

DRH et responsabilité pénale

Yann Bisiou
Docteur en droit privé
yann.bisiou@univ-montp3.fr

Plan :

Introduction : Les mirages de la GRH

- i. L'enseignement de la GRH**
- ii. Les stages de formation**

1. La GRH exerce d'un pouvoir dans l'entreprise

- 1.1. Le DRH a le pouvoir d'engager la personne morale**
- 1.2. Le DRH engage sa responsabilité pénale personnelle**

2. Le domaine de la responsabilité pénale du DRH

- 2.1. Les infractions relatives aux conditions de travail :**
le contentieux de la durée du temps de travail pour les cadres
 - 2.1.1. L'obligation de comptabiliser le temps de travail**
 - 2.1.2. Le refus de toute dérogation**
 - 2.1.3. Conséquence de ce contentieux : le cumul des contraventions**
- 2.2. L'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise**
 - 2.2.1. Les prérogatives financières du CE**
 - 2.2.2. Le défaut de convocation du CE dans les délais légaux**
 - 2.2.3. L'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail.**

Conclusion : les limites de la responsabilité pénale du DRH

Introduction : Les mirages de la GRH

1. Quel est l'impact du droit pénal sur la GRH ? Tel est le thème abordé dans ce document. Avant d'étudier plus en détail cette question, il ne paraît pas inutile de rappeler aux étudiants de la discipline, quelques règles relatives à l'enseignement de la GRH et aux stages professionnels obligatoires pour l'obtention d'un diplôme.

i. L'enseignement de la GRH

2. La fonction de DRH suscite parfois la convoitise et la formation dispensée ne tient pas toujours ses promesses. Les tribunaux interviennent pour protéger les intérêts des étudiants abusés comme le montre l'arrêt rendu le 4 novembre 1999 par la Cour de cassation dans l'affaire de l'ENAC [[Doc.1](#)]. Exploitant le désir des étudiants de recevoir une formation en GRH cette société propose des sessions de formation de quatre semaines pour un tarif de 14 200 F puis de 15 600 F. Elle s'engage, en contrepartie, d'abord à leur offrir puis à leur proposer un emploi « stable » avec une rémunération fixe de 5 000 F par mois. L'engagement n'est pas tenu et la responsabilité civile de la société est sans conteste engagée.

3. Mais c'est sur le terrain du droit pénal que l'affaire est portée, justifiant une condamnation pour publicité mensongère ou de nature à induire en erreur, démarchage sans contrat, à domicile ou dans un lieu non destiné au commerce de bien ou service et offre préalable de crédit sans formulaire nécessaire à l'exercice du droit de rétractation !

4. La Cour de cassation justifie la sanction au motif que « les stipulations des contrats étaient bien de nature à induire en erreur, même le consommateur moyen, que la loi sur le démarchage à domicile n'avait pas été respectée, lesdits contrats de formation ne comportant aucun bordereau de rétractation et prévoyant le versement immédiat d'un acompte et que l'enseignement, assuré par l'ENAC, entrait bien dans le cadre des dispositions relatives à la formation professionnelle ». Si les juges ne peuvent assurer une formation en GRH, ils peuvent au moins protéger les étudiants des aigrefins.

ii. Les stages de formation

5. Cette protection ne se limite pas à l'enseignement, mais s'étend également à la pratique professionnelle des étudiants. Les conditions du

stage sont ainsi strictement contrôlées par la Cour. Le stage doit permettre à l'étudiant de se familiariser avec la vie d'entreprise, mais il ne doit pas assumer les fonctions d'un salarié, sauf à être rémunéré en conséquence. La jurisprudence fait preuve d'une grande sévérité en cette matière comme le montre l'arrêt de la chambre criminelle du 3 décembre 2002 [[Doc.2](#)]. L'entreprise utilise des stagiaires pour assurer les tâches revenant en principe à des salariés. En l'espèce, les stagiaires en hôtellerie devaient assurer les fonctions de veilleur de nuit dans un hôtel contre une rémunération de 1760 F pour 190 heures de travail.

6. Deux fondements sont retenus pour la condamnation : l'obtention abusive de la part d'une personne vulnérable ou en situation de dépendance, de services non rétribués ou insuffisamment rétribués » d'une part et l'obstacle à l'accomplissement des fonctions d'un inspecteur du travail. La peine prononcée est sévère : quatre mois d'emprisonnement et près de 60 000 francs d'amende ont de quoi faire réfléchir.

7. Plus sérieusement, la fonction de GRH emporte reconnaissance d'une responsabilité pénale spécifique. Le DRH dispose du pouvoir d'engager la société(1) et doit, en contrepartie, assumer la responsabilité pénale qui en découle (2).

1. La GRH exerce d'un pouvoir dans l'entreprise

8. Par exception au principe de personnalité des peines, le chef d'entreprise est pénalement responsable des infractions commises par les salariés à l'occasion de leurs fonctions. Cette responsabilité est la contrepartie des pouvoirs dont il dispose pour diriger les salariés. Elle est engagée non seulement en cas de faute d'imprudence du préposé, mais également en cas de faute intentionnelle de ce dernier. L'abus de fonctions (le guichetier créditant son compte au lieu de celui du client déposant) entraîne la responsabilité du chef d'entreprise au même titre que l'accident causé dans l'exercice des fonctions (le chauffeur routier créant un accident par exemple).

9. Cette responsabilité du chef d'entreprise est fondée sur une présomption de faute de direction et de surveillance. Il s'agit d'une présomption simple qui peut en principe tomber devant la preuve contraire. En pratique, la preuve de l'absence de faute est difficilement

admise par la jurisprudence. La loi du 15 juillet 2000 qui redéfinit la faute d'imprudence n'a pas fondamentalement modifié cette appréciation.

10. La principale alternative offerte au chef d'entreprise est alors la délégation de pouvoirs. Puisque la responsabilité pénale est la contrepartie d'un pouvoir, la jurisprudence admet largement que le chef d'entreprise délègue une partie de ses compétences à un employé qui contrôlera l'application effective des prescriptions légales. En clair, la sécurité doit être le premier objectif d'une entreprise, avant le profit et l'activité industrielle. Si le chef d'entreprise ne peut lui-même veiller à l'application effective des règles de sécurité, il doit confier cette tâche à des salariés investis des moyens de l'assurer. C'est dans ce cadre que la responsabilité pénale du DRH peut être engagée.

11. Cadre dirigeant de l'entreprise, le DRH engage la société, personne morale, par les décisions qu'il prend (1). Il engage également sa responsabilité pénale personnelle dans le cadre de ses attributions (2).

1.1. Le DRH a le pouvoir d'engager la personne morale

12. La Cour de cassation reconnaît logiquement au DRH de larges prérogatives au sein de l'entreprise. Elle vient de le préciser dans un arrêt de la chambre criminelle du 24 mai 2000 à propos des conditions de la responsabilité pénale des personnes morales [[Doc. 3](#)]. L'entreprise avait fait réaliser une fausse attestation de harcèlement sexuel pour justifier un licenciement. La personne morale est poursuivie directement, comme l'y autorise le code pénal depuis mars 1994 (art. 121-2 C. pén.).

13. Cette responsabilité est subordonnée à un acte commis « au nom de la personne morale ». Le sens de cette expression a été discuté. S'agit-il de l'acte du dirigeant ou plus largement des personnels agissant au nom de l'entreprise ? La doctrine et la jurisprudence privilégient une interprétation stricte en ne retenant que les actes des dirigeants et directeurs généraux ou des personnes titulaires d'une délégation de pouvoir. À ce titre, dans l'arrêt du 24 mai 2000, la Cour de cassation déclare que le DRH, lorsqu'il prononce un licenciement en connaissant le caractère frauduleux du motif invoqué, engage directement la société. En d'autres termes le DRH dispose du pouvoir d'agir seul « au nom de la personne morale ». Lorsque son acte a le caractère d'une infraction pénale, la société est donc directement responsable.

14. Cette responsabilité des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques : le DRH reste donc responsable en son nom personnel.

1.2. Le DRH engage sa responsabilité pénale personnelle

15. Si le DRH peut engager la responsabilité pénale de la société, il peut aussi encourir une responsabilité pénale personnelle, notamment lorsqu'il bénéficie d'une délégation de pouvoirs du chef d'entreprise.

16. La délégation de pouvoirs est admise largement par la jurisprudence. Elle n'a pas à être écrite et peut se déduire du contrat de travail. Dans un autre arrêt du 2 octobre 2001, La Chambre criminelle a eu l'occasion de préciser l'articulation entre délégation de pouvoir écrite et obligations résultant du contrat de travail [[Doc. 4](#)].

17. L'affaire concerne une violation des règles relatives à la durée du travail pour les cadres. Le DRH est titulaire d'une délégation de pouvoirs pour toutes les questions touchant au respect des règles d'hygiène et de sécurité. Cette extension des prérogatives du DRH est classique, mais ici, la délégation ne mentionne pas les autres fonctions du DRH. Elle ne précise pas, en particulier, que le DRH est chargé de l'application de la réglementation du travail.

18. Le respect du temps de travail ne relève manifestement pas de l'hygiène et de la sécurité. Le DRH poursuivi en prend argument pour dégager sa responsabilité. Selon lui, ses pouvoirs sont strictement définis par les termes de la délégation. Il est pleinement responsable dans le cadre de cette délégation, mais il n'est responsable que dans le cadre de cette délégation. Les juges peuvent-ils, dans ces conditions se fonder sur d'autres éléments pour retenir le DRH dans les liens de la prévention ?

19. La jurisprudence affirme avec constance que l'appréciation de l'existence et du domaine de la délégation est une question de fait laissée à l'appréciation des juges du fond. Cela signifie que la Cour de cassation se contente d'un contrôle de la motivation des juges du fond sans remettre en cause leur appréciation. Cette appréciation se fait *in concreto*, c'est-à-dire par rapport au fonctionnement réel de l'entreprise.

20. Dans cet arrêt, la Cour de cassation s'associe aux juges du fond pour considérer que les pouvoirs reconnus au DRH ne se limitent pas aux termes de la délégation mais découlent également du contrat de travail et des missions assumées effectivement par le DRH. Selon la Cour

de cassation, la délégation particulière en matière d'hygiène et de sécurité « ne modifie en rien les prérogatives et pouvoirs qui ressortaient de sa qualité de directeur des ressources humaines aux premiers rangs desquelles figurent la gestion desdites ressources, c'est-à-dire notamment la durée du travail des personnels ».

21. En d'autres termes, **par fonction, le DRH est responsable des obligations légales relatives à la gestion des ressources humaines et notamment à la durée du travail.** La délégation en matière d'hygiène et de sécurité ne fait que compléter ces responsabilités inhérentes à sa mission. C'est donc un pouvoir très large qui est reconnu au DRH et, potentiellement, un risque important qui pèse sur lui.

2. Le domaine de la responsabilité pénale du DRH

22. Trois grands domaines constituent l'essentiel du contentieux récent: les infractions relatives aux conditions de travail (durée du travail), aux conditions d'expression des salariés (entrave à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement du CE) et les infractions relatives au contrôle des obligations légales (entrave aux fonctions de l'inspecteur du travail)

2.1. Les infractions relatives aux conditions de travail : le contentieux de la durée du temps de travail pour les cadres

23. Le non-respect du temps de travail est une infraction pénale qui engage la responsabilité du DRH. Un aspect prend une grande importance dans la jurisprudence : la comptabilisation du temps de travail des cadres. Les tribunaux imposent de comptabiliser le temps de travail des cadres non dirigeants, sans admettre de dérogations et sous la sanction de peines très dissuasives.

2.1.1. L'obligation de comptabiliser le temps de travail

24. L'article D.212-21 du Code du travail impose à l'employeur de tenir un décompte quotidien et hebdomadaire des heures de travail lorsque les salariés ne sont pas soumis à un horaire collectif [[Doc. 5](#)]. Dans de nombreuses entreprises, cette disposition n'est pas appliquée aux cadres au motif que le temps de travail de ces derniers est forfaitaire. L'intérêt pour l'entreprise est évident puisqu'elle ne rémunère le cadre

que dans la limite du forfait, sans avoir à compenser ou à régler les heures supplémentaires. Les cadres se trouvent ainsi placés dans une situation plus défavorable que celle des autres salariés.

25. La Cour de cassation l'a bien compris et, depuis un arrêt du 14 décembre 1993 [Doc. 6], elle censure systématiquement cette pratique. Le forfait n'est pas destiné à contraindre le cadre à travailler plus que le temps de travail réglementaire, mais seulement à lui permettre d'adapter ce temps de travail en fonction de ses missions. Au-delà de la durée normale du travail, il doit bénéficier d'une compensation. La solution est reprise par l'arrêt du 3 décembre 2002 [Doc. 7] qui dispose : « l'existence d'une convention de forfait devant assurer au salarié une rémunération au moins égale à celle qui résulterait des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires et, par suite, au repos compensateur, ce qui implique, dans le cas où l'horaire du salarié est variable, la possibilité de contrôler l'horaire moyen de travail en fonction de documents justificatifs ». Le DRH doit donc veiller à établir un décompte du temps de travail effectif des cadres, comme des autres salariés de l'entreprise.

2.1.2. Le refus de toute dérogation

26. Certains DRH ont tenté de se dispenser de cette obligation en exploitant plusieurs dispositions légales. L'obligation de comptabiliser les heures ne s'imposant pas aux cadres dirigeants, ils ont imaginé de qualifier de « cadres dirigeants » tous les cadres supérieurs de l'entreprise en leur donnant une subdélégation de pouvoirs en matière de temps de travail. Le procédé est peut-être séduisant puisque non seulement le cadre pouvait travailler plus sans rémunération supplémentaire, mais il est, en outre, pénalement responsable de ses dépassements horaires en cas de contrôle. Cela ressemble toutefois, fâcheusement, à une fraude à la loi. Une fraude inefficace car elle fait abstraction du fait que la délégation est la contrepartie d'un pouvoir effectif. Les tribunaux le rappellent en censurant cette pratique. Dans l'arrêt du 2 oct. 2001 [Doc. 8], la Cour de cassation considère, avec la Cour d'appel, que les subdélégations ne correspondent pas à un pouvoir effectif. Le caractère systématique des dépassements d'horaires démontre, selon les juges, que les titulaires des délégations n'ont aucune latitude et qu'ils obéissent « à une politique d'entreprise ». La subdélégation n'est donc pas valable et le DRH est condamné.

2.1.3. Conséquence de ce contentieux : le cumul des contraventions.

27. Il ne faut pas prendre ce contentieux à la légère. A priori, la sanction est limitée puisque l'infraction n'est qu'une contravention. Mais, à la différence des crimes et délits, le droit français ne reconnaît pas le principe de non-cumul des peines pour les contraventions.

28. De façon schématique, ce principe consiste à affirmer qu'en cas de pluralité d'infractions, le juge réunit toutes les peines en une seule dans la limite du maximum légal le plus élevé pour chaque nature de peine. Un délinquant condamné pour vol dans trois affaires respectivement à 2 ans, 1 an et 3 ans d'emprisonnement, ne purgera qu'une peine de trois ans, maximum légal prévu par la loi. On procèdera ensuite de la même façon avec les amendes en plafonnant leur montant au maximum prévu pour l'amende la plus élevée.

29. Or ce principe qui atténue la répression ne concerne que les crimes et les délits ; pas les contraventions. Chaque contravention doit être exécutée, sans limite de montant. La valeur nominale des amendes est plus faible, mais le total peut largement dépasser celui prévu pour les délits car on prononcera autant de contraventions qu'il y a d'infractions distinctes. Dans l'arrêt du 2 oct. 2001 (doc. 4) la contravention reprochée au DRH – dépassement de la durée légale du travail – était passible d'une amende de 100 F « seulement ». Mais cette amende est encourue pour chaque dépassement constaté. 1 467 dépassements furent ainsi retenus contre le DRH portant le total de l'amende à ... 146 700 F !!! Une somme qu'il doit personnellement assumer sans pouvoir espérer, du moins en principe, le soutien de son entreprise.

30. Pour conclure sur ce contentieux, il convient d'en relativiser la portée actuelle. Le décret du 31 janvier 2000 est en effet intervenu pour réduire les obligations qui pèsent sur le DRH limitant d'autant le risque de poursuites. Mais d'autres contentieux conservent une grande actualité. C'est notamment le cas de l'infraction d'entrave au fonctionnement du Comité d'entreprise.

2.2. L'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ou du comité d'établissement

31. Le DRH est particulièrement exposé dans ce contentieux tentaculaire. Le fonctionnement du comité d'entreprise est soumis à de multiples règles de fond (compétence, saisine obligatoire, dotation financière) et de forme (délais, modalités de convocation). Le non-respect de ces prescriptions devient l'élément constitutif de l'infraction d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise prévue par l'article L.483-1 du Code du travail. La peine est d'un an d'emprisonnement et 3 750€ (25 000 F) d'amende, le double en cas de récidive. Lorsqu'un conflit

social oppose la direction aux syndicats, la judiciarisation du conflit est une pratique courante. Deux exemples l'illustrent, le premier relatif aux prérogatives financières du CE et le second relatif à la convocation du CE. Les « coups de force » d'un DRH contre le CE ont souvent des conséquences pénales.

2.2.1. Les prérogatives financières du CE

32. L'article L.434-8 du Code du travail impose aux entreprises de rétrocéder au comité d'entreprise une dotation assise sur la masse salariale brute équivalente à 0,2% de cette masse pour couvrir les frais de fonctionnement. Dans les grandes entreprises qui disposent de plusieurs établissements l'affectation de cette somme a donné lieu à un contentieux retentissant. Dans ce cas, des comités d'établissements se substituent aux comités d'entreprises, chapeautés par un comité central d'entreprise.

33. Une grande entreprise qui dispose d'un établissement dans notre région décide de globaliser les sommes dues au titre de l'article L. 434-8 et de les affecter au comité central d'entreprise. Les comités d'établissement ne reçoivent rien. Plus encore, le DRH refuse de communiquer aux membres du CE le montant de la masse salariale afin qu'ils ne puissent pas estimer les sommes qu'ils pourraient revendiquer. Il déduit encore divers sommes afin de réduire la dotation allouée au CCE.

34. Le procédé est censuré par la chambre criminelle dans un arrêt du 11 février 2003 qui condamne le DRH et le dirigeant de l'entreprise pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise [[Doc. 9](#)]. La solution s'impose. En effet, l'article L.435-2 *in fine* du code du travail prévoit que les comités d'établissement ont « les mêmes attributions que les comités d'entreprise ». On ne peut donc les priver des sommes dont bénéficient les comités d'entreprise. La condamnation est certaine et la Cour de cassation la justifie en affirmant que « lorsque l'entreprise comporte des établissements multiples, la subvention de fonctionnement doit être versée à chaque comité d'établissement ; Que, d'autre part, tant l'abstention volontaire de verser cette subvention de 0,2% ; que le refus de communiquer au comité d'établissement le montant de la masse salariale annuelle brute sur laquelle sont assises les subventions versées aux comités d'établissement sont constitutifs du délit d'entrave au fonctionnement dudit comité ». La stratégie de tension privilégiée par l'entreprise et le DRH échoue au grand profit des syndicats qui obtiennent non seulement la condamnation pénale personnelle du DRH et du dirigeant, mais également l'octroi de dommages-intérêts.

2.2.2. Le défaut de convocation du CE dans les délais légaux

35. Les manœuvres reprochées au DRH sont parfois plus anodines et la sanction peut apparaître disproportionnée au non spécialiste. L'arrêt rendu par la chambre criminelle le 16 oct. 2001 en donne une illustration [[doc. 10](#)].

36. Une fois encore les faits se déroulent à l'occasion d'un conflit très dur entre la direction et les syndicats, lié à la décision de réorganiser les activités de l'entreprise. Cette réorganisation nécessite l'avis du CE. Voulant probablement régler au plus vite l'affaire, le DRH convoque les membres du CE deux jours avant la date prévue pour la réunion alors que la loi prévoit un délai de 8 jours. Considérant qu'ils ne peuvent pas siéger, les syndicats quittent la salle après quelques minutes et une nouvelle convocation leur est adressée, cette fois dans les délais légaux. L'affaire aurait pu en rester là, mais le juge pénal est saisi pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. Pour leur défense, le DRH et le dirigeant de l'entreprise soulignent que l'entrave ne peut être constituée puisque, à la suite du départ des syndicats, aucune décision n'a été prise et qu'une nouvelle réunion a été convoquée dans les formes légales.

37. La Cour de cassation confirme pourtant leur condamnation. L'infraction d'entrave est bien constituée par la décision de convoquer la réunion dans un délai inférieur au délai légal. Le fait qu'ensuite aucune décision ne soit prise ne change rien à l'affaire. Seule une annulation de la convocation peut permettre d'échapper à la sanction. La solution peut paraître sévère, mais elle est conforme aux principes généraux du droit pénal.

38. Le droit pénal distingue deux situations, le désistement volontaire et le repentir actif. Le désistement volontaire correspond à la situation dans laquelle le criminel renonce à son forfait avant de l'avoir commis. Dans ce cas, la Société ne subit aucun dommage et l'infraction n'est pas punissable, faute d'élément légal. Le cambrioleur qui fait demi-tour avant de franchir le seuil de la maison n'encourt aucune sanction. Au contraire, le repentir actif correspond à l'hypothèse dans laquelle le criminel, une fois son forfait accompli est pris de remord et répare les conséquences de son acte. Dans ce cas, l'infraction est entièrement consommée et la répression est possible. En l'espèce, en tentant de réunir le CE hors des délais légaux, le DRH commet bien l'infraction. Le fait que l'attitude des syndicats ne permette pas d'obtenir l'avis escompté ne supprime pas l'intention coupable et justifie la sanction.

2.2.3. L'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail.

39. En application du principe de légalité des délits et des peines, le droit pénal est d'interprétation stricte. Pour protéger les libertés individuelles, on ne peut réprimer que les infractions prévues par la loi avant qu'elles soient commises. Ce principe impose de vérifier que le comportement matériel litigieux correspond bien à la définition d'une infraction pénale. Il ne suffit pas de constater que quelqu'un n'a pas payé sa note de restaurant ou a quitté le supermarché les bras chargés de victuailles sans passer à la caisse pour qu'une sanction soit possible. Il faut que ces comportements correspondent aux éléments constitutifs d'une infraction pénale. Dans nos exemples, le fait de quitter le restaurant n'est pas un vol car il n'y a pas eu soustraction frauduleuse du repas mais remise volontaire. En revanche, ce comportement correspond à la filouterie d'aliments, infraction spécifique qui permettra la sanction. Quant au fait de quitter le supermarché sans payer, la jurisprudence considère que la remise des marchandises en libre service n'est réalisée qu'à titre de détention précaire afin que le client apporte les produits à la caisse. Partir sans payer constitue bien un vol.

40. Ce passage du fait au droit - la qualification - est parfois délicat. Il peut arriver que l'acte ne corresponde à aucune infraction, mais il peut également arriver qu'un même comportement corresponde à plusieurs infractions. Dans ce cas, on considère qu'il y a « cumul idéal » de qualifications. C'est comme si, fictivement, deux actes avaient été commis portant atteinte à deux valeurs sociales distinctes. Les juges sanctionnent alors les deux infractions, puis ils appliquent la règle du non-cumul des peines pour limiter la répression au maximum légal de la peine la plus sévère.

41. Le cumul idéal de qualifications est fréquent dans le contentieux imputable au DRH. En effet, la violation d'une obligation légale en matière de droit du travail est généralement associée au délit d'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail prévu par l'article L.631-1 du Code du travail. Cette infraction est passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €, le double en récidive. Ainsi, dans le contentieux du temps de travail (Doc. 5 et 7), le fait de ne pas enregistrer le temps de travail de certains employés est non seulement constitutif de la contravention de dépassement de la durée du travail mais, en plus, du délit d'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail.

42. Certains DRH tentent d'échapper à la répression en invoquant l'absence d'intention. L'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail est un délit intentionnel qui suppose de démontrer que l'auteur a sciemment tenté de tromper l'inspecteur ou d'éluder sa

surveillance. Mais l'argument échoue systématiquement, la cour de cassation déduisant l'élément intentionnel du non-respect de l'obligation légale. Ainsi, dans le contentieux du temps de travail des cadres, l'intention de faire obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail est déduite ... de l'absence de documents relatifs au temps de travail des cadres (doc. 5 et 7).

43. L'objectif de la Cour de cassation est d'aggraver la répression, puisqu'un délit vient s'ajouter à des contraventions. Il est aussi d'établir une hiérarchie dans la répression. Une erreur ou une négligence dans le respect des règles du code du travail ne fera encourir au DRH qu'une contravention tandis que le choix d'une gestion non conforme aux prescriptions légales devient un délit par le biais de l'infraction d'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail.

Conclusion : les limites de la responsabilité pénale du DRH

44. Cette présentation des règles relatives à la responsabilité pénale du DRH peut donner le sentiment d'une jurisprudence sévère, pour ne pas dire excessive. La réalité est plus complexe. D'abord la répression ne s'exerce que dans les limites des lois et règlements.

45. La jurisprudence n'a aucune acrimonie particulière contre les dirigeants d'entreprises ou les DRH. Elle exige simplement le respect des prescriptions légales ; ni plus ni moins. Attentive au principe de légalité, elle n'exige pas du DRH qu'il aille au-delà des règles légales mais seulement qu'il les applique. L'arrêt rendu par la chambre criminelle de la Cour de cassation le 5 mars 2002 souligne cette limite à la responsabilité du DRH [[Doc. 11](#)]. En l'espèce, le DRH est poursuivi pour entrave au fonctionnement du comité d'établissement. Un salarié membre du CE est mis à pied et le DRH convoque le CE pour recueillir son avis sur le licenciement projeté. Le salarié, suivi par la Cour d'appel, reproche au DRH d'avoir procédé à cette convocation par voie d'affichage dans l'entreprise. Puisqu'il ne pouvait paraître dans l'entreprise, il ne pouvait connaître de la convocation. La Cour de cassation censure la Cour d'appel qui avait condamné le DRH. Elle constate en effet qu'aucun texte « n'impose au chef d'entreprise de recourir à un autre procédé que l'affichage pour informer le personnel de l'organisation des élections au comité d'entreprise ». Même si, effectivement, le salarié n'a pu se présenter au CE, aucune infraction pénale ne peut être retenue contre le DRH, faute d'élément légal.

46. Soucieuse du respect de la légalité, la Cour de cassation admet également la preuve de la bonne foi, comme dans l'arrêt du 8 octobre 2002 [Doc. 12]. Le DRH d'un grand groupe de distribution crée une structure originale, le « Comité social d'établissement », en lieu et place des institutions prévues par le code du travail dans les magasins du groupe ayant entre 11 et 49 salariés. Cette structure exerce les fonctions dévolues aux délégués du personnel et possède certaines des compétences des comités d'établissement et du comité d'entreprise. Sa création est négociée et approuvée par les syndicats et reçoit un avis favorable du ministre de l'emploi et de la solidarité. Par la suite, un des syndicats signataires engage la responsabilité pénale du DRH motif pris de l'absence d'élection des délégués à la désignation des délégués du personnel, d'élection des membres du comité d'établissement, et d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement et du comité central d'entreprise. En clair, on reproche au DRH d'avoir substitué une structure originale à celles prévues par le code du travail. Dans son arrêt, la Cour de cassation ne conteste pas le fait que le DRH empêche l'application normale du droit du travail. Mais, notant que tous les syndicats et le ministère ont approuvé la création d'une structure originale, elle écarte la responsabilité du DRH car il « n'a pas pensé porter atteinte au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel, tant au niveau local qu'au niveau central, et que l'élément intentionnel des infractions n'est pas établi ».

47. Jurisprudence équilibrée donc qui ne sanctionne que la fraude à la loi, la volonté de détourner les règlements. Dans l'intérêt de la société, et dans son intérêt propre, le DRH doit donc apporter une attention constante au respect des lois et règlements. Mais, au-delà de la maîtrise du droit du travail, il est frappant de constater que la plupart des affaires présentées ici concernent des entreprises où les relations entre le DRH et les syndicats sont particulièrement tendues. La judiciarisation intervient alors comme une alternative donnée aux syndicats lorsque le dialogue social est impossible. Cela donne matière à réflexion quant à la façon d'assumer la fonction de GRH :

Respect sincère des lois, négociation avec le personnel, voici les deux règles qui permettent au DRH de limiter le risque pénal.

Documents mentionnés dans le commentaire

Doc. 1 :Crim. 4 nov. 1999, pourvoi n°97-85584

LA COUR, Statuant sur le pourvoi formé par :-P. Alain, contre l'arrêt de la cour d'appel de R., chambre correctionnelle, en date du 25 septembre 1997, qui, pour publicité mensongère ou de nature à induire en erreur, démarchage sans contrat, à domicile ou dans un lieu non destiné au commerce de bien ou service et offre préalable de crédit sans formulaire nécessaire à l'exercice du droit de rétractation, l'a condamné à 20 mois d'emprisonnement dont 14 mois assortis du sursis avec mise à l'épreuve durant 3 ans, a prononcé la publication de la décision et a statué sur les intérêts civils ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et du jugement qu'il confirme sur la culpabilité qu'étant le gérant de la société ENAC (Ecole Nationale ...) dont l'activité consistait notamment à organiser un enseignement dans le domaine des ressources humaines, Alain P. a diffusé, par voie de presse, une publicité dans laquelle il s'engageait à dispenser à ses élèves, moyennant une somme de 14 200 francs, puis de 15 600 francs, une formation d'une durée totale de quatre semaines, à l'issue de laquelle il leur garantissait, tout d'abord, et leur proposait, par la suite, à compter de janvier 1991, un emploi stable, avec une rémunération fixe de 5 000 francs par mois, en raison de ses relations avec de nombreuses entreprises ; que, reprochant au prévenu de ne pas avoir tenu l'ensemble de ses engagements, 20 stagiaires ont déposé plainte et l'intéressé a été poursuivi des chefs précités ; Attendu que, pour déclarer ce dernier coupable de ces infractions, la juridiction du second degré se prononce par les motifs partiellement repris au moyen, desquels il résulte que **les stipulations des contrats étaient bien de nature à induire en erreur, même le consommateur moyen, que la loi sur le démarchage à domicile n'avait pas été respectée, lesdits contrats de formation ne comportant aucun bordereau de rétractation et prévoyant le versement immédiat d'un acompte et que l'enseignement, assuré par l'ENAC, entrait bien dans le cadre des dispositions relatives à la formation professionnelle, en dépit de précautions linguistiques ne pouvant faire illusion ;** Attendu qu'en l'état de ces motifs, exempts d'insuffisance comme de contradiction, les moyens, qui se bornent 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 sauraient être admis ;

REJETTE le pourvoi ;

Décision attaquée : cour d'appel de RENNES, chambre correctionnelle 1997-09-25

[\[Retour au texte\]](#)

Doc.2 Crim., 3 déc. 2002 (extraits)

La cour : II - Sur l'action publique relative aux autres infractions : Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'à l'occasion de contrôles effectués au cours du mois d'août 1998, par l'inspection du travail, dans un hôtel-restaurant de Saint-Tropez, a été constatée la présence de trois élèves d'écoles hôtelières, préparant des brevets de

technicien supérieur en hôtellerie, restauration et tourisme, qui, alors qu'ils devaient accomplir un stage, en exécution d'une convention passée avec leur école, occupaient en fait un poste de travail ; Attendu que Francis X..., directeur de cet établissement et titulaire d'une délégation de pouvoir, a été poursuivi, notamment, pour obtention abusive, de la part d'une personne vulnérable ou en situation de dépendance, de services non-rétribués ou insuffisamment rétribués et pour obstacle à l'accomplissement des fonctions d'un inspecteur du travail ; ...

Attendu que, pour déclarer Francis X... coupable du délit d'obtention abusive, de la part d'une personne vulnérable ou en situation de dépendance, de services non-rétribués ou insuffisamment rétribués, l'arrêt retient que les stagiaires se trouvaient dans une situation de dépendance en raison, notamment, du caractère obligatoire de leur stage pour l'obtention du brevet de technicien supérieur ; Que les juges ajoutent que le prévenu a abusé de cette situation en les affectant à la réception de l'hôtel, de 23 heures à 7 heures, 7 jours sur 7, pour une durée de travail hebdomadaire comprise entre 56 et 63 heures et pour une rémunération fixée à 1760 francs pour 190 heures ; Qu'ils en déduisent que cette rétribution est manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli ; Attendu qu'en prononçant ainsi, par des motifs exempts d'insuffisance comme de contradiction et répondant aux chefs péremptoires des conclusions dont ils étaient saisis, les juges ont caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit dont ils ont déclaré le prévenu coupable ; D'où il suit que le moyen ne peut qu'être écarté ;

Sur le deuxième moyen de cassation, pris de la violation des articles 111-4 du Code pénal, L. 631-1, L. 611-9 et R. 631-1 du Code du travail, 591 et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ; "en ce que l'arrêt attaqué a déclaré Francis X... coupable du délit d'obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail ; "aux motifs que le prévenu n'a pas communiqué aux inspecteurs du travail les plannings précédant les contrôles, les mettant ainsi dans l'impossibilité de connaître le temps de travail sur une plus longue période, qu'il a déclaré au cours de l'enquête que ces documents avaient été jetés ; qu'il convient toutefois de relever que l'entreprise pratiquant une compensation de la durée de travail sur plusieurs semaines en suspendant les jours de repos hebdomadaire, l'employeur doit nécessairement avoir à sa disposition des documents permettant de connaître le temps de travail effectué par chaque salarié sur plusieurs semaines ; que de même ces documents sont indispensables pour établir les fiches de paye du mois et calculer les heures supplémentaires effectuées ; qu'il est assez surprenant que le prévenu ait gardé des tableaux sans utilité, puisque permettant seulement de connaître les personnes présentes dans l'entreprise et celles en repos, mais ait détruit les seuls documents permettant de connaître le temps de travail et par la même de calculer les salaires, que le prévenu avait nécessairement en sa possession les plannings précédant le contrôle et correspondant à une période pour lesquels les salaires n'avaient pas encore été calculés ; qu'il en résulte que le prévenu a volontairement refusé de présenter aux inspecteurs du travail des documents leur permettant de contrôler le temps de travail, et ce d'autant que les seuls documents remis parce qu'affichés le jour du contrôle, ont démontré des dépassements systématiques de la durée autorisée de travail, qu'il s'agit bien d'un acte positif et non de la simple non présentation de document comme relevé par le premier juge, qu'il convient, réformant le jugement déféré, de déclarer le prévenu coupable du délit d'obstacles à contrôle ; "alors que le délit d'obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail suppose un acte positif de la part de l'employeur et ne peut résulter d'une simple abstention ou du seul défaut de présentation d'un document ; qu'en se fondant sur le fait que les documents litigieux avaient été nécessairement en la possession de l'employeur pour en déduire que le prévenu "a volontairement refusé de présenter aux inspecteurs du

travail les documents leur permettant de contrôler le temps de travail" des salariés, sans caractériser aucune circonstance de nature à caractériser un refus volontaire de fournir ces documents imputable au prévenu, qui soutenait avoir été absent lors du contrôle sur les lieux de l'inspection du travail, ni expliciter les démarches entreprises par l'inspection du travail pour en obtenir communication, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision" ; Attendu que, pour déclarer Francis X... coupable du délit d'obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail, l'arrêt prononce par les motifs repris au moyen ; Attendu qu'en l'état de ces motifs, qui caractérisent **la volonté du prévenu de refuser à l'inspecteur du travail les renseignements qui lui auraient permis d'exercer son contrôle sur la durée effective du travail des salariés, et l'obstacle ainsi apporté à l'accomplissement des devoirs de ce fonctionnaire**, la cour d'appel a justifié sa décision sans encourir les griefs allégués ; D'où il suit que le moyen ne saurait être admis ; ... D'où il suit que le moyen doit être écarté ; Par ces motifs, rejette le pourvoi.

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 3 : Crim. 24 mai 2000, pourvoi n° 99-83414

La Cour : Sur le premier moyen de cassation, pris de la violation des articles 121-2, 121-3, alinéa 1, et 441-7 du Code pénal, 591 et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale :

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué que C..., employée de la société X..., a rédigé, le 7 juillet 1993, sous la dictée de son supérieur hiérarchique, une attestation signée notamment du chef de restaurant Y... faisant état de faits de harcèlement sexuel imputés à B..., employé par la même société qui a licencié ce dernier ; qu'au cours de l'instance entamée par B... contre son ancien employeur, la société X... a produit l'attestation litigieuse, le 11 octobre 1994, devant le conseil des prud'hommes, puis, le 11 mars 1996, devant la cour d'appel de Versailles ; Attendu que la société X... a été citée directement, pour usage d'une attestation faisant état de faits matériellement inexacts, devant le tribunal correctionnel qui l'a renvoyée des fins de la poursuite ; Attendu que, pour déclarer l'infraction caractérisée à son encontre, la cour d'appel, après avoir rappelé que le conseiller en ressources humaines, M. A..., a engagé la société en procédant au licenciement fondé sur une attestation faisant état de faits matériellement inexacts et contenant un faux intellectuel manifeste, énonce qu'en produisant cette attestation, la société X... savait utiliser **par les organes ayant pouvoir de l'engager**, un document faisant état de faits matériellement inexacts et formellement contestés ; Qu'en l'état de ces seules énonciations d'où il résulte que **l'infraction** reprochée, caractérisée en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel **a été commise, pour le compte de la société, par ses organes**, la cour d'appel a justifié sa décision ; D'où il suit que le moyen ne saurait être admis ; Rejette le pourvoi.

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 4 : Crim., 2 oct. 2001, pourvoi n°00-87075

LA COUR : Statuant sur le pourvoi formé par : T. Henri, D. Guy, L. Pierre, contre l'arrêt de la cour d'appel de VERSAILLES, 9ème chambre, en date du 20 octobre 2000, qui, pour infractions à la réglementation relative à la durée du travail, a condamné, le premier, à 1467 amendes de 100 francs, le second, à 191 amendes de 100 francs et, le troisième, à 161 amendes de 100 francs ;

Sur le premier moyen de cassation proposé par Henri T. et pris de la violation des articles L. 212-1 et R. 261-1 du Code du travail et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ; "en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a déclaré Henri Thierry coupable de dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien effectif ;

"aux motifs que la délégation de pouvoirs conférée à Henri T. par M. C., président-directeur-général, le 2 janvier 1996, définissait les pouvoirs et responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité des personnels des établissements de Colombes, Gennevilliers, Fleury les Aubrais, Toulouse et Corneilles en Paris ; qu'Henri T., dans son courrier du 16 septembre 1998 comme directeur des ressources humaines et des affaires sociales, se désignait lui-même comme "responsable pénal au niveau de l'établissement" ; que la délégation de pouvoirs limitée aux questions d'hygiène et de sécurité ne modifie en rien les prérogatives et pouvoirs qui ressortaient de sa qualité de directeur des ressources humaines aux premiers rangs desquelles figurent la gestion desdites ressources, c'est-à-dire notamment la durée du travail des personnels ; que les termes généraux de "responsabilité pénale" du directeur des ressources humaines au niveau de l'établissement de Colombes, qui a reçu délégation, en outre, en matière d'hygiène et de sécurité pour six établissements sur l'ensemble du territoire, incluent la responsabilité en matière de durée de travail ; qu'Henri T. avait la qualité, le pouvoir de décision, l'autonomie et les moyens matériels et financiers dans le domaine de la durée du travail dans l'entreprise indépendamment d'une délégation de pouvoirs intéressant un domaine technique de production pour lequel il eut été concevable qu'un autre directeur ait pu être désigné ;

"alors que le chef d'établissement est pénalement responsable des infractions à la législation du travail, sous réserve de l'existence d'une délégation de pouvoirs, certaine et exempte d'ambiguïté, conférée à un préposé pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires ; que l'existence d'une délégation de pouvoirs dans un domaine déterminé ne peut donc se déduire de la seule qualité d'un salarié ; qu'en affirmant que nonobstant l'existence d'une délégation de pouvoirs expressément limitée aux questions d'hygiène et de sécurité, Henri T., en sa qualité de directeur des ressources humaines, incluant la gestion desdites ressources, était nécessairement le responsable pénal en matière de durée du travail des personnels, la cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient, en violation des textes susvisés" ; Attendu que le moyen se borne à remettre en cause l'appréciation souveraine par les juges du fond des faits et circonstances de la cause et des éléments de preuve contradictoirement débattus, dont ils ont déduit, par des motifs exempts d'insuffisance ou de contradiction qu'Henri T. était titulaire d'une délégation de pouvoirs aux fins d'assurer, au sein de l'établissement de Colombes de la société Thomson CSF Communications, le respect de la réglementation relative à la durée du travail ; Qu'un tel moyen ne peut être admis ;

[\[Retour au texte\]](#)

Sur le second moyen de cassation proposé pour Henri T., pris de la violation des articles R. 261-3, L. 212-1 du Code du travail et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale; "en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a déclaré Henri T. coupable de dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien effectif ; "aux motifs que l'inspecteur a rappelé que 55 % de l'effectif contrôlé était composé d'ingénieurs et de cadre position III et a estimé qu'il était difficilement concevable que l'effectif soit composé pour moitié de "cadres dirigeants" dont un certain nombre disposait d'une délégation de pouvoirs en matière de gestion de la durée du travail, quoique pourtant les dépassements soient généralisés au sein

de deux unités ce qui démontrait que lesdits cadres dirigeants n'exerçaient pas de réel pouvoir de direction, ne faisaient que suivre la politique de la société ; "alors, d'une part, que la législation sur la durée du temps de travail ne s'applique pas aux cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération ; qu'en omettant de procéder à cette recherche alors même que le prévenu faisait valoir dans ses conclusions que la société TTC appartenant à l'industrie "High Tech", les salariés concernés étaient tous des ingénieurs et cadres de haut niveau disposant d'une très large autonomie en terme d'organisation de leur temps de travail, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale ; "alors, d'autre part, que seul le travail commandé, c'est-à-dire celui effectué sur ordre de l'employeur ou avec son accord implicite doit être comptabilisé dans la durée du travail pour la détermination du temps de travail effectif ; que le prévenu faisait valoir d'une part, qu'à plusieurs reprises, les ingénieurs et cadres pour lesquels un dépassement avait pu être constaté avaient fait l'objet de mises en demeure par lettres rappelant que des sanctions pouvaient être prises et d'autre part, qu'un système de décompte du temps de travail avait été mis en place ayant notamment pour fonction d'alerter chaque ingénieur pour qu'il approche les limites du temps de travail de façon à ce qu'il prenne immédiatement les mesures utiles ; qu'il s'ensuit que les dépassements horaires réalisés par les cadres concernés disposant d'une entière liberté dans l'organisation de leur travail ne correspondaient pas à un travail commandé par l'employeur et ne pouvaient, dès lors, être considérés comme du temps de travail effectif ; qu'en omettant de s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale ; "alors, d'autre part, que seul le travail commandé, c'est-à-dire celui effectué sur ordre de l'employeur ou avec son accord implicite doit être comptabilisé dans la durée du travail pour la détermination du temps de travail effectif ; que le prévenu faisait valoir, d'une part, qu'à plusieurs reprises, les ingénieurs et cadres pour lesquels un dépassement avait pu être constaté avaient fait l'objet de mises en demeure par lettres rappelant que des sanctions pouvaient être prises et d'autre part, qu'un système de décompte du temps de travail avait été mis en place ayant notamment pour fonction d'alerter chaque ingénieur pour qu'il approche les limites du temps de travail de façon à ce qu'il prenne immédiatement les mesures utiles ; qu'il s'ensuit que les dépassements horaires réalisés par les cadres concernés disposant d'une entière liberté dans l'organisation de leur travail ne correspondaient pas à un travail commandé par l'employeur et ne pouvaient, dès lors, être considérés comme du temps de travail effectif ; qu'en omettant de s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale" ;

Sur le second moyen de cassation proposé pour Pierre L. et Guy D., et pris de la violation des articles R. 261-3, L. 212-1 du Code du travail et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ; "en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a déclaré Pierre L. et Guy D. coupables de dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien effectif ; "aux motifs (idem que le précédent moyen) » ; Les moyens étant réunis ;

Attendu que, pour déclarer les prévenus coupables de contraventions à l'article L. 212-1, alinéa 2, du Code du travail, les juges se prononcent par les motifs partiellement repris au moyen ; Attendu qu'en prononçant ainsi et dès lors que, d'une part, la seule circonstance que les salariés concernés, cadres non dirigeants, aient été des ingénieurs de haut niveau disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ne pouvait les soustraire à l'application des dispositions précitées, et que, d'autre part, il ne résulte pas des conclusions des prévenus qu'ils

aient soutenu devant les juges du fond que le temps de présence de ces salariés sur leur lieu de travail au delà de la durée prévue par ces dispositions ne correspondait pas à un temps de travail effectif, la cour d'appel a justifié sa décision ; D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ; REJETTE le pourvoi ;

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 5 : article D.212-21 du Code du travail

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné 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 le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs prévoyant des conventions de forfait en heures lorsque ces conventions ou accords fixent les modalités de contrôle de la durée du travail. »

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 6 cass. Crim., 14 déc. 1993, pourvoi n° 93-81404 (extraits)

La Cour : Sur le moyen unique de cassation pris de la violation des articles L. 620-2, R. 632-1, R. 632-2 du Code du travail, 591 et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motif, manque de base légale : " en ce que l'arrêt attaqué a déclaré B. coupable de la contravention de défaut d'établissement de documents permettant le décompte de la durée du travail et des droits à repos compensateur de vingt et un salariés stagiaires cadres et agents de maîtrise ; " aux motifs qu'en raison de la généralité de ses termes, l'article L. 620-2 du Code du travail est applicable aux cadres et que ni l'existence d'une convention de forfait pour la rémunération, ni celle d'un accord d'entreprise pour le repos compensateur, ne sauraient dispenser l'employeur de s'y conformer ; ...

Attendu que, contrairement à ce qui est allégué, la cour d'appel a justement décidé que le prévenu était tenu d'établir, pour chacun des agents de maîtrise et cadres-stagiaires de son entreprise, en application de l'article L. 620-2, alinéa 3, du Code du travail, les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs et de leur prise effective ; qu'en effet, **exception faite de certains emplois de cadres supérieurs rémunérés par un forfait ne comportant aucune référence à un horaire quelconque, l'existence d'une convention de forfait ne dispense pas l'employeur des obligations prévues par le texte précité ; qu'une telle convention doit en effet assurer au salarié une rémunération au moins égale à celle qui résulterait de l'application des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires, et par suite au droit au repos compensateur**, ce qui implique, dans le cas où l'horaire du salarié est variable, la possibilité de contrôler l'horaire moyen en fonction de documents justificatifs ; Attendu en outre que la cour d'appel a souverainement apprécié que les fiches annuelles versées aux débats ne permettaient pas de savoir si les repos compensateurs avaient été pris effectivement ;

D'où il suit que le moyen ne peut être admis ; et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ; rejette le pourvoi

[\[Retour au texte\]](#)

Doc.7 Crim. 3 déc. 2002, pourvoi n°02-80103

LA COUR : Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation de l'article 6.2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, des alinéas 3 et 7 de l'article 8 de l'avenant n° 66 du 10 juillet 1996 à la Convention collective nationale des magasins de vente d'alimentation et d'approvisionnement général, des articles L. 611-9, L. 620-2, L. 631-1, R. 263-1, R. 631-1, D. 212-21 et D. 212-21-1 du Code du travail, de l'article L. 112-1 du Code pénal, de l'article préliminaire (point III) et de l'article 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale ; "en ce que l'arrêt attaqué a déclaré le prévenu coupable du délit d'obstacle aux fonctions d'un inspecteur du travail ; "aux motifs que, dans leur rédaction applicable à l'époque des faits (juin 1997) qui doit, seule, être prise en considération, le décret du 31 janvier 2000 étant inapplicable en l'espèce, les textes visés à la prévention, en particulier l'article D. 212-21 du Code du travail, obligeaient l'employeur à tenir un décompte quotidien et hebdomadaire des heures de travail lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillaient pas selon le même horaire collectif ; que la chambre criminelle de la Cour de Cassation, dans un arrêt en date du 14 décembre 1993, a décidé que l'employeur ne pouvait pas se dispenser d'un tel décompte à l'égard des agents de maîtrise et cadres stagiaires de l'entreprise, même rémunérés par un forfait ; qu'en effet, sauf pour certains cadres supérieurs dont l'activité implique l'absence de référence à un horaire quelconque, l'existence d'une convention de forfait ne dispense pas l'employeur de verser au salarié une rémunération au moins égale à celle qui résulterait de l'application des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires, que la circulaire DRT 93/9 du 17 mars 1993 exclut du champ d'application de la législation sur la durée du travail, outre certaines catégories de salariés sans rapport avec la présente procédure, les seules "cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération" ; qu'il appartient à celui qui invoque cette exception d'établir que les salariés auxquels il n'applique pas la législation sur la durée du travail, entrent dans cette catégorie, ce qui n'est pas démontré en l'espèce ; que l'avenant n° 66 du 10 juillet 1996 à la Convention collective nationale des magasins de vente d'alimentation et d'approvisionnement général n'a aucunement exempté l'employeur de ces obligations, prévoyant même que la durée hebdomadaire effective ne puisse être supérieure à quarante-six heures, ce qui suppose, à l'évidence, que soient mis en place les instruments d'un tel décompte ; qu'il apparaît ainsi que, à l'époque des faits, Jean-Claude X... avait bien cette obligation, qu'il lui a été enjoint de le faire par un premier courrier du 22 novembre 1996, par lettre du 14 février 1997, Mme Y..., inspecteur du travail, a réitéré sa demande de relevé des durées effectives de travail pour les cadres et agents de maîtrise, précisant qu'un refus constituerait le délit d'obstacle à ses fonctions ; que Jean-Claude X..., par une lettre en date du 19 mars 1997, s'est engagé, pour les cadres et agents de maîtrise, à ne pas dépasser les quotas d'heures supplémentaires tout en rejetant l'idée d'un contrôle de leurs horaires, ce qui est nécessairement incompatible et traduit sa volonté manifeste d'éluder tout contrôle, que, selon l'alinéa premier de l'article L. 611-9 du Code du travail, les fonctionnaires de l'inspection du travail peuvent se faire présenter au cours de leurs visites l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par ledit Code, ou par une disposition de loi ou de règlement relatif au régime du travail ; qu'il résulte de l'alinéa 2 du même texte que les chefs d'établissement doivent tenir à la disposition des fonctionnaires et pendant une durée d'un an, y compris dans le cas

d'horaires individualisés, le ou les documents existant dans l'établissement qui permettent de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié ; que, conformément à la jurisprudence, le délit poursuivi est établi, dès lors que Jean-Claude X... (Joël) a refusé de satisfaire aux demandes régulières présentées à deux reprises préalablement par l'inspecteur et a ainsi volontairement éludé ses possibilités d'investigation ;

"1) alors qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée par les conclusions d'appel du demandeur, si le décret du 31 janvier 2000, qui avait modifié dans un sens favorable au prévenu les textes constituant le support nécessaire de l'incrimination, ne devait pas être appliqué aux faits visés dans la prévention, bien qu'antérieurs à sa promulgation, en vertu du principe de la rétroactivité in mitius, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; "2) alors que la charge de la preuve de la culpabilité du prévenu incombe à la partie poursuivante et qu'en obligeant le demandeur à établir que les salariés, pour lesquels il n'avait établi de décompte de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail, entraient tous dans la catégorie des cadres dirigeants pour laquelle un tel décompte n'est pas exigé, la cour d'appel a inversé le fardeau de la preuve et méconnu la présomption légale d'innocence ; "3) alors que la cour d'appel a ainsi violé les alinéas 3 et 7 de l'article 8 de l'avenant n° 66 du 10 juillet 1996 à la Convention collective nationale des magasins de vente d'alimentation et d'approvisionnement général dont il résulte que les dispositifs de contrôle de la durée du travail prévus par l'article D. 212-21 du Code du travail ne s'imposent qu'à l'égard des personnels ne disposant pas d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires, ce qui n'est pas le cas des cadres et agents de maîtrise travaillant en magasin dont l'alinéa 3 précise qu'ils disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur travail ; "4) alors que le refus de tenir et communiquer à l'inspecteur du travail le décompte quotidien et hebdomadaire de la durée du travail prévu par l'article D. 212-21 du Code du travail, en ce qui concerne les cadres et agents de maîtrise, pour le motif que l'employeur se trouve dispensé d'un tel décompte pour ces catégories de personnel par la Convention collective, s'il est passible de sanctions contraventionnelles en vertu des articles R. 261-3 et R. 631-1 du Code du travail, ne constitue pas en lui-même le délit d'obstacle aux fonctions d'un inspecteur du travail, lequel suppose des manoeuvres ayant pour but de tromper l'inspecteur du travail et d'éluder sa surveillance et que, faute de relever en l'espèce l'existence de telles manoeuvres, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision" ;

Attendu que Jean-Claude X..., directeur du magasin C. d'Athis-Mons, est poursuivi pour avoir mis obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspecteur du travail ; Attendu que, pour le déclarer coupable du délit, la juridiction du second degré prononce par les motifs repris au moyen ; Attendu qu'en l'état de ces motifs **qui caractérisent la volonté du prévenu de refuser à l'inspecteur du travail les renseignements qui lui auraient permis d'exercer son contrôle sur la durée effective du travail des salariés et l'obstacle ainsi apporté à l'accomplissement des devoirs de ce fonctionnaire**, la cour d'appel a justifié sa décision ; Que les dispositions du décret du 31 janvier 2000 étant sans effet sur celles de l'article L. 620-2, alinéa 3, du Code du travail, est inopérant le moyen qui, en sa première branche, fait grief aux juges du second degré d'avoir méconnu la règle de la rétroactivité in mitius ; Que, par ailleurs, le prévenu n'ayant pas déposé de conclusions excipant de l'appartenance des salariés concernés à la catégorie des cadres dirigeants, celui-ci ne saurait reprocher à l'arrêt attaqué d'avoir inversé la charge de la preuve et méconnu la présomption d'innocence ; Qu'en outre, la circonstance que le personnel d'encadrement ait disposé d'une latitude suffisante dans l'organisation de ses horaires ne dispensait pas

l'employeur des obligations prévues par l'article L. 620-2 du Code du travail, l'existence d'une convention de forfait devant assurer au salarié une rémunération au moins égale à celle qui résulterait des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires et, par suite, au repos compensateur, ce qui implique, dans le cas où l'horaire du salarié est variable, la possibilité de contrôler l'horaire moyen de travail en fonction de documents justificatifs ; Qu'enfin, le seul fait par le prévenu de s'être volontairement placé dans l'impossibilité de satisfaire à ses obligations suffit, même en l'absence de toute autre manoeuvre, à caractériser l'élément intentionnel de l'infraction ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ;

REJETTE le pourvoi ;

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 9 : Cass. crim., 11 fév. 2003, pourvoi n°01-88650

Statuant sur le pourvoi formé par : - X... Bernard, Y... Michel, Z... Frédéric, contre l'arrêt de la cour d'appel de MONTPELLIER, chambre correctionnelle, en date du 30 octobre 2001, qui, pour délits d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement, les a condamnés respectivement à 25 000 francs d'amende, 20 000 francs d'amende, et 10 000 francs d'amende, et a prononcé sur les intérêts civils ;

La COUR : Attendu que Bernard X..., président de la société I...France qui comporte onze établissements, Michel Y..., directeur des relations sociales de cette société, et Frédéric Z..., directeur de l'usine de Montpellier, ont été renvoyés devant le tribunal correctionnel des chefs d'entraves au fonctionnement régulier du comité d'établissement de l'usine I...France de Montpellier, d'une part, pour n'avoir pas versé à ce comité la subvention de fonctionnement de 0,2% prévue par l'article L. 434-8 du Code du travail, d'autre part, pour avoir refusé de lui communiquer l'information sur le montant de la masse salariale servant de base au calcul des subventions, et enfin, pour avoir omis de consulter le comité d'établissement préalablement à la conclusion d'un accord collectif modifiant, après une fusion-absorption de filiales, le taux moyen de la contribution patronale aux oeuvres sociales et culturelles devant être versée à chaque établissement de l'entreprise ;

Attendu que, pour déclarer établi à l'encontre de Bernard X..., Michel Y... et Frédéric Z..., le délit d'entrave à raison du défaut de versement de la subvention de fonctionnement, les juges du second degré, après avoir rappelé que cette subvention doit être versée à chaque comité d'établissement, constatent que, "pratiquant un système de globalisation et de retenue à la source" et servant la subvention au seul comité central d'entreprise, la société I...France n'a versé aucune subvention au comité d'établissement de l'usine de Montpellier ; qu'ils retiennent que l'employeur n'a pas rapporté la preuve que les prestations en nature qu'il fournissait et qui, selon lui, le dispensaient de tout versement audit comité, correspondaient à des moyens alloués pour les seuls besoins de fonctionnement autres que ceux afférents aux activités sociales et culturelles du comité d'établissement créancier ;

Que, pour retenir la culpabilité des prévenus pour n'avoir pas communiqué le montant de la masse salariale brute, les juges d'appel retiennent que l'employeur, se prévalant du système de comptabilité par services qu'il a mis en place en violation des dispositions légales, s'est constamment refusé, jusqu'au 27 mars 1998, à communiquer au comité d'établissement le chiffre de la masse salariale, élément qui aurait permis au comité de connaître le montant de la subvention de 0,2% à laquelle il pouvait prétendre ; que les juges ajoutent que, tant le directeur de l'usine de Montpellier, que le président de la société I...France, et le directeur des relations sociales de cette entreprise ont mis en place, en toute connaissance de cause, une pratique de versement d'une subvention au seul comité central d'entreprise et de

retenue à la source au prétexte des moyens en nature fournis aux comités d'établissement ; que les juges précisent qu'en dépit des réclamations du comité d'établissement de Montpellier et des interventions de l'inspecteur du travail, les prévenus ont persisté dans ces pratiques en violation de l'article L. 434-8 du Code du travail ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs, procédant de son appréciation souveraine des éléments de preuve contradictoirement débattus, d'où il résulte qu'aucune subvention de fonctionnement n'a été versée, pendant la période considérée, au comité d'établissement partie civile, la cour d'appel a caractérisé, en tous ses éléments constitutifs, l'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise ; Que, d'une part, **lorsque l'entreprise comporte des établissements multiples, la subvention de fonctionnement doit être versée à chaque comité d'établissement ;** Que, d'autre part, **tant l'abstention volontaire de verser cette subvention de 0,2% que le refus de communiquer au comité d'établissement le montant de la masse salariale annuelle brute sur laquelle sont assises les subventions versées aux comités d'établissement sont constitutifs du délit d'entrave au fonctionnement dudit comité ;** Qu'enfin, il résulte de l'article L. 434-8 précité que l'employeur ne peut déduire de la subvention de fonctionnement prévue par ce texte les sommes ou les moyens en personnel mis à la disposition du comité d'établissement qu'à la condition d'établir que cette somme ou ces moyens ne sont alloués que pour les besoins de fonctionnement dudit comité autres que ceux occasionnés par ses activités sociales et culturelles ; D'où il suit que les moyens ne peuvent être accueillis ;

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 10 : Cass. crim, 16 oct. 2001, pourvoi n°01-80152 (extraits)

Contre l'arrêt de la cour d'appel de PARIS, 11ème chambre, en date du 22 décembre 2000, qui, pour entrave au fonctionnement du comité central d'entreprise, a condamné les deux premiers à 10 000 francs d'amende chacun et qui a prononcé sur les intérêts civils ;

Les moyens étant réunis ;

Attendu que les moyens reviennent à remettre en cause l'appréciation souveraine, par les juges du fond des faits et circonstances de la cause dont ils ont déduit, par des motifs exempts d'insuffisance comme de contradiction, que Denis R., président du conseil d'administration de la société T... C..., lequel avait personnellement pris part à l'infraction, et Jacques d'A., directeur des ressources humaines de cette société, avaient convoqué une réunion extraordinaire du comité central d'entreprise en inscrivant à l'ordre du jour la réorganisation de la société, sans respecter le délai de 8 jours, prévu par l'article L. 435-4 du Code du travail, et sans assortir la convocation d'un document d'information sur cette réorganisation comme l'exige l'article L. 434-5 du Code du travail, et qu'ainsi, **les prévenus avaient délibérément enfreint les dispositions légales, peu important que les prévenus, à la suite des protestations des organisations syndicales, aient convoqué régulièrement une nouvelle réunion ;** Que, dès lors, les moyens ne sauraient être accueillis ; rejette le pourvoi ;

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 11 : Cass. crim. 5 mars 2002, pourvoi n° 01-81049 (extraits)

Sur les pourvois formés par C. Patrick, P. Bernard, la société M... de C..., civilement responsable, contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris, 11e chambre, en date du 12 janvier 2001, qui, pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, les a condamnés, le premier, à 20 000 francs d'amende et, le second, à 10 000 francs d'amende, et a prononcé sur les intérêts civils.

LA COUR : Sur le moyen de cassation proposé pour Bernard P., et pris de la violation des articles 111-3, 111-4 et 121-1 du Code pénal, L. 436-1 et L. 483-1 du Code du travail, 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale : Vu l'article 111-3 du Code pénal, ensemble les articles L. 433-13 et L. 483-1 du Code du travail ; Attendu que, selon l'article 111-3 du Code pénal, nul ne peut être puni pour un délit dont les éléments ne sont pas définis par la loi ;

Attendu que, pour déclarer Bernard P., directeur des ressources humaines de la société M... de C..., coupable d'entrave sur le fondement de l'article L. 483-1 du Code du travail, la cour d'appel énonce qu'il n'a pas pris " les dispositions requises " pour informer Michel F. de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise, alors qu'en raison de la mesure de mise à pied dont il faisait l'objet, le salarié se trouvait dans l'impossibilité de prendre connaissance de l'affichage effectué en application de l'article L. 433-13 du Code du travail et de la documentation tenue à la disposition des électeurs en application de l'accord préélectoral conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi, alors que, ni l'article L. 433-13 du Code du travail, ni aucune autre disposition légale ou réglementaire n'imposent au chef d'entreprise de recourir à un autre procédé que l'affichage pour informer le personnel de l'organisation des élections au comité d'entreprise, la cour d'appel a méconnu le texte précité et le principe ci-dessus énoncé ;

Casse et annule...

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 12 : Crim. 8 oct. 2002, pourvoi n°02-81177

La COUR : Les moyens étant réunis ; Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué que le syndicat CFDT des travailleurs des commerces et services du Val de Marne reprochant au chef d'entreprise de n'avoir pas organisé, en 1999, les élections des délégués du personnel ni constitué de comité d'établissement au sein du magasin de Choisy-le Roi, a fait citer devant le tribunal correctionnel Gilbert X..., directeur des ressources humaines de la société D... C..., titulaire d'une délégation de pouvoirs, et cette société comme civilement responsable, pour entraves à la désignation des délégués du personnel, à l'élection des membres du comité d'établissement, au fonctionnement régulier du comité d'établissement et du comité central d'entreprise ; que le tribunal correctionnel a relaxé le prévenu et débouté la partie civile ;

Attendu que pour, sur le seul appel de cette dernière, dire que les délits d'entraves n'étaient pas caractérisés, les juges d'appel relèvent que selon l'accord d'entreprise signé le 27 septembre 1993 par toutes les organisations syndicales représentatives au sein de la société D...C..., y compris le syndicat auquel appartient la partie civile, les magasins ayant un effectif de 11 à 49 salariés sont dotés d'un comité social d'établissement, et que ce comité, structure originale, exerce les fonctions conférées par la loi aux délégués du personnel, détient certaines responsabilités dévolues au comité d'entreprise et gère les activités sociales relevant des comités d'établissement, ses membres siégeant au comité central d'entreprise ; que les juges, après avoir constaté que les élections des membres du comité social d'établissement ont été régulièrement organisées, au sein du magasin de Choisy-le-Roi le 15 janvier 1999, énoncent qu'en appliquant l'accord du 27 septembre 1993 et les accords qui l'ont complété, accords qui ont recueilli un avis favorable du ministre de l'emploi et de la solidarité, lesquels n'ont fait l'objet d'aucune contestation ultérieure des syndicats signataires, le prévenu n'a pas pensé porter atteinte au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel, tant au niveau local qu'au niveau central, et que l'élément intentionnel des infractions n'est pas établi ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs, procédant de son appréciation souveraine des éléments de preuve contradictoirement débattus, la cour d'appel qui, en l'espèce, a constaté l'absence d'élément moral de l'infraction, a justifié sa décision ; D'où il suit que les moyens ne sauraient être admis ; rejette le pourvoi ;

[\[Retour au texte\]](#)

Doc. 13 : Crim. 21 oct. 2003, Pourvoi n° 02-88246

LA COUR ; Statuant sur les pourvois formés par : - LE SYNDICAT F.0. DU CENTRE HOSPITALIER MAZURELLE, - X... Michel, parties civiles, contre l'arrêt de la cour d'appel de POITIERS, chambre correctionnelle, en date du 6 décembre 2002 qui les a déboutés de leurs demandes après relaxe de Michel Y... du chef de violences aggravées ;

Sur le moyen unique de cassation proposé pour le Syndicat F.0. du centre hospitalier Mazurelle, pris de la violation des articles 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme, 222-11 du Code pénal, 591 et 593 du Code de procédure pénale ; « en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a prononcé la relaxe de Michel Y..., poursuivi du chef de violences volontaires ayant entraîné une incapacité totale de travail de plus de huit jours, et, en conséquence, a débouté le syndicat Force Ouvrière des personnels du centre hospitalier Mazurelle, partie civile, de ses demandes ; « aux motifs, en substance, qu'il ressort des attestations de Z..., A..., B..., C..., D..., E... et F..., alors qu'une partie de ces employés ne sont pas directement sous la responsabilité du prévenu, que Michel X... travaillait avec une certaine lenteur et faisait des erreurs ; que le document daté du 29 avril 2000 rédigé par Michel X... lui-même est unilatéral et ne saurait constituer une preuve ; qu'il résulte de la déposition de Melle G... que celle-ci n'a pas été le témoin direct d'une quelconque agression de Michel Y... sur la personne de Michel X... ; que Mmes H..., I... ou J..., qui travaillaient dans le service de pharmacie n'ont pu révéler des agissements agressifs commis par Michel Y... à l'encontre de Michel X... ; qu'aucun élément certain ne permet d'affirmer que, lors d'une réunion organisée en mars 1999 par M. L..., directeur des ressources humaines, Michel Y... ait eu une attitude agressive pouvant être considérée comme violente à l'égard de Michel X..., et ayant pour ce dernier des conséquences corporelles ; que, d'ailleurs, si tel avait été le cas, monsieur L... aurait dû en tirer toutes les conséquences utiles à l'encontre de Michel Y... sur le plan administratif ; que Mme K..., qui a assisté à l'entretien et qui considère que l'attitude de Michel Y... était irrespectueuse et dégradante pour Michel X... n'apporte aucune précision tangible ; que si Mmes M..., N..., O..., P..., Q... et I... ainsi que M. R... évoquent des faits qu'ils auraient personnellement subis, ces déclarations ne constituent pas des preuves des violences dont se plaint Michel X..., mais des contestations de décisions prises par Michel Y... en sa qualité de chef de service et qui ont pu susciter pour ces personnes un ressentiment ou être perçues comme des attaques personnelles ; que les témoignages sont insuffisants et trop contradictoires pour tenir pour réels les faits allégués par Michel X... à l'encontre de Michel Y... ; que, contrairement à l'appréciation des premiers juges, les expertises effectuées par le docteur U... sont parfaitement significatives de la personnalité des deux adversaires ; que l'expert conclut qu'une déformation invalidante et inconsciente par Michel X... des propos ou des faits incriminés ne peut être exclue, compte tenu de son hyperesthésie dans les contacts sociaux, tout particulièrement en situation relationnelle conflictuelle ; que le rapprochement entre l'absence probante de la réalité des agressions dont se plaint Michel X... à l'examen des divers témoignages recueillis et les conclusions de l'expertise, ne permettent nullement de retenir non seulement l'existence de violences

volontaires commises par Michel Y..., mais au surplus un quelconque élément intentionnel ;

« alors, d'une part, que les violences visées par l'article 222-11 du Code pénal comprennent celles qui, sans atteindre matériellement la personne qui en est victime, sont de nature à provoquer un trouble psychologique à l'origine d'une incapacité de travail de plus de huit jours ; qu'en retenant, pour renvoyer le prévenu des fins de la poursuite, que l'attitude du prévenu à l'égard de son subordonné n'avait pas eu pour ce dernier de conséquences corporelles, la cour d'appel a ajouté une condition à la loi ; « alors, d'autre part, qu'en ne recherchant pas, comme elle y était pourtant invitée, si les arrêts de travail de M. X... n'avaient pas été provoqués par le comportement adopté par le prévenu à son égard, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; « alors, en outre, que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement dans des conditions qui ne la désavantagent pas par rapport à la partie adverse ; qu'en se fondant sur les seules déclarations favorables au prévenu et en écartant systématiquement celles des témoins à charge pour déclarer que les faits de harcèlement dénoncés par Michel X... n'étaient pas établis, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

« alors, de surcroît, que le harcèlement constitutif de violences morales se caractérise par un ensemble de faits qui doivent être appréciés dans leur globalité et non pris isolément ; qu'il résulte du compte rendu de l'enquête diligentée sur commission rogatoire du juge d'instruction (cote D 145) que Mme G... évoquait le malaise qu'elle ressentait lorsque le chef de service s'en prenait à Michel X... qu'il "écrasait de son autorité" et à qui "il réservait ses colères" "profitant de sa faiblesse" et que Mme S... affirmait que si elle n'avait pas été le témoin de faits entre les deux protagonistes, elle avait vu les effets sur le préparateur et jugeait maligne l'attitude du pharmacien qui mettait une pression énorme et inhabituelle sur Michel X... et négligeait toute proposition venant de lui ; qu'en déclarant que les faits de harcèlement n'étaient pas établis au motif que les témoignages ne démontraient pas l'existence d'agissements agressifs contre Michel X... sans rechercher si l'ensemble de ces vexations prises cumulativement n'était pas suffisant pour démontrer un harcèlement caractéristique de violences morales, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

"alors, enfin, qu'il résulte du compte rendu de l'enquête diligentée sur commission rogatoire que Michel X... détaillait les pressions et vexations qu'il avait eu à subir de la part de son chef de service et que M. L... , ancien directeur des ressources humaines , Mme N... et Melle Q... avaient confirmé les faits rapportés par Michel X..., ajoutant qu'eux-mêmes avaient eu à souffrir de faits similaires et gardaient un souvenir exécrable de ce service ; que l'existence de ce harcèlement était encore confirmé par d'anciens salariés ayant eu à subir les mêmes pressions et vexations ; qu'en affirmant que la véracité des faits avancés par Michel X... n'était établie par aucun témoignage au motif que ceux-ci étaient insuffisants ou contradictoires bien qu'il résulte du compte-rendu de l'enquête que les dires de Michel X... avaient été à maintes reprises confirmés, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs" ;

Sur le moyen unique de cassation proposé pour Michel X..., pris de la violation de l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme, de l'article 1382 du Code civil, des articles 222-11, 222-12, 222-44, 222-45, 222-47 et 132-72 du Code pénal, de l'article 593 du Code de procédure pénale ; « en ce que l'arrêt a relaxé Michel Y... des poursuites du chef de violences volontaires avec préméditation ayant entraîné une incapacité totale de travail de plus de huit jours et d'avoir, par voie de

conséquence, débouté Michel X... des demandes formées au titre de l'action civile ; « aux motifs qu'afin de déterminer la culpabilité ou la non culpabilité de Michel Y... il convient de reprendre les différents témoignages recueillis tant au cours de l'enquête que de l'instruction et de vérifier s'ils viennent corroborer les déclarations du prévenu ou du plaignant ; que Michel X... fait valoir que tant ses chefs de service que ses collègues ont toujours eu une appréciation très favorable, ce qui lui a permis de bénéficier d'excellentes notations, qui l'autorisent après 22 ans d'ancienneté à postuler au poste du CHS Mazurelle ; qu'il confirmera avoir reçu un accueil favorable de son nouveau chef de service Michel Y... lequel cependant et très rapidement l'aurait pris en grippe de manière systématique, formulant à son encontre des observations sur la qualité de ses prestations, ce qui l'avait amené à réclamer son retour au CHU même en se voyant rétrogradé ; que cette demande s'avérant impossible, Michel X... se plaint alors d'avoir été obligé de supporter les attaques de Michel Y... celles-ci ayant entraîné une incapacité temporaire de travail ; qu'au soutien de ses accusations (conclusions E8 devant le tribunal) Michel X... se fondait sur les déclarations du directeur adjoint des ressources humaines qui avait mentionné que Michel Y... avait choisi Michel X... en guise de "tête de turc" évoquant même le "terrorisme de Michel Y..." ; que toujours selon Michel X... ce "terrorisme se serait manifesté de diverses façons puisque Michel Y... serait même allé jusqu'à mettre en cause son hygiène corporelle n'hésitant pas à claironner "sic" devant le personnel l'incompétence de son préparateur" : que pour sa part, Michel Y... soutient qu'après avoir accueilli Michel X... avec enthousiasme, il avait été surpris de constater que ses capacités ne correspondaient pas à son profil et à son expérience ; qu'il convenait que devant l'incapacité de Michel X... à faire face à ses nouvelles obligations il avait souhaité que celui-ci quitte le service et concernant les différends qu'il avait pu avoir avec d'autres personnes ayant travaillé dans son service, il admettait avoir eu des différends avec certaines d'entre elles, ayant été amené à changer les méthodes de travail de son prédécesseur ; qu'en est-il donc des preuves venant à l'appui de l'une ou l'autre des parties ? ; qu'avant d'entrer dans le service de Michel Y..., Michel X... considérait qu'il était un bon élément, accusé à tort par son nouveau responsable de commettre des erreurs et d'être incompetent ; mais que les attestations de MM. Z..., A..., B..., C... laissent apparaître que Michel X... travaillait avec une certaine lenteur et faisait des erreurs, ceci était confirmé par Mme D... et M. E... ou Mme F... ; or, une partie de ces employés ne sont pas directement sous la responsabilité du prévenu ; qu'à l'appui de ses accusations Michel X... a versé aux débats un document daté du 29 avril 2000 intitulé "notes et commentaires personnels pris de temps à autre suivant les faits et événements vécus de harcèlement psychologique sous la pression de Michel Y..., pharmacien, chef de service" ; qu'ainsi que l'a relevé le docteur U... (expert), **Michel X... semble avoir été influencé par le livre de Mme Hirigoyen auteur du livre "le harcèlement moral"** ; mais que la Cour n'a pas à se pencher directement sur cette analyse et ne peut dans un premier temps que considérer que "le compte rendu" fait par Michel X... est unilatéral et ne saurait constituer une preuve alors même que : (d'une part) Stéphanie G... qui serait le seul témoin des faits reprochés à Michel Y... n'a jamais déclaré que Michel X... avait été humilié publiquement ; que celui-ci a certes été convoqué dans le bureau de Michel Brouseau mais le témoin ajoute "si j'en crois les dires de Michel X..." ; qu'il s'ensuit que Melle G... n'a pas été le témoin direct d'une quelconque agression et il paraît normal que lorsqu'un chef de service entend faire une remarque à un subordonné, il ait la possibilité de le convoquer dans son bureau ; que (d'autre part) Mmes H..., I... ou J... qui travaillaient dans le service de pharmacie n'ont pu révéler des agissements agressifs commis par Michel Y... à l'encontre de Michel X... ; que certes il convient de revenir sur les déclarations de M. L... qui a évoqué des propos violents que Michel Y... aurait tenu lors d'une réunion qu'il avait organisée courant mars 1999 et au cours

de laquelle il évoque "le terrorisme de Michel Y..." ; que cependant il se déclare incapable de répéter les mots qui auraient été utilisés et se réfugie derrière l'affirmation selon laquelle Michel Y... serait connu pour avoir comme pratique habituelle de choisir "une tête de turc" ; que Mme K... qui avait assisté à l'entretien et qui considère que l'attitude de Michel Y... était irrespectueuse et dégradante pour Michel X... n'apporte aucune précision tangible ; or, à l'époque M. L... était directeur des ressources humaines et avait été contacté à plusieurs reprises par Michel Y... pour solliciter que Michel X... changeât de service en raison de ses difficultés d'adaptation ; que M. L... avait admis qu'il avait "joué la montre" et il apparaît que des différences d'appréciation concernant Michel X... existaient entre ces deux responsables puisque M. L... avait décidé de porter la notation de Michel X... à 22/25 alors que Michel Y... proposait 12/25 ; qu'il peut dès lors être admis que la réunion organisée par M. L... ne se soit pas déroulé dans un climat serein mais aucun élément certain ne permet d'affirmer qu'à cette occasion Michel Y... ait eu une attitude agressive pouvant être considérée comme violente à l'égard de Michel X... et ayant pour ce dernier des conséquences corporelles ; que d'ailleurs si tel avait été le cas, M. L... aurait dû en tirer toutes les conséquences utiles à l'encontre de Michel Y... sur le plan administratif ; que la personnalité de ce témoin ne semble d'ailleurs pas très appréciée ainsi que cela résulte de l'attestation de M. V..., surveillant infirmier, qui le décrit comme ayant un caractère entier et imprévisible ; qu'(enfin) si Mmes M..., N..., O..., Q..., I..., M. R... ou Melle J... évoquent des faits qu'ils auraient personnellement subis, les déclarations ne sont pas des preuves des violences dont se plaint Michel X... mais des contestations de décisions prises par Michel Y... en sa qualité de chef de service et qui ont pu susciter pour ces personnes un ressentiment ou être perçues comme des attaques personnelles ; que la Cour ne peut, après lecture des attestations des témoins susvisés, et sans avoir à les reprendre in extenso, que partager les observations faites en page 15, 16 et 17 des écritures déposées par Michel Y... et concernant les témoignages de Mmes M..., N..., O..., J..., Q..., H..., et de M. R... ; qu'en réalité, il apparaît de l'ensemble des auditions des membres du personnel ou de l'encadrement que Michel Y..., chef de service et responsable, n'a pas apprécié le travail effectué par son nouveau collaborateur ; que peut-être a-t-il existé des difficultés entre le chef de service et le chef du personnel pour, soit trouver un autre poste à Michel X..., apparemment non désiré dans son ancien service par ses anciens collègues (attestation de Françoise Riaux, pharmacienne, du 14 février 2002), soit pour sanctionner l'incompétence de celui-ci ; que, quoi qu'il en soit, les témoignages sont insuffisants et trop contradictoires pour retenir la véracité des faits avancés par Michel X... à l'encontre de Michel Y... ; qu'au surplus, contrairement à l'appréciation des premiers juges, les expertises effectuées par le docteur U... sont parfaitement significatives de la personnalité des deux adversaires ; qu'en effet, 1) Michel Y... "ne présente aucun trouble psychique ou neuropsychique caractérisé ou évolutif et l'étude approfondie de sa personnalité ne permet pas de mettre en évidence d'éventuelles déviances ou d'éventuels traits déviants de la personnalité ; que l'expert n'a décelé aucune structure paranoïaque ou même psychorigide avec élément hystérique/phobique ou obsessionnel avec trouble de l'humeur ou de caractère avec faille dans les mécanismes intraphysiques aussi bien sur le plan personnel que sur le plan relationnel ; que Michel Y... ne présente pas une personnalité tyrannique ou même dominatrice ou particulièrement autoritaire ; que cette personnalité est à rapprocher de celle de Michel X... qui avec le même expert avait admis que Michel Y... l'avait non seulement bien accueilli mais lui avait même proposé le tutoiement ; que le docteur U... a même relevé que Michel X... parlait de Michel Y... en termes parfois nostalgiques : « on avait tout pour s'entendre... il est connu pour son accueil, sa gentillesse mais méconnu pour le reste ...il paraissait libéré après m'avoir fait chier (sic)... il a dû souffrir et reporter sa souffrance sur moi" ; que Michel X... apparaît

comme une personnalité assez spontanée, soucieuse d'entretenir des relations harmonieuses avec l'entourage, y compris avec l'entourage professionnel et avec sa hiérarchie, disposé à faire des concessions et à faire preuve d'une certaine empathie, ne cherchant pas la violence ou les conflits et pouvant donc s'exposer à l'hostilité réelle ou vécue d'un tiers ; que l'expert fait un rapprochement avec les écrits de Michel X... relatant les exactions qu'il affirme avoir subies et sa manière de se décrire comme un être "vulnérable, faible" ; que selon le médecin "son vécu n'est pas une forme d'expression interprétative ou délirante mais il s'agit d'une hyperesthésie des contextes sociaux conduisant le sujet en toute bonne foi à éprouver le regard critique d'un autre, induisant ainsi progressivement une situation relationnelle conflictuelle dans laquelle il s'attribue le rôle de victime puisque tout ce qui vient de l'autre contribue à sa souffrance psychologique" ; que le docteur U... a noté également que Michel X... semble avoir été influencé par le livre de Marie-France T... sur le harcèlement psychologique dont il a repris à son compte certaines expressions en les adaptant ensuite à sa propre situation ; qu'à l'issue des examens, le praticien a été amené à donner un avis tout à fait concret et parfaitement explicite en ce sens que, expose-t-il : « dans le cas présent, Michel X..., aussi bien au travers de son discours qu'au travers de ses écrits, témoigne d'une personnalité susceptible de toujours recueillir de façon péjorative les dires d'un autre, surtout si celui-ci est un supérieur hiérarchique qui, à partir de petites critiques plus ou moins justifiées, devient très rapidement celui qui veut le détruire ; qu'il s'agit d'une forme interprétative, non délirante, de fonctionnement intrapsychique telle qu'elle se rencontre chez des sujets de type névrotique et dans le cas présent la nature névrotique de sa personnalité n'a aucune connotation péjorative ou dévalorisante, il s'agit d'un sujet probablement sincère avec lui-même, toujours soucieux de bien faire, mais qui manque d'assurance en lui-même et qui, confronté à des tâches pour lesquelles il n'est pas préparé ou confronté aux critiques d'un supérieur hiérarchique, va réagir sur un mode sensitif, c'est-à-dire tout d'abord sur un mode de repli, se refermant sur lui-même, cherchant à toujours mieux faire pour donner satisfaction mais n'y parvenant pas, il s'épuise psychologiquement, il devient de plus en plus anxieux, il se déprécie et encouragé par des tiers, ainsi que par la voie de la médicalisation, il devient offensif et trouve un auteur désigné de ses malheurs, son chef de service" ; que l'expert conclut "qu'une déformation invalidante et inconsciente des propos ou des faits incriminés ne peut être exclue compte tenu de son hyperesthésie dans les contacts sociaux, tout particulièrement en situation relationnelle conflictuelle ; que le rapprochement entre l'absence probante de la réalité des agressions dont se plaint Michel X... à l'examen des divers témoignages recueillis et les conclusions de l'expertise, ne permettant nullement de retenir non seulement l'existence de violences commises par Michel Y... mais au surplus un quelconque agissement intentionnel ; que le jugement déféré sera donc infirmé et Michel Y... sera relaxé des fins de la poursuite" ;

« 1 I alors que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement dans des conditions qui ne la désavantagent pas par rapport à la partie adverse ; qu'en se fondant sur les seules déclarations favorables au prévenu et en écartant systématiquement celles des témoins à charge pour déclarer que les faits de harcèlement dénoncés par Michel X... n'étaient pas établis, la cour d'appel a violé le principe sus-énoncé ;

« 2 I alors que le harcèlement constitutif de violences morales se caractérise par un ensemble de faits qui doivent être appréciés dans leur globalité et non être pris isolément ; qu'il résulte du compte rendu de l'enquête diligentée sur commission rogatoire du juge d'instruction (cote D 145) que Mme G... , épouse B... évoquait le malaise qu'elle ressentait lorsque le chef de service s'en prenait à Michel X... qu'il "écrasait de son autorité" et à qui "il réservait ses colères" "profitant de sa faiblesse" et

que Mme S... , épouse H... affirmait que si elle n'avait pas été le témoin de faits entre les deux protagonistes, elle a vu les effets sur le préparateur et jugeait maligne l'attitude du pharmacien qui mettait une pression énorme et inhabituelle sur Michel X... et négligeait toute proposition venant de lui ; qu'en déclarant que les faits de harcèlement n'étaient pas établis au motif que les témoignages ne démontraient pas l'existence d'agissements agressifs contre Michel X... sans rechercher si l'ensemble de ces vexations prises cumulativement n'était pas suffisant pour démontrer un harcèlement caractéristique de violences morales, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

« 3 / alors qu'il résulte du compte rendu de l'enquête diligentée sur commission rogatoire que Michel X... détaillait les pressions et vexations qu'il avait eu à subir de la part de son chef de service et que M. L... , ancien directeur des ressources humaines , Marie-Louise N... et Madeleine Q... avaient confirmé les faits rapportés par Michel X... , ajoutant qu'eux-mêmes avaient eu à souffrir de faits similaires et gardaient un souvenir exécrable de ce service ; que l'existence de ce harcèlement était encore confirmé par d'anciens salariés ayant eu à subir les mêmes pressions et vexations ; qu'en affirmant que la véracité des faits avancés par Michel X... n'était établie par aucun témoignage au motif que ceux-ci étaient insuffisants ou contradictoires bien qu'il résulte du compte rendu de l'enquête que les dires de Michel X... avaient été à maintes reprises confirmés, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs en violation des textes susvisés" ;

Les moyens étant réunis ;

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, et en répondant aux chefs péremptoires des conclusions dont elle était saisie, exposé les motifs pour lesquels elle a estimé que la preuve de l'infraction reprochée n'était pas rapportée à la charge du prévenu, en l'état des éléments soumis à son examen, et a ainsi justifié sa décision déboutant les parties civiles de leurs prétentions ; D'où il suit que les moyens, qui se bornent 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 sauraient être admis ; Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

Rejette les pourvois.

Entrave au fonctionnement du CE, participation personnelle du DRH à l'infraction

Doc. n°14 : crim. 16 sept. 2003, pourvoi n°02-86661

LA COUR : - Statuant sur le pourvoi formé par : - X... Hubert, contre l'arrêt de la cour d'appel de PARIS, 11ème chambre, en date du 9 septembre 2002, qui, pour entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement, a confirmé le jugement l'ayant condamné à 1 mois d'emprisonnement avec sursis et 25 000 francs d'amende, et prononcé sur les intérêts civils ; Vu le mémoire produit ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'à la suite d'un contrôle de l'inspection du travail sur le site de l'établissement de Massy de la société Alcatel Titn Answare, employant 944 salariés, Hubert X..., directeur des ressources humaines , est poursuivi pour entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement pour s'être abstenu de consulter ce comité sur la modification intervenue concernant les horaires de travail applicables au personnel de l'entreprise ; Les moyens étant réunis ;

Attendu que, pour déclarer le prévenu coupable d'entrave au fonctionnement du comité d'établissement, la cour d'appel retient notamment qu'Hubert X..., auquel était confiée, par délégation du chef d'entreprise, la présidence du comité d'établissement entre le 22 septembre 1997 et le 9 avril 1998, a refusé de consulter ledit comité sur la question de l'abandon de l'horaire collectif, prévu par le règlement intérieur, au profit de l'instauration d'un horaire individualisé ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs **qui caractérisent la participation personnelle du directeur des ressources humaines à l'infraction**, et dès lors que constitue le délit prévu par l'article L. 483-1 du Code du travail le refus, sans motif légitime et en violation des dispositions des articles L. 432-1, alinéa 1er, et L. 432-3, alinéa 4, du Code du travail, de consulter le comité d'établissement sur l'instauration, pour les salariés de cet établissement, d'horaires de travail individualisés, la cour d'appel a justifié sa décision ; D'où il suit que les moyens ne peuvent être accueillis ; Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;
Rejette le pourvoi ;

Discrimination à l'embauche, responsabilité pénale de la société

Doc. n°15 Crim., 2 sept. 2003, pourvoi n°02-86048

LA COUR : - Statuant sur le pourvoi formé par LA SOCIETE STEELCASE STRAFOR, contre l'arrêt de la cour d'appel de COLMAR, chambre correctionnelle, en date du 30 mai 2002, qui, pour discrimination syndicale, l'a condamnée à 2250 euros d'amende et a prononcé sur les intérêts civils. Vu les mémoires produits en demande et en défense ;

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles 111-4, 225-1, 225-2, 225-4 du Code pénal et 593 du Code de procédure pénale ; en ce que l'arrêt attaqué a déclaré la société Steelcase Strafor coupable de discrimination syndicale par refus d'embauche et l'a condamnée à payer des dommages et intérêts aux parties civiles ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'invoquant les absences trop fréquentes de l'intéressé et la désorganisation du service qui en résultait, la société Steelcase Strafor a refusé de renouveler la mission de Francis X..., salarié intérimaire, qui avait été mis à sa disposition par la société Adecco, entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il exerçait les fonctions de délégué syndical ; qu'à la suite de ces faits, la société Steelcase Strafor a été citée devant le tribunal correctionnel, du chef de discrimination syndicale, sur le fondement des articles 225-1, 225-2, 3 et 225-4 du Code pénal ;

Attendu que, pour retenir la culpabilité de la prévenue, la cour d'appel, après avoir énoncé que le refus, par la société utilisatrice, de confier une mission au salarié intérimaire équivalait à un refus d'embauche au sens de l'article 225-2, 3 du Code pénal, ajoute que ce refus a été inspiré par des motifs discriminatoires dès lors que les absences reprochées à l'intéressé étaient liées à ses activités syndicales ; que les juges précisent que, lors des précédentes missions effectuées pour son compte par le salarié, la société Steelcase Strafor avait été systématiquement prévenue de ces absences par la société Adecco qui avait assuré sans difficulté le remplacement de Francis X..., employé comme cariste ; Attendu qu'en l'état de ces motifs, qui caractérisent l'infraction en tous ses éléments constitutifs, la cour d'appel a justifié sa décision ;

Qu'en effet, le refus, par une société recourant aux services d'une entreprise de travail temporaire, de conclure le contrat de mise à disposition prévu par l'article L. 124-3 du Code du travail constitue un refus d'embauche au sens de l'article 225-2, 3 du Code pénal dès lors qu'il fait obstacle à l'embauche, par l'entreprise de travail temporaire, du salarié visé dans le contrat ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ; Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

Rejettele pourvoi ; Condamne la société Steelcase Strafor à payer à chacune des parties civiles, Francis X... et le Syndicat CFDT du Bas-Rhin, une somme de 1000 euros au titre de l'article 618-1 du Code de procédure pénale ;

Entrave au fonctionnement régulier du CE resp DRH et dirigeant (pas de délégation formelle

Doc. n° 16 : Crim., 11 fév. 2003, pourvoi n°01-88650

La Cour : - Statuant sur le pourvoi formé par : X... Bernard, Y... Michel, Z... Frédéric, contre l'arrêt de la cour d'appel de MONTPELLIER, chambre correctionnelle, en date du 30 octobre 2001, qui, pour délits d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement, les a condamnés respectivement à 25 000 francs d'amende, 20 000 francs d'amende, et 10 000 francs d'amende, et a prononcé sur les intérêts civils ; Vu les mémoires produits, en demande et en défense ;

Attendu que Bernard X..., président de la société IBM France qui comporte onze établissements, Michel Y..., directeur des relations sociales de cette société, et Frédéric Z..., directeur de l'usine de Montpellier, