

## CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

## DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

(Extraits de décisions commentés par Marc RICHEVAUX,  
Magistrat, Maître de conférences - Université du Littoral Côte d'Opale)

**TRAVAIL TEMPORAIRE – Recours à un nouveau contrat avant l'expiration du délai légal – Infraction (oui).**

« ... Statuant sur le pourvoi formé par C... contre l'arrêt CA Paris 11<sup>e</sup> Ch. 19 mars 2001 qui, pour infraction relative à la réglementation du travail temporaire l'a condamné à 10 000 F (1 524 €) d'amende... déclare coupable de recours à un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration du délai légal... qu'il a été contrevenu aux dispositions de l'art. L. 124-7 CT qui prévoit qu'à l'expiration d'un contrat de mission d'un salarié intérimaire il ne peut être recouru pour pourvoir le poste à un salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire qu'à l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration renouvellement inclus... que le prévenu ne peut s'exonérer de sa responsabilité en faisant valoir la spécificité des travaux et les difficultés imprévues du chantier... qu'il avait les compétences pour les apprécier et les pouvoirs d'organiser les opérations notamment en prévoyant les besoins en effectifs à chaque phases du chantier... qu'il ne peut se retrancher derrière la sous-estimation des besoins dont il est responsable... Que l'infraction de l'art. L. 124-7 CT est une infraction volontaire... que l'art. 121-3 du Code pénal dont C... sollicite le bénéfice est relatif aux infractions d'imprudence, qu'il est inapplicable en l'espèce... que le moyen qui se borne à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond doit être écarté... rejette le pourvoi... ». (Cass. crim. 22 janv. 2002 C..., pourvoi n° U 01-83.235 F-D).

*OBSERVATIONS.* – Les missions d'intérim (1) et les contrats à durée déterminée (2) sont prévus pour permettre à l'employeur de réagir rapidement à des événements urgents et imprévus, inattendus ou ponctuels. L'employeur peut les utiliser pour pallier l'absence momentanée d'un salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou pour faire face à un surcroît temporaire d'activité mais dans la pratique ils deviennent un instrument de flexibilité au service des entreprises. Voire même un moyen pour les responsables d'entreprises de transférer les risques de celle-ci sur le salarié (3). De plus en plus souvent, la relation de travail prend la forme de contrats précaires (4). Pour éviter les abus la loi (5) interdit sous peine de sanctions pénales (6) (une amende de 25 000 F (3 800 €) et en cas de récidive 50 000 F (7 600 €) et/ou six mois d'emprisonnement) (7) la succession, de travailleurs temporaires ou en contrat à durée déterminée sur le même poste en l'absence du respect du délai de carence entre deux contrats précaires successifs. Ainsi, à l'expiration d'un contrat de mission intérimaire ou d'un contrat à durée déterminée venu à expiration il ne peut être recouru à un nouveau contrat précaire qu'à l'expiration d'un délai égal au tiers de la durée du précédent contrat.

Cet arrêt est un des rares exemples (8) de condamnation pénale d'un employeur pour non respect de cette règle.

On notera que dans une optique de lutte contre le travail précaire (9) la loi dite de modernisation sociale a maintenu cette règle pour les contrats supérieurs à quatorze jours et prévu que pour les autres ce délai serait non plus du tiers mais de la moitié du précédent et cela en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise, disposition destinée à briser la pratique de certaines entreprises consistant, contrairement à l'esprit de la loi (10), à faire succéder des contrats précaires de cinq jours en considérant le week-end comme période de carence. Cette pratique est maintenant explicitement censurée par la loi.

(1) Max Petit, La nouvelle réglementation de l'intérim, Dr Ouv. 1991.278 ; H. Blaise, Les contrats précaires après la loi du 12 juill. 1990 Dr. soc. 1991.11.

(2) Jean-Marie Lagorsse, Le contrat de travail à durée déterminée, Dr. Ouv. 2000.224.

(3) E. Vernier, Travail et nouvelle économie, l'Harmattan 2001.

(4) Marc Richevaux, La montée des contrats atypiques, in Culture et comportements économiques, sous la direction de Roland Granier, PUAM.

(5) Art. L. 24-7 CT.

(6) Nicolas Alvarez-Pujana, Les sanctions pénales en matière de travail précaire, Dr. Ouv. 1991.293 ; Jean Pradel, Travail temporaire et droit pénal, Dr. soc. 1984.521.

(7) Art. L. 152-2 CT.

(8) Voir cependant, pour un exemple, Cass. crim. 22 fév. 2000, Dr. Ouv. 2000.307 obs. Marc Richevaux.

