

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

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

DURÉE DU TRAVAIL – Apprentis travaillant un jour de fête légale – Circulaire l'autorisant – Erreur de droit non constituée.

« Statuant sur le pourvoi formé par Marie-Hélène G., épouse V., contre le jugement du Tribunal de police de Rouen, en date du 5 février 2004, qui, pour non-respect du repos d'un apprenti un jour de fête légale, l'a condamnée à 150 euros d'amende ; (...)

« en ce que le jugement attaqué a déclaré Marie-Hélène G., épouse V., coupable d'avoir omis de respecter le repos d'un apprenti un jour de fête légale ;

« aux motifs que Marie-Hélène G., épouse V., ne conteste pas avoir employé un apprenti un jour de fête légale mais prétend toutefois que le travail des apprentis un jour férié dans le domaine de la boulangerie-pâtisserie ne constitue pas une infraction ; qu'elle produit, au soutien de ses prétentions, les circulaires du 22 octobre 1975, du 10 mai 1995 et du 22 août 2002 indiquant que l'article L. 222-4 du Code du travail ne pose par une interdiction générale et absolue de faire travailler les apprentis un jour de fête légale ; que, cependant, aux termes de l'article L. 222-4 du Code du travail « *les apprentis ne peuvent être tenus en aucun cas, vis-à-vis de leur maître, à aucun travail de leur profession les jours de fêtes reconnues et légales* » ; que ce texte porte une interdiction générale et absolue de faire travailler les apprentis les jours fériés ; que les circulaires et courriers produits par Marie-Hélène G., épouse V., ne sauraient remettre en cause un texte de loi parfaitement clair ; (...) »

Attendu qu'il résulte du jugement attaqué et des pièces de procédure que, le 11 novembre 2002, jour de fête légale, des fonctionnaires de l'Inspection du travail ont constaté qu'un apprenti était occupé à travailler dans les locaux de la boulangerie-pâtisserie exploitée par Marie-Hélène G., épouse V. ;

Attendu que, devant le Tribunal de police saisi de la poursuite exercée à son encontre sur le fondement des articles L. 222-4 et R.262-4 du Code du travail, Marie-Hélène G., épouse V., a conclu à sa relaxe en se référant à des circulaires administratives autorisant, nonobstant lesdits articles, l'emploi des apprentis dans les établissements artisanaux un jour de fête légale en cas de besoin impérieux lié au fonctionnement normal de l'entreprise ou de nécessité imposée par la formation professionnelle dispensée ;

Attendu que, pour écarter cette argumentation et dire la prévention établie, le jugement attaqué relève notamment que les circulaires mentionnées ne sauraient remettre en cause les termes d'un texte clair portant interdiction absolue de faire travailler un apprenti les jours fériés ;

Attendu qu'en cet état, le tribunal, qui a répondu aux chefs péremptoires des conclusions dont il était saisi et qui n'a pas méconnu les dispositions conventionnelles visées au moyen en l'absence d'ambiguïté du texte légal applicable, a donné une base légale à sa décision, dès lors que ne pouvaient être utilement invoquées des circulaires à caractère interprétatif n'étant pas de nature à empêcher l'application d'une disposition pénale (...).

Rejette le pourvoi.

(Cass. Crim. 18 janv. 2005 pourvoi n° R 04-81.404 [F-P+F]). Dans le même sens Cass. Crim. 18 janv. 2005 pourvois nos M 04-84.482 [F-D], J 04-83.721 [F-D], S 04-81.405 [F-D], G 04-83.720 [F-D]).

OBSERVATIONS :

Dans la présente espèce un employeur, condamné à une peine d'amende de 120 €, soit 16 % du maximum possible pour avoir fait travailler un apprenti un jour de fête légale, ce qui est interdit (1) et sanctionné (2) de l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe (3), pour échapper à sa responsabilité, invoquait une erreur de droit cause d'irresponsabilité ; la Cour de cassation précise que si l'erreur de droit est une cause d'irresponsabilité (4) admise par le Code pénal (5) qui 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 accomplir l'acte* » encore faut-il que l'erreur soit concevable, qu'il y ait une possibilité d'erreur ; ce n'est pas le cas en présence d'un texte limpide posant clairement une interdiction générale et absolue de faire travailler des apprentis un jour de fête légale que sa seule lecture suffit à comprendre le sens. Dans ces conditions sa transgression, même en se référant à son interprétation par des circulaires de l'administration ou

(1) C. trav., art. L. 222-4.

