

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

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

HYGIENE ET SECURITE – Absence de protections collectives – Blessures involontaires – Infraction constituée – Emprisonnement avec sursis.

« ... Contre l'arrêt CA Rouen Ch. correct. qui l'a condamné à 6 mois d'emprisonnement avec sursis et 10 000 F d'amende... qu'il ressort des plans de la construction et n'est pas contesté par le prévenu que le pignon se trouvait à une hauteur de 4,50 mètres de la dalle de béton sur laquelle la victime a chuté... que les mesures prescrites en matière de travaux de montage de charpente sont réglementées que lorsque le personnel appelé à exécuter des travaux se trouve exposé à un risque de chute dans le vide, le chef d'établissement est notamment tenu d'installer des échelles fixées en tête et au pied ou encore des gardes corps et à défaut de l'installation de ces dispositifs précités d'installer des planchers propres à empêcher une chute libre de plus de 3 mètres que la victime évoluait dans une zone de travail qui l'exposait à une chute de plus de 3 mètres... qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'un salarié de la société Duhamel a été blessé en tombant sur une dalle de béton alors qu'il était occupé à une hauteur de 4,50 mètres... sans qu'aucun dispositif de protection n'ait été installé... qu'à la suite de cet accident le gérant de la Sté Duhamel a été poursuivi pour blessures involontaires... que pour le déclarer coupable de ce délit... après avoir relevé que François Duhamel qui déclarait qu'il était impossible sur ce chantier de poser un filet a reconnu qu'il n'y avait pas d'échafaudages et qu'il était difficile d'utiliser des harnais de sécurité la Cour d'appel retient qu'en sa qualité de chef d'établissement le prévenu était tenu de mettre en œuvre l'une ou l'autre des mesures de protection collective imposées lors des travaux de montage de charpente par les articles 165 à 167 du décret du 8 janv. 1965 qu'en ne respectant aucune de ces obligations particulières de prudence et de sécurité prévues par un règlement il a commis une faute caractérisée... les juges ont justifié leur décision... rejette le pourvoi... » (Cass. crim. 25 juin 2002 Duhamel pourvoi n° M 01-86.448 FD).

OBSERVATIONS :

Un salarié qui travaillait à une hauteur de plus de 3 mètres a été victime d'une chute dans le vide due à l'absence de protection ce qui est contraire aux dispositions du décret du 8 janvier 1965 qui réglemente les travaux en hauteur et impose à l'employeur des précautions à prendre pour éviter les chutes des salariés. L'absence de ces mesures de précaution a été considéré par les juges comme constituant une faute caractérisée justifiant la condamnation de l'employeur pour blessures involontaires. Sur l'ensemble de cette question voir Marc Richevaux « Nouvelle définition des délits non-intentionnels, responsabilité pénale aggragée pour les employeurs en cas de décès ou blessures au travail » Dr. Ouv. 2000.451.

HYGIENE ET SECURITE – Service médical du travail – Effectif minimum – Absence de personnel infirmier.

« ... Contre l'arrêt CA Riom Ch. correct. du 18 oct. 2001 qui, pour infraction à la réglementation relative aux services médicaux du travail, l'a condamné à 5 000 F (750 €) d'amende avec sursis... qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de la procédure que Bruno Tardy poursuivi pour « avoir omis » étant responsable d'une entreprise de plus de 200 salariés, au mépris d'une mise en demeure de l'inspecteur du travail et des dispositions de l'art. R. 241-35 CT d'embaucher un personnel infirmier à temps complet a contesté la validité de la mise en demeure qui lui avait été adressée et saisi la juridiction administrative.

... Que Bruno Tardy expose que dans la mesure où la validité de la mise en demeure, élément nécessaire pour que l'infraction soit constituée, est contestée qu'il est nécessaire... de surseoir à statuer... Que l'exception préjudicielle n'est recevable qu'autant qu'elle est de nature à retirer au fait qui sert de base à la poursuite le caractère d'une infraction que tel n'est pas le cas dans la cause, la mise en demeure préalable indispensable à la constatation de l'infraction ne pouvant être confondue avec l'infraction elle-même à savoir le défaut d'une infirmière à plein temps que les conditions d'application de l'art. 386 CPP ne sont pas réunies...