(9) Claude Roy-Loustaunau, La lutte contre la précarité des emplois : une réforme du contrat à durée déterminée discrète mais non sans importance, Dr. soc. 2002.304.

(10) En ce sens, circ. min. trav. n° 92-14 du 29 août 1992.

**ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – Homme/femme – Différence de salaire au profit des hommes – Différence de charge de travail et de responsabilités – Discrimination (non) – Preuve.**

« ... Statuant sur le pourvoi de Escande Martine contre l'arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 7<sup>e</sup> Ch. 19 février 2001, qui l'a déboutée de ses demandes après relaxe de Luc R... du chef de non-respect de la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes... qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'à la suite des constatations de l'inspecteur du travail selon lesquelles le salaire de Martine Escande employée en qualité de chef des ventes régional était inférieur à celui de ses collègues masculin... le gérant a été poursuivi devant le Tribunal correctionnel sur le fondement des infractions aux art. L. 140-2, L. 123-1, L. 152-1-1 du

Code du travail... que pour dire l'infraction non établie et débouter la partie civile, les juges d'appel analysant les conclusions du rapport d'expertise... retiennent que, si la rémunération de la plaignante était inférieure à celle de ses collègues masculins l'analyse comparative des tâches fait apparaître des différences notables entre les secteurs de visite attribués à chaque chefs des ventes ; qu'ils relèvent notamment que la charge de travail et les responsabilités de Martine Escande étaient moindres... appréciation souveraine des juges du fond... rejette le pourvoi... » (Cass. crim 5 mars 2002, Escande, pourvoi c n° M 01-82.285 F-D).

*OBSERVATIONS.* – Malgré l'existence dans le code du principe de l'égalité de rémunérations entre hommes et femmes (1) et de sanctions pénales pour sa violation (2), la réalité est encore pour des tâches identiques des salaires féminins largement inférieurs à ceux des hommes (3) et bien souvent une absence de sanction de cette discrimination (4). L'existence de celle-ci buttait jusqu'à présent sur la difficulté d'en établir la preuve comme le démontre encore cette décision pour laquelle, compte tenu de la date des faits (19 fév. 2001), il n'était pas possible d'appliquer la nouvelle loi relative à la discrimination (5) qui facilite à la victime la preuve de la discrimination en donnant de plus grands pouvoirs à l'inspecteur du travail pour la constater et qui n'impose plus à la victime que d'apporter au juge seulement des éléments lui laissant penser qu'elle est victime d'une discrimination obligeant la personne poursuivie d'établir que la discrimination alléguée n'existe pas ou que la différence de situations constatées est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (6). Les victimes devraient donc obtenir plus facilement la condamnation des auteurs de pratiques discriminatoires en matière de salaires mais il est à craindre que, malgré les dispositions de la loi nouvelle, des juges comme ici trouvent facilement (trop ?) des différences de situations dans la charge de travail et les responsabilités pour justifier des absences de condamnations.

(1) Art. L. 140-2 CT ; Rachel Saada, La non-discrimination homme-femme, Dr. Ouv. 2001 p. 207 in numéro spéc. "Le principe de non-discrimination en droit social", Dr. Ouv. mai 2001.

(2) Art. L. 152-1-1 CT.

(3) Franceline Lepany, A travail égal, salaire égal, Dr. Ouv. 2001.201.

(4) Pascale Legendre-Grandperret, Dr. Ouv. 2001.213.

(5) Loi du 16 nov. 2001 JO du 17.

(6) Marc Richevaux, Relations de travail et lutte contre les discriminations après la loi du 16 novembre 2001, Dr. Ouv. juin 2002 p. 290 in numéro spécial consacré aux "Harcèlements et discriminations au travail".

#### **TRAVAIL DISSIMULÉ – Lien de subordination – Contrat de travail – Travail dissimulé.**

« ... Contre l'arrêt CA Paris 12<sup>e</sup> Ch. 29 mai 2001, qui, pour travail dissimulé l'a condamnée à 6 000 F d'amende avec sursis... que les professeurs organisent leur travail à leur gré, disposent du nombre d'heures qu'ils veulent et ne reçoivent aucune direction pédagogique... que pour déclarer Léa H... directrice salariée de l'association, titulaire d'une délégation de pouvoirs, coupable de travail dissimulé, la CA retient que les professeurs qui y dispensaient leurs cours n'étaient pas déclarés comme salariés aux organismes sociaux et fiscaux alors qu'ils se trouvaient dans un lien de subordination avec cette association qui les rémunérait, mettait son matériel à leur disposition et leur imposait des obligations relatives à l'organisation matérielle de leurs cours... d'où il se déduit que la prévenue a volontairement omis de satisfaire à ses obligations légales les juges ont caractérisé en tous ses éléments... le délit... appréciation souveraine des juges du fond... rejette le pourvoi... » (Cass. crim. 29 mai 2001 H... Léa, pourvoi n° A 01-85.242 F-D).