(2) C. trav., art. R 262-4.

(3) C. pén. art. 131-13.

(4) N. Hosni, L'erreur sur le droit et son influence sur la responsabilité pénale Rev. sc. crim. 1999, p. 711 ; J. Amar,

Erreur sur le droit et parties au procès pénal, Dr. pén. 1999, chron. n° 15.

(5) C. pén. art. 122-3.

des pratiques professionnelles contraires à la lettre du texte, ne peut justifier une erreur de droit susceptible de permettre à l'intéressé d'échapper à sa responsabilité pénale.

Certes, l'erreur de droit peut être une cause d'irresponsabilité pénale du moins lorsqu'il s'agit d'une erreur invincible (6). Ainsi n'est pas pénalement responsable la personne qui justifie avoir cru par une erreur de droit qu'elle n'était pas en mesure d'éviter pouvoir légitimement accomplir l'acte, cela vise essentiellement le cas d'une information erronée fournie par l'autorité administrative interrogée préalablement à l'acte (7).

Pour les applications de ce principe, les juges du fond sont plutôt favorables au justiciable. Ainsi, pour caractériser le caractère invincible de l'erreur commise par un employeur poursuivi pour délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, une Cour d'appel a pu retenir qu'en l'état des textes et décisions existants à l'époque, le prévenu avait pu, par une erreur sur le droit qu'il n'était pas en mesure d'éviter légitimement que la consultation préalable du comité d'entreprise n'était pas obligatoire (8).

La Cour d'appel de Paris, pour relaxer un salarié poursuivi pour vol, a même utilisé la divergence des solutions adoptées par la Chambre criminelle et la Chambre sociale de la Cour de cassation pour justifier une erreur de droit du salarié qui produisait à l'instance prud'homale des photocopies de documents de l'employeur, la jurisprudence ayant évolué sur ce point le problème ne se pose plus puisqu'une telle production est désormais autorisée (9).

En revanche, la Cour de cassation admet moins facilement cette cause d'irresponsabilité. Elle a rejeté l'erreur de droit dans une situation où elle était invoquée pour justifier un licenciement de salarié investi de fonctions représentatives (10). Elle a refusé l'erreur de droit commise à la suite d'un renseignement erroné fourni par un avoué (11) ou l'erreur sur l'interprétation d'un avis donné par l'administration qui peut être évité par le recours aux lumières de « juristes qualifiés » (12). Surtout en droit pénal du travail, la haute juridiction pose en principe qu'un chef d'entreprise poursuivi pour dépassement de la durée légale journalière et hebdomadaire du travail ne commet pas d'erreur sur le droit sur l'interprétation de certaines dispositions légales car ces dispositions pouvaient faire l'objet d'une consultation auprès de l'inspection du travail (13). Certains auteurs (14) en déduisent que si l'inspecteur du travail fournit un renseignement erroné l'erreur de droit sera admise.

L'hypothèse a été rapprochée de celle dans laquelle une procédure de médiation, prévue par le Code du travail, a été mise en œuvre : l'employeur poursuivi pour dépassement de la durée du travail (15) n'avait fait qu'appliquer les clauses d'un accord professionnel élaboré sous l'égide d'un médiateur désigné par le gouvernement qui s'est révélé moins favorable que les dispositions légales. Pour admettre l'erreur de droit, la Chambre criminelle de la Cour de cassation affirme qu'elle résultait d'une information erronée fournie par l'administration (16). On peut s'interroger sur l'étendue de l'assimilation ainsi faite entre l'administration proprement dite et sur l'opinion émise par le médiateur désignée par elle et ne pas être convaincu par le raisonnement. Malgré cette décision, la tendance de la jurisprudence de la Cour de cassation est assez restrictive lorsqu'il s'agit d'admettre l'erreur de droit cause d'irresponsabilité pénale. Ainsi, il a déjà été jugé que le directeur des ressources humaines d'une société importante ne peut pas ignorer les dispositions législatives applicables (17). La présente décision qui rappelle que le texte invoqué pose clairement une interdiction générale et absolue de faire travailler des apprentis un jour de fête légale n'a nullement besoin d'être interprété et que dans ces conditions un avis de l'administration fût-il conforme à une pratique professionnelle contraire à la loi ne permet pas à la personne poursuivie de l'invoquer comme fondement d'une erreur de droit lui permettant d'échapper à sa responsabilité pénale s'inscrit dans cette jurisprudence.

