

YRAMIS AVOCATS a été créé en octobre 2005 par des professionnels expérimentés. Nos deux sociétés interviennent en soutien des dirigeants pour leur faciliter la prise de décision et sécuriser les actions mises en œuvre :

- en droit social et négociation sociale
- en droit pénal de l'entreprise (responsabilité des personnes morales et dirigeants, accompagnement des salariés à la demande de l'entreprise).

Notre bulletin de liaison distribué à l'ensemble de nos partenaires a pour vocation, par les illustrations ou le questionnement qu'il comporte, de susciter la réflexion dans un domaine où chaque situation appelle sa propre solution, et dans lequel l'anticipation est une des clés principales de succès.

Période : Avril 2012 - Bulletin N° 07 - www.yramis-avocats.com

Social

ALLÈGEMENT DES OBLIGATIONS MÉDICALES : ATTENTION À LA FAUSSE LIBERTÉ

Le décret du 30 janvier 2012 n'a manifestement pas eu les honneurs des communicants.

Et pourtant, alors que les juridictions civiles et pénales érigent chaque jour l'obligation de sécurité en dogme absolu, les réalités matérielles de la médecine du travail empruntent des voies opposées.

Ainsi, la visite d'embauche n'est plus systématiquement obligatoire.

Ainsi, les visites périodiques pourront excéder le délai de 24 mois.

Ainsi, sous certaines conditions, l'avis d'inaptitude pourra être délivré à l'issue d'une seule visite si une visite de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours ou plus.

Les plus optimistes se réjouiront d'un prétendu allègement des contraintes.

Les plus sensés relèveront une incertitude croissante.

En effet, les magistrats accorderont-ils quelque circonstance atténuante : - Lorsqu'un salarié qui n'aura pas passé de visite médicale aura un accident quelques jours après son embauche ? - Lorsqu'un salarié malade n'aura eu aucune visite périodique depuis 30 mois ?

L'obligation de résultat en matière de sécurité suppose une surveillance médicale « réelle et sérieuse ».

Le pouvoir réglementaire semble pourtant faire peser sur l'entreprise de nouvelles incertitudes en allégeant prétendument les contraintes.

La liberté accordée à l'entreprise en matière de visites médicales sera sous très haute surveillance judiciaire.

Une incertitude croissante.

AUDIENCE PÉNALE : QUAND LE SYNDICAT SALARIÉ S'INVITE...

Traditionnellement, l'intervention à l'audience pénale en qualité de partie, est réservée aux personnes qui ont personnellement et directement souffert de l'infraction. (Art. 2 Code de Procédure Pénale).

De nombreuses dérogations ont été apportées à ce principe, pour permettre à divers groupements, notamment les syndicats, d'intervenir au procès pénal pour soutenir la poursuite, sous réserve que l'infraction « *porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession qu'il représente* ».

La Cour de Cassation autorise ainsi de longue date la constitution de partie civile des syndicats, en matière de blessures involontaires d'un salarié (Crim. 26 oct. 1967, BC n° 274), de réglementation sur le repos hebdomadaire (Crim. 23 juil. 1980, BC n°232) ou de recours au travail temporaire. (Crim. 15 nov. 1983 BC n°299). La Cour de cassation a toutefois déclaré irrecevable en sa constitution de partie civile, un syndicat de salariés dans le cadre d'une procédure de harcèlement sexuel du secteur de la profession qu'il représente, sur le lieu de travail et par le supérieur hiérarchique de la salariée victime, au motif d'un défaut d'intérêt collectif. (Crim. 23 janv. 2002, BC n°12) Mais à l'inverse,

La Cour de Cassation s'est prononcée récemment en matière de travail dissimulé. En l'espèce, les juges du fond avaient déclaré la constitution de partie civile du syndicat CFDT Construction et bois de Loire Atlantique irrecevable au motif que le syndicat n'établissait l'existence d'aucun préjudice même indirect porté à l'intérêt collectif de la profession, distinct de l'intérêt général et du préjudice individuel subi par les salariés concernés. Sur pourvoi du syndicat, qui soutenait que le travail dissimulé exercé par les prévenus avait eu pour effet de priver les salariés des dispositions conventionnelles obligatoirement applicables, du paiement de leur salaire et des assurances sociales obligatoires, et de compromettre leur sécurité ainsi que les droits de la collectivité des salaires affectés par l'existence de telles entreprises, la Cour de Cassation, par un arrêt du 6 décembre 2011, censure le juge du fond et expose que « *l'exercice d'un travail dissimulé est de nature à causer à la profession représentée par le syndicat demandeur un préjudice distinct de celui subi personnellement par les salariés concernés* ». la Cour confirme ainsi son analyse de 2005 dans une affaire comparable (Crim. 6 déc. 2005, BC n°315).

Par ailleurs, il convient de rappeler que le code du travail autorise dans certaines circonstances le syndicat à engager des poursuites en lieu et place du salarié victime et du Procureur de la République. (Prêt de main d'œuvre, travail temporaire, CDD, égalité professionnelle...).

Au final, le syndicat salarié peut s'inviter à l'audience pénale pour demander réparation dans le cadre d'une action initiée par un salarié ou suppléer un salarié hésitant.

Une action pénale est un support important de communication visant à altérer l'image de la Direction (quelle que soit l'issue). Seule une politique de prévention peut permettre de limiter les cas de poursuite : formation des acteurs internes (notamment encadrement) et base documentaire.

HARCÈLEMENT MORAL : LA QUALIFICATION PÉNALE SIMPLIFIÉE.

Il existe au sein de la législation, deux délits de harcèlement moral :

L'un de nature civile, inséré dans le code du travail aux articles L 1152-1 et suivants qui dispose que « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* ». L'autre de nature pénale, inséré à l'article 222-33-2 du Code pénal, défini comme « *le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel,* »

Le juge pénal exige de la victime qu'elle apporte la preuve de ce comportement « harcelant » alors que le juge prud'homal met à charge de l'employeur la démonstration de l'absence de situation de harcèlement au

sein de l'entreprise, lorsqu'apparaît chez un salarié un préjudice psycho-social.

Cette situation a pour conséquence, qu'en pratique, les actions en constatation de harcèlement sont principalement introduites devant la juridiction prud'homale. Par un arrêt du 6 décembre 2011, le juge pénal vient d'abaisser d'un seuil, la caractérisation du délit en relevant que le délit de harcèlement moral est constitué sur la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail.

À la suite du suicide d'un chef de service, l'un de ses subordonnés a été poursuivi pour l'avoir harcelé moralement. En effet, il aurait dévalorisé l'action de son supérieur de façon réitérée, diffusé à son propos une image d'incompétence dans son milieu professionnel, et adopté à son encontre un comportement irrévérencieux et méprisant.

La cour d'appel infirme la décision de condamnation de première instance, considérant que les conséquences de la dégradation des conditions de travail devaient être avérées. Ainsi, elle exigeait que la faute soit en lien causal avec le dommage, constitué par une « *altération de la santé* » notamment.

La Cour de cassation censure la cour d'appel, qui a, selon la haute assemblée, ajouté à la loi des conditions qu'elle ne contient pas, dès lors que la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail suffit à constituer le délit de harcèlement moral.

Ainsi, il n'est pas indispensable qu'une victime invoque un dommage ou que le harcèlement ait produit des effets pour que les faits soient sanctionnés. Le harcèlement moral est un délit formel, qui n'intègre pas le résultat dans ses composantes, à la différence des violences par exemple.

Par des biais différents, compte tenu de l'existence de normes différentes pour définir le harcèlement moral, la chambre criminelle se rapproche, *volens nolens*, de la chambre sociale en facilitant la caractérisation des éléments constitutifs du délit pénal, et ainsi la reconnaissance d'une situation de harcèlement.

Cet arrêt s'inscrit dans un mouvement annoncé puisque dès 2005, la Chambre criminelle indiquait que le délit civil de l'article L 1152-1 CT et le délit pénal sont identiques. (Crim. 21 juin 2005, BC n°187).

Yrâmis s'implique

LE DROIT PÉNAL S'INVITE DANS L'ENTREPRISE

Tel pourrait être l'intitulé de l'intervention d'YRAMIS dans le cadre de l'assemblée générale du MEDEF 43. Yves MONERRIS et Olivier BACH ont animé le 9 décembre 2011, devant quelques 70 chefs d'entreprise, une présentation sur les nombreuses implications pénales que peut générer la pratique du droit du travail au quotidien dans la gestion des ressources humaines.

Cette « animation-débats » a permis d'identifier les zones de « risques » et d'évoquer les précautions à prendre pour éviter que ne se réalisent certaines infractions, pouvant parfois engager la responsabilité pénale des dirigeants.

Les échanges ont largement porté sur la problématique de la délégation de pouvoirs et du transfert de responsabilité pénale : qui, quand et comment ?

Cette intervention a permis à certains dirigeants, qui n'en avaient pas conscience, d'évaluer le « risque » auquel leurs pratiques les confrontaient au quotidien.

Des solutions de sécurisation existent et diffèrent dans chaque cas, dont la définition exige une analyse approfondie à la fois sociale et pénale.