*OBSERVATIONS.* – Sous peine de voir prononcées contre lui les sanctions prévues en matière de travail dissimulé, l'employeur a l'obligation de déclarer ses salariés aux organismes sociaux et fiscaux (1) ; comme en l'espèce certains cherchent à échapper à cette sanction en niant la qualité de salarié de ceux qu'ils emploient (1 bis). La Cour d'appel approuvée par la Cour de cassation rappelle qu'une très grande liberté dans l'exécution du travail (2) notamment le fait pour des enseignants de ne pas recevoir de directives pédagogiques ne suffit pas à exclure la qualification de contrat de travail et considère que la condamnation prononcée est donc bien fondée (3).

(1) Art. L. 324-9 et L. 324-10 CT.

(1bis) A. de Senga, Les faux travailleurs indépendants face aux droits du travail et de la protection sociale, Dr. Ouv. 2001 p. 241.

(2) Déjà en ce sens, Liberté d'activité et existence d'un contrat de travail, note sous Cass. 14 mars 1991, Dr. Ouv. 1991 p. 385 obs. Marc Richevaux.

(3) Dans le même sens, voir Cass. crim. 19 mars 2002, proc. gen. Amiens, pourvoi n° 01-83-509. Voir aussi, Des maux, des mots, ou le contrat de travail franchisé, Dr. Ouv. 1998 p. 462.

#### **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ – Absence de consignes de sécurité suffisamment précises – Faute caractérisée – Condamnation – Blessures involontaires justifiées.**

« ... Statuant sur pourvoi du procureur général près de la Cour d'appel de Besançon contre l'arrêt de la dite CA en date du 28 juin 2001 qui a relaxé Sébastien B des chefs de contravention de blessures involontaires et d'infraction à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs... Qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'un apprenti de l'entreprise Brisard ayant pour activité la fabrication de charpentes métalliques a été blessé à la suite de la chute d'une poutrelle... d'un poids de 930 kilos... que l'accident s'est produit alors que la victime maintenait l'une des extrémités de la poutrelle pendant les opérations de levage à laquelle procédait un autre salarié à l'aide d'un palan, la pièce ayant été déséquilibrée à la suite du glissement de l'une des élingues... Qu'en prononçant sans rechercher si, en s'abstenant de donner des consignes suffisamment précises à la victime et de veiller personnellement à la stricte et constante application de la réglementation... le prévenu n'a pas commis une faute caractérisée entrant dans les prévisions de l'art. 121-3 al 4 du Code pénal la CA n'a pas donné de base légale à sa décision... que la cassation est encourue » (Cass. crim 5 mars 2002 proc. gén. Besançon, pourvoi n° H 01-86.053 F-D).

**OBSERVATIONS.** – Un apprenti, donc sans expérience (1), a été blessé au moment où il soutenait une poutrelle métallique lors d'une manœuvre de levage de celle-ci. L'employeur poursuivi pour blessures involontaires (2) et infraction relative à la sécurité des travailleurs spécialement relative aux mesures applicables pour l'utilisation des équipements de travail servant au levage des charges (3) avait été relaxé par la Cour d'appel. Pour remettre en cause cette décision la Cour de cassation estime que le fait pour un employeur de ne pas donner à la victime des consignes de sécurité suffisamment précises constitue une faute caractérisée (4), entrant dans les prévisions de la loi du 10 juillet 2000 qui a modifié la définition des blessures involontaires. Il y a donc lieu d'en conclure qu'une condamnation était justifiée. C'est vraisemblablement ce que dira la Cour d'appel devant laquelle l'affaire est renvoyée.

(1) Gaëlle Buseine, L'apprentissage, Dr. Ouv. 1998.385.

(2) Art. R. 625-2 Code pénal.

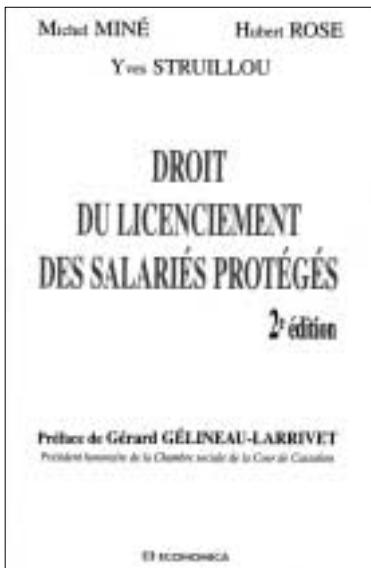
(3) Décret n° 98-1084 du 2 déc. art. R. 233-13-1 et s. CT.

(4) Marc Richevaux, Nouvelle définition des délits non-intentionnels, responsabilité pénale aggravée pour les employeurs en cas de décès et blessures au travail ?, Dr. Ouv. 2001.451.

#### HYGIENE ET SECURITE – Homicides involontaires – Absence de formation à la sécurité – Faute caractérisée.

« ... Statuant sur le pourvoi formé par B... et la Sté commerciale Union contre l'arrêt de la Cour d'appel de Metz Ch. correct. 20 déc. 2000 qui, pour homicide involontaire et infractions à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs a condamné le premier à 6 mois d'emprisonnement avec sursis et à deux amendes de 20 000 F et prononcé sur les intérêts civils... qu'il résulte du jugement et de l'arrêt confirmatif... que le 16 juillet 1997 dans un poste souterrain de relèvement d'eaux pluviales contenant des gaz toxiques ont été découverts les corps de ... salarié de la Sté Malezieux et de ... intérimaire en mission auprès de la même société ; qu'à la suite de ces faits, Gino B..., président de la Sté Malezieux, a été poursuivi du chef d'homicide involontaire et d'infraction à la réglementation en matière de sécurité du travail pour avoir causé le décès des victimes en omettant de prendre les mesures nécessaires à la prévention et la formation des salariés concernés... Que le manque de formation à cette tâche a joué un rôle causal déterminant dans l'accident et les décès consécutifs... que le prévenu a contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage et n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter et a commis une faute caractérisée... Rejette le pourvoi » (Cass. crim. 12 fév. 2002 B..., pourvoi n° B 01-80.367 F-D).

**OBSERVATIONS.** – Le fait pour un employeur de ne pas dispenser à ceux de ses salariés qui travaillent dans des situations dangereuses, une formation à la sécurité adaptée est constitutif d'une faute caractérisée qui en cas d'homicide justifie sa condamnation. Voir Marc Richevaux "Nouvelle définition des délits non intentionnels, responsabilité pénale aggravée pour les employeurs en cas de décès ou blessures au travail ?" Dr. Ouv. nov. 2001.451.



Chaque année plusieurs milliers de demandes d'autorisation de licenciement de représentants du personnel sont présentés devant l'administration. Pour répondre aux questions que ne manque pas de poser un droit complexe, combinant de manière indissociable les règles du droit public et du droit du

travail, l'ouvrage expose de manière complète, précise et pédagogique, les principes et les règles des licenciements des "salariés protégés" : les différentes catégories de salariés bénéficiant de la protection spéciale, les motifs de licenciement, les procédures suivies dans l'entreprise et par l'autorité administrative, les recours devant l'administration, le juge administratif et le juge judiciaire. Les tableaux de synthèse et les annexes de l'ouvrage rendent son utilisation aisée.

Riche en nombreuses références jurisprudentielles et à jour des dernières évolutions du droit positif, il répond aux attentes de l'ensemble des praticiens : représentants du personnel, chefs d'entreprise, directeur des ressources humaines, organisations professionnelles et syndicales, inspecteurs du travail, avocats et magistrats des deux ordres de juridiction. Ils trouveront également, ainsi que les enseignants et leurs étudiants et tous les spécialistes, l'exposé des questions de droit soulevées par la construction, l'application et l'évolution du droit du licenciement des salariés protégés.

Les auteurs ont une connaissance théorique et pratique de ce droit. Ils ont exercé pendant plusieurs années les fonctions d'inspecteur du travail.

Collaborateur du *Droit Ouvrier*, diplômé de l'IEP de Toulouse, docteur en droit privé, Michel MINÉ est professeur-associé en droit privé à l'Université de Cergy-Pontoise (IUT), directeur du travail et formateur à l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP). Il est auteur de plusieurs ouvrages et articles en droit social. Titulaire d'une maîtrise de droit des affaires (Paris-X Nanterre) et d'un DECS comptable, Hubert ROSE est inspecteur du travail ; il est responsable du centre de formation de l'INTEFP de Paris et est chargé d'enseignement à Paris I (Panthéon-Sorbonne) en DESS.

Diplômé de l'IEP de Paris, Yves STRUILLLOU est maître des requêtes au Conseil d'État. Ancien inspecteur du travail et ancien élève de l'École nationale d'administration, il a été de 1998 à 2000 conseiller technique au cabinet de Mme Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité.

Prix : 50 €

Ouvrage à jour au 31 janvier 2002 (intégrant les dispositions de la loi de modernisation sociale et de la loi relative à la lutte contre les discriminations).