(6) Cass. crim. 22 fév. 2000 Raymond Iman, pourvoi Y 99-84.6431.

(7) Circ. du 14 mai 1993 commentant le nouveau Code pénal.

(8) Reims 1^{er} avr. 1994 Gaz. Pal. 1994 I somm. 316.

(9) Romain Marié, note sous Cass. crim. 11 mai 2004, Cass. soc., 30 juin 2004 : Dr. Ouv. 2004, p. 558.

(10) Cass. crim. 22 juin 2000 Dr. Ouv. 2000.362.

(11) Cass. crim. 11 oct. 1995 : Bull. n° 301 ; Rev. sc. crim. 1996, p. 646 obs. Bouloc ; D. 1996, 469 note Muller ; Dr. pén. 1996, n° 56-1 obs. Véron.

(12) Cass. crim. 19 mars 1997 : Bull. crim. n° 115, Dr. pén. 1997 n° 107 ; Cass. crim. 15 oct. 2002 : Dr. pén. 2003, n° 23.

(13) Cass. crim. 5 mars 1997 : Dr. pén. 1997 n° 107 deux esp. ; Bull. n° 84 ; Rev. sc. crim. 1997, p. 827 obs. Bouloc.

(14) A. Coeuret et E. Fortis, *Droit pénal du travail*, Litec 3^e éd. 2004.

(15) Art. L 212-7.

(16) Cass. crim. 24 nov. 1998 : RJS 2/1999, n° 210 ; Dr. soc. 1999, p. 520 note Giudicelli-Delage ; JCP 1999, II, 10 208 note M.-A. Houtmann ; Dr. pén. 2000, n° 22 note J.-H. Robert.

(17) Cass. crim. 19 oct. 1999, Dr. Ouv. 2000.177 Chr. dr. pén. trav.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ – Blessures involontaires – Partie civile – Conditions de recevabilité de l'action en justice.

“Statuant sur le pourvoi formé par H. Sébastien, partie civile, contre l'arrêt de la Cour d'appel d'Agen, chambre correctionnelle, en date du 4 décembre 2003, qui, dans la procédure suivie contre Jean-Loup C. pour infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs et blessures involontaires contraventionnelles, a déclaré irrecevable son appel du jugement ayant relaxé le prévenu de ce dernier chef ;

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles 2, 3, 469-1 et 470-1 du Code de procédure pénale, 497-3 dudit Code, de l'article 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale, excès de pouvoir ;

En ce que l'arrêt attaqué a déclaré Sébastien H. irrecevable en sa constitution de partie civile du fait de la relaxe ; aux motifs qu'il est exact qu'en cas de relaxe le tribunal saisi demeure compétent sur le plan du droit civil pour statuer sur la demande de la partie civile si celle-ci est formulée avant la clôture des débats comme en dispose l'article 470-1 du Code de procédure pénale justement invoqué par le conseil de Jean-Loup C. ; que la Cour d'appel saisie du seul appel de la partie civile contre une décision de relaxe sans que l'application de cet article ait été invoquée devant le tribunal ne peut que constater que cet appel est irrecevable ; (...)

Vu les articles 497 du Code de procédure pénale ;

Attendu que la faculté pour la partie civile d'interjeter appel dans l'instance pénale quant à ses intérêts civils est un droit

spécifique, général et absolu auquel l'article 470-1 du Code de procédure pénale n'apporte aucune limite ;

Attendu que, à la suite d'un accident du travail dont a été victime Sébastien H., salarié de la société Manpower, mis à la disposition de la société CMF, Jean-Loup C., dirigeant de cette société, a été poursuivi pour infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs et la contravention de blessures involontaires ; que le tribunal l'a condamné pour le délit, l'a renvoyé des fins de la poursuite pour la contravention de blessures involontaires et a débouté la partie civile ;

Attendu que, pour déclarer irrecevable l'appel de la partie civile, les juges du second degré retiennent que Sébastien H. n'a pas invoqué, devant le tribunal, l'application de l'article 470-1 du Code de procédure pénale ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi la Cour d'appel a méconnu les textes susvisés et le principe ci-dessus énoncé ; d'où il suit que la cassation est encourue ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule."