... Que pour le déclarer coupable de la contravention reprochée l'arrêt retient notamment qu'il n'importe que la mise en demeure fut régulière ou irrégulière, dès lors que l'infraction est caractérisée par le défaut d'emploi d'une infirmière à temps complet.

.... Qu'en l'état de ces seuls motifs et dès lors que l'exigence d'une mise en demeure préalable prévue par les art. L. 234-1 et L. 241-10 CT n'est pas applicable à la contravention à l'art. R. 241-35 CT qui ne concerne que l'effectif du personnel infirmier employé par l'entreprise la Cour d'appel a justifié sa décision que les moyens sont inopérants en ce qu'ils sont fondés sur l'irrégularité de la mise en demeure et doivent être écartés... Rejette le pourvoi ». (Cass. crim. 3 sept. 2002 Tardy pourvoi n° V 01-87.422 F-D).

OBSERVATIONS :

Le Code du travail français prévoit un certain nombre de dispositions relatives à l'organisation dans les entreprises d'un service de santé au travail (1). Le non-respect des obligations y afférentes fait l'objet de sanctions pénales (2) : une contravention de 5^e classe, soit une amende d'un montant maximum de 1 500 € (10 000 F) (3). La possibilité de poursuites étant subordonnée à l'exigence d'une mise en demeure préalable (4).

Dans ce cadre les entreprises ont l'obligation d'embaucher du personnel infirmier. Cette obligation variant selon l'effectif des travailleurs et la nature de l'entreprise.

Ainsi, dans les entreprises et établissements commerciaux et les associations quelle que soit leur nature l'obligation est de un personnel infirmier à temps plein pour un effectif de 500 à 1 000 salariés et au-dessus un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés. Les entreprises industrielles de plus de 200 personnes ont l'obligation, sous peine de sanctions pénales (5) d'embaucher un personnel infirmier à plein temps (6).

Dans la présente espèce l'employeur poursuivi pour ne pas avoir respecté cette obligation ne contestait pas les faits mais avançait des arguments de procédure qui, selon lui, devaient obliger la juridiction pénale à surseoir à statuer en attendant la décision d'une juridiction administrative. La Cour de cassation, pour justifier la condamnation prononcée par la Cour d'appel (5 000 F soit 750 € avec sursis) rejette son argumentation en appréciant de façon particulièrement restrictive les conditions de la mise en demeure prévue par le texte. Elle estime que l'exigence de mise en demeure préalable ne concerne pas l'absence de personnel infirmier mais seulement les effectifs concernés.

Il n'en demeure pas moins que c'est le principe même de l'exigence d'une mise en demeure préalable qui est contestable. Le droit français prévoit que dans certains domaines tels que par exemple, hygiène et sécurité, médecine du travail, indemnités d'intempéries, service social du travail (7), l'inspecteur du travail ne peut dresser un procès verbal qu'après une mise en demeure préalable (8). Cette obligation imposée par le droit français nous paraît en contradiction avec le droit international. En effet, les normes de l'Organisation internationale du travail (9), laissent à l'inspecteur la libre décision de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou recommander des poursuites.

C'est-à-dire que selon ce texte que c'est seulement à l'inspecteur du travail, sans autres contraintes que son appréciation des faits et de la mesure qui lui paraît la plus appropriée de décider s'il y a lieu ou non de faire une mise en demeure ou de dresser un procès verbal.

(1) Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002. « La médecine du travail quel avenir ? » Dr. soc. 1987.561 ; Nicolas Alvarez « La médecine du travail » Dr. Ouv. 1980.307 ; A.-J. Chaumont « La médecine du travail en France », rev. jur. et pol. 1989 n° 3-4 p. 859 ; J. de Claussade « Nature des contrats types que doivent respecter les médecins du travail », Dr. soc. 1987.749 ; P. Loiret « Le secret médical et la médecine du travail », Doc. pour le médecin du travail 1992 n° 49.23 ; J. Savatier « La médecine du travail », Ch. de jurisprudence Dr. soc. 1986.779.

(2) RPDS 2002 n° spéc. « Les poursuites pour infraction à la législation du travail ».

