de travail dissimulée (??? à revoir l'ensemble du paragraphe).

Il y a encore beaucoup de choses à faire pour que la réduction du temps de travail (24) soit effective. La volonté réelle d'obtenir une vraie réduction du temps de travail se mesurera à l'aune des moyens de contrôle accordés et des efforts faits pour obtenir des sanctions de non respect de la loi qui soient à la hauteur des objectifs fixés (25).

M. Richevaux.

(17) Cass. Crim. 29 septembre 1998, Dr. Ouvr. 1999, p. 174, et Dr. Pén. Trav.

(18) Article L. 611-9 CT.

(19) Article 212-1-1 CT.

(20) Articles L. 324-9 et 324-10 CT.

(21) Article L. 212-8 CT.

(23) Article L. 362-3 CT.

(24) Michel Miné, "Négocier la réduction du temps de travail", V.O. Organisation.

(25) Lebrun P., Droit pénal du travail - Effectivité ou ineffectivité, thèse, Université de Nancy II.