(Cass. Crim. 26 oct. 2004, pourvoi n° B 04-80.126 F [P+F])

OBSERVATIONS :

La loi relative aux infractions non intentionnelles (1) cherchait à limiter les condamnations pénales prononcées contre les décideurs notamment les employeurs (2). Elle contenait néanmoins des dispositions favorables à l'indemnisation des victimes. En effet, elle prévoyait qu'en cas de poursuite pour blessures involontaires le tribunal qui prononce la relaxe demeure compétent sur demande de la partie civile formulée avant clôture des débats pour accorder réparations de tous les dommages résultant des faits qui ont fondé la poursuite (3). On connaissait jusqu'à présent fort peu d'applications jurisprudentielles de ce principe. La présente décision en est une. Par le présent arrêt la Cour de cassation, en rappelant le caractère général du droit de se porter civile (4), remet en cause une application très restrictive du texte faite par la Cour d'appel qui, en induisant (5) du texte l'obligation pour la partie civile de formuler sa demande avant la clôture des débats l'irrecevabilité d'une telle demande formulée en appel, apporte à ce principe une limite qu'il ne comporte pas. En effet, la nouvelle rédaction du Code de procédure pénale par la loi relative aux délits non intentionnels n'est pas une exception au droit de se porter partie civile devant les juridictions répressives mais une modalité d'exercice de ce droit dans certains cas particuliers. Il ne reste pas moins que même si la constitution de partie civile est recevable en appel sans avoir besoin d'avoir été formulée devant les premiers juges, nous conseillons aux personnes concernées de se constituer partie civile dès les débats devant les premiers juges.

(1) Art. 121-3 Code pénal rédaction loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000.

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

(3) C. proc. pén. art. 470-1.

(4) C. proc. pén. art. 2 et 3.

(5) Marc Richevaux "Quelques propos relatifs à la rédaction des jugements", II - Quelques principes théoriques relatifs à l'interprétation de la règle de droit, Dr. Ouv. 1991.39.

TRAVAIL DISSIMULÉ - Entraide agricole (non) - Délit constitué.

Statuant sur le pourvoi formé par H. Arnaud, contre l'arrêt de la Cour d'appel d'Angers, Chambre correctionnelle, en date du 16 octobre 2003, qui, pour travail dissimulé, l'a condamné à 1 500 € d'amende ; (...) en ce que l'arrêt attaqué a déclaré Arnaud H. coupable des faits qui lui étaient reprochés et, en répression, l'a condamné à une amende de 1 500 € ;

Aux motifs que, « les faits ont été exactement rapportés, analysés et qualifiés par les premiers juges ; qu'il résulte en effet du dossier que le 23 juillet 1999 Sébastien G., salarié pour la saison comme deuxième chauffeur de moissonneuse-batteuse par l'entreprise Jean-Yves D. était victime d'un accident de la circulation ; qu'il expliquait alors que travaillant sur l'exploitation d'Arnaud H. à Du., il lui avait été demandé par ce dernier, sans que son patron soit au courant, de conduire les tracteurs de ramassage de l'exploitation afin de rentrer les moissons et qu'il n'avait pas osé refuser s'agissant du plus gros client de son patron ; qu'il précisait encore n'avoir pas reçu de salaire pour cette tâche ; que Jean-François B., l'autre salarié de l'entreprise D. qui indique avoir effectué cinq saisons de moisson confirme qu'il arrivait à Sébastien G. comme à lui de conduire les tracteurs d'Arnaud H. pour transporter le grain et qu'il arrivait à ce dernier d'ordonner à Sébastien ou à lui-même de prendre un de ses tracteurs pour faire des rotations entre le champ et les hangars de stockage ; que la réalité et l'ampleur de la prestation de travail fournie par Sébastien G. sur instructions du prévenu est ainsi démontrée par les faits de la cause ; que, devant la Cour, le prévenu soutient que la partie civile n'a pas travaillé pour son compte dans les créneaux horaires visés à la prévention ; qu'il admet toutefois que Sébastien G. ait pu effectuer quelques rotations soit de sa propre initiative soit à la demande de son employeur ou de Jean-François B. ; qu'il est toutefois constant que, comme l'ont retenu les premiers juges, la démonstration faite pour tenter de sérier les horaires de ces rotations n'est pas convaincante alors que Sébastien G. a précisé qu'il y avait des attentes qui constituent des temps de travail, que le prévenu ne démontre pas qu'il était effectivement lui-même présent dans les conditions horaires qu'il indique pour assurer les rotations entre le champ et le lieu de stockage et qu'au contraire des affirmations non étayées du prévenu ; qu'il ne résulte pas de la procédure que Jean-