(3) Art. 131-13 Code pénal qui prévoit une amende d'un montant maximum de 1 500 € (10 000 F).

(4) Art. L. 241-10 CT renvoyant à l'art. L. 231-4 CT.

(5) Art. R. 261-4 CT contravention de 5^e classe.

(6) R. 241-3 CT.

(7) Voir A. Cœuret et E. Fortis « Droit pénal du travail », LITEC 2^e éd.

(8) Art. L. 231-4 CT.

(9) Art. 7 al. 2 conv. n° 81 de l'OIT (1947).

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Abus de biens sociaux – Constitution de partie civile du Comité d'entreprise et/ou d'un syndicat – Irrecevabilité en raison du caractère indirect du préjudice.

« ... statuant sur le pourvoi formé par – le Comité d'entreprise de la société Défense automobile et sportive – le syndicat CFDT des assurances de la région du Mans parties civiles contre l'arrêt de la Chambre d'instruction de la Cour d'appel d'Angers en date du 24 octobre 2001 qui, dans l'information suivie contre Raymond Fekik pour abus de biens sociaux, faux, usage de faux et recel de ces délits, a confirmé l'ordonnance du juge d'instruction déclarant irrecevable la constitution de partie civile du premier (le CE) et a réformé l'ordonnance

du même juge déclarant recevable celle du second (le syndicat)... que pour confirmer l'ordonnance du juge d'instruction déclarant irrecevable la constitution de partie civile du Comité d'entreprise... et réformer l'ordonnance... déclarant irrecevable celle du syndicat... les juges se déterminent (en estimant)... que dès lors que les délits poursuivis n'ont pu causer un préjudice direct qu'à la société elle-même et d'autre part que le préjudice qu'ils pourraient porter à l'intérêt collectif de la profession ne se distingue pas du préjudice lui-même indirect qu'auraient pu subir individuellement les salariés de l'entreprise, la Chambre de l'instruction a justifié sa décision... rejette le pourvoi... » (Cass. crim. 19 juin 2002 CE Sté Défense automobile sportive – syndicat CFDT des assurances de la région du Mans pourvoi n° F 01-88. 3 06 F-D).

OBSERVATIONS :

Un nouvel exemple de réaffirmation d'une jurisprudence aussi ferme et constante que contestable (1) aux termes de laquelle si le Comité d'entreprise en tant que personne civile peut agir en justice pour défendre ses intérêts (2), son action n'est recevable que s'il justifie d'un intérêt personnel et direct (3) et qu'en ce qui concerne les délits réprimés par la loi sur les sociétés (4), au nombre desquels figure l'abus de biens sociaux (5), les faits dénoncés ne peuvent causer un préjudice direct qu'à la société elle-même et non au Comité d'entreprise ; ce qui lui interdit de se porter partie civile (6). De plus, en ce qui concerne l'action des syndicats au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession (7), la même jurisprudence estime que le préjudice indirect qui serait porté par un délit d'abus de biens sociaux à l'intérêt collectif d'une profession ne se distingue pas du préjudice lui-même indirect qu'auraient pu subir individuellement les salariés de l'entreprise même en raison, le cas échéant, d'une diminution de leur participation aux résultats. La constitution de partie civile déposée par un syndicat de ce chef (8) est donc irrecevable.

Pourtant, à notre avis, en appauvrissant la société, parfois gravement, voire en compromettant son existence, ces délits peuvent causer un préjudice tant au personnel qu'au Comité d'entreprise et même à la profession toute entière ce qui justifierait l'intervention du syndicat au titre de l'intérêt collectif de la profession. Aussi est-il regrettable que la Cour de cassation continue à juger que pour ces délits le préjudice des comités d'entreprise et des syndicats et même celui des salariés est seulement indirect.

Or comme le notent très justement les arguments du pourvoi, même si la Cour de cassation affirme régulièrement le contraire (9), « les délits d'abus de biens sociaux sont de nature en eux-mêmes à atteindre directement et non indirectement les intérêts des salariés de l'entreprise dans leur emploi, leurs conditions de travail et leur rémunération au même titre qu'ils causent un préjudice direct et personnel aux actionnaires de la société de plus en ces temps de privatisation à tout va, bien souvent, les salariés sont aussi actionnaires ». On est quelque peu surpris du raisonnement qui ne tient aucun compte des réalités des entreprises et de l'économie et de l'interpénétration du droit du travail et du droit des sociétés (10).

(1) Maurice Cohen et Laurent Milet « Le droit des Comités d'entreprise et des Comités de groupe » LGDJ.

(2) Art. 2 CPP.

(3) CA Nîmes 19 fév. 1992 Dubois c/ Sté Jaliatte Dr. Ouv. 1992.235 ch dr pen trav. obs. Nicolas Alvarez-Pujana.

(4) Loi du 24 juillet 1966.

(5) Art. 314 et 314-2 Code pénal.

(6) Cass. crim. 7 juin 1983, Renaud ép. Cointreau, bull n° 172 p. 424, rev. soc. 1984.119 note Bouloc ; Cass. crim. 4 nov. 1988 Birtinovic (upofan) bull n° 372 p. 991 rev. soc. 1989.265 Bouloc bull. July 1989,196 note critique Jeantin jur. UIMM 1989.286 RJS 1989 n° 38 : Cass. crim. 28 mai 1991 Sollac RJS n° 82 prec.

(7) Art. L. 411-11 CT, Nicolas Alvarez-Pujana « L'action en justice des syndicats » RPDS nov. 1989.

(8) Cass. crim. 11 mai 1999 féd. CFDT banque RJS n° 1265, Frédérique Crost "La recevabilité de l'action syndicale en justice en matière de délits dits financiers", SSL 28 juin 1999 ; Cass. crim. 27 nov. 1991 synd. CFDT métallurgie de Vannes, RJS 1992 n° 312 ; Cass. crim. 27 oct. 1999 Braillon RJS 2000 n° 422.

(9) Cass. crim. 7 juin 1983, Reneaud préc.

(10) Raymonde Vatinet, JCP E 1985 II 114546.

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination syndicale – Isolement et retrait de tout travail d'un délégué – Délit constitué – Peine d'emprisonnement avec sursis.

« ... Contre l'arrêt n° 1045 de la Cour d'appel de Dijon Ch. correct. 10 mai 2001, qui, pour discrimination syndicale et entrave à l'exercice des fonctions de délégué du personnel et au fonctionnement régulier du Comité d'établissement, l'a condamné à trois mois d'emprisonnement avec sursis et a prononcé sur les intérêts civils... que postérieurement à son refus de mutation à Dijon, Jean Thibert s'est trouvé sans travail jusqu'au mois de mars 1998 qu'aucun bureau ne lui a été attribué... que l'isolement de Jean Thibert a duré de nombreux mois... Que l'inspecteur du travail a rapporté que l'employeur avait clairement affiché son intention de régler le sort de deux élus irréductibles en troquant leur départ contre le retour de deux personnes jugées plus dociles... qu'il ne peut être soutenu que l'isolement de l'intéressé serait la conséquence du refus opposé par ce dernier à sa mutation... que l'employeur ne peut imposer aucune modification de son contrat de travail à un salarié investi de mandats

(de représentation du personnel) que son refus ne peut conduire qu'à son licenciement... que l'isolement et le retrait de tout travail... caractérisent suffisamment les délits de discrimination syndicale et d'entrave... que le moyen qui se borne à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fonds... ne peut être admis... Rejette le pourvoi... » (Cass. crim. 25 juin 2002 Dalliet pourvoi n° U 01-84.339 F-D, dans le même sens Cass. crim. 25 juin 2002 Dalliet pourvoi n° V 01-84.340 F-D).

OBSERVATIONS :

Utile réaffirmation d'une solution classique selon laquelle le fait d'isoler de ses collègues un salarié titulaire de mandats de représentation du personnel constitue simultanément un délit d'entrave (1) et un délit de discrimination syndicale (2) mais, compte tenu du principe du non cumul ne peut donner lieu qu'à une seule peine (3). Il est important de noter qu'en plus des sanctions pénales les présentes décisions ont donné lieu à des condamnations civiles à dommages et intérêts au profit de la victime mais aussi au syndicat qui, comme il en a le droit en cette matière, s'était constitué partie civile, démarche qu'il y a lieu d'encourager. Sur l'ensemble de cette question on pourra se reporter à Marc Richevaux, « Relations de travail et luttes contre les discriminations après la loi du 16 novembre 2001 », Dr. Ouv. juin 2002.290 ; Cohen M. et Milet L. « Le droit des Comités d'entreprise et des Comités de groupe », LGDJ 2001 ; Michel Miné et autres « Le droit du licenciement des salariés protégés », Economica 2002, 2^e édition.

(1) Sur cette question voir A. Cœuret « Entrave et discrimination » Dr. Ouv. 1987.447 ; Alvarez-Pujana (N), « Le délit d'entrave ou d'atteinte au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise » Dr. Ouv. 1990.77 ; « Entrave à l'exercice du droit syndical et discrimination » Cass. crim. 5 mars 1991 Dr. Ouv. 1992.157 Nicolas Alvarez-Pujana ; « Le cumul d'infractions pour des faits constitutifs à la fois du délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives et du délit de discrimination syndicale » obs. Nicolas Alvarez-Pujana sous TGI Paris 31^e ch 10 nov. 1992 Dr. Ouv. 1993.197.

(2) Cass. crim. 4 janv. 1991 RJS 181 n° 346.

(3) Sur l'ensemble de la question du principe du non-cumul des peines et sur la question des concours d'infraction voir : Stefani G., Levasseur G., Bouloc B., Droit pénal général (Précis Dalloz) ; voir aussi Le concours idéal d'infractions en droit pénal du travail Cass. crim. 6 fév. 1990, CA Lyon 4^e ch sur renvoi après cassation, Dr. Ouv. 1991.138 Nicolas Alvarez-Pujana ; Droit pénal du travail : cumul des peines pour une même infraction et interruption de la prescription TI Sélestat 22 juin 1990 Dr. Ouv. 1991.141.

PASCAL RENNES

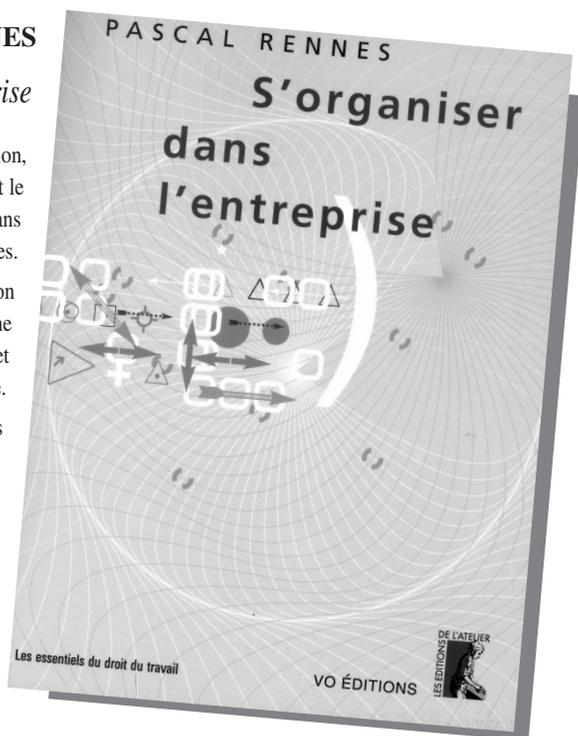
S'organiser dans l'entreprise

Être isolé dans un face à face inégal avec l'employeur ou la direction, travailler sans délégué, sans défense solide, sans être organisé, c'est le lot commun de nombreux salariés dans la majorité des PME et dans beaucoup d'entreprises plus importantes.

Centré sur la phase toujours délicate d'un bon début d'organisation collective, ce livre pratique, clair, rassemble dans une démarche progressive, connaissance des enjeux, outils juridiques précis et savoir-faire.

Les travailleurs désireux de se défendre mieux, les élus sans expérience syndicale, les militants syndicaux auront en main, dans un seul manuel, les moyens essentiels pour mettre en place institutions représentatives de proximité et syndicats actifs, sans esprit de chapelle ni juridisme étroit.

*Pascal RENNES, juriste et formateur syndical,
Secrétaire de rédaction
de la revue LE DROIT OUVRIER,
a été pendant douze ans inspecteur du travail.*



160 pages - 12,20 €