Yves D. ait demandé à ses salariés de conduire les engins agricoles du prévenu ; que le prévenu ne peut davantage invoquer un usage du monde agricole selon lequel l'entrepreneur qui effectuerait la moisson apporte une aide occasionnelle à l'agriculteur dans le transport de la récolte alors que Jean-Yves D. indique pour sa part que la mise à disposition des chauffeurs présents pour le battage de la moisson pour conduire les tracteurs d'Arnaud de Balsac n'était pas prévue dans leur relation contractuelle ; que le prévenu ne peut par ailleurs prétendre que la conduite par Sébastien G. de ses tracteurs ait eu un caractère occasionnel et exceptionnel en raison de sa répétition trois jours consécutifs et de la fréquence des rotations ; que la décision sur la culpabilité doit en conséquence être confirmée, le travail de Sébastien G. pour le compte et à la demande d'Arnaud H. étant suffisamment établi de même que le défaut de déclaration préalable à l'embauche et de délivrance de bulletin de salaire ; que le tribunal condamnant le prévenu à une peine d'amende de 1 500 € a également fait exacte application de la gravité de l'infraction au regard de la personnalité du prévenu et de l'absence de condamnation antérieure ; que sa décision sera en conséquence également confirmée en ce qui concerne la peine ; que la publication non obligatoire n'apparaît pas nécessaire" (arrêt attaqué, p. 5 et 6) ; (...)

Attendu que les énonciations de l'arrêt attaqué mettent la Cour de cassation en mesure de s'assurer que la Cour d'appel a, sans insuffisance ni contradiction, répondu aux chefs péremptoires des conclusions dont elle était saisie et caractérisé en tous ses éléments tant matériels qu'intentionnels, le délit dont elle a déclaré le prévenu coupable ;

D'où il suit que le moyen, qui se borne à remettre en question l'appréciation souveraine, par les juges du fond, des faits et circonstances de la cause ainsi que des éléments de preuve contradictoirement débattus, ne saurait être admis ; (...)

Rejette le pourvoi."

(Cass. Crim. 9 nov. 2004, H. pourvoi n° S 03-86.990 [F-P+F])

OBSERVATIONS :

Le travail dissimulé (1) est interdit réprimé par une peine de trois ans d'emprisonnement et/ou 45 000 € d'amende (2). Il est défini ainsi : « est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de service ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui se soustrayant intentionnellement à ses obligations... n'a pas requis son immatriculation au registre du commerce... ou n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale... » (3).

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L 143-3 et L 320. La mention sur le bulletin de paye 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, une dissimulation d'emploi.

Il en résulte que le fait d'employer des salariés sans les déclarer aux organismes de protection sociale ou sans leur délivrer de bulletin tombe sous le coup de l'infraction (4). Pour éviter les condamnations les employeurs invoquent parfois le caractère amical (5) que les juges comme ici n'admettent pas comme tel s'il a une trop grande ampleur (6).

(1) C. trav., art. 324-9.

(2) C. trav., art. L 362-3 rédaction loi n° 2003-239 du 18 mars 2003.

(3) C. trav., art 324-10.

(4) Cass. crim. 24 fév. 1998 Dr. Ouv. 1998.278.

(5) Cass. crim. 16 fév. 1999, Juris data n° 002 834 ; Cass. crim. 14 déc. 1999, Juris data n° 004 877.

(6) Déjà en ce sens Cass. crim. 12 sept. 1995 Dr. Ouv. 1996. 309 ; Cass. crim. 23 juill. 1996, Dr. Ouv. 1997.154 ; Cass. crim. 18 juin 1996 Dr. Ouv. 1997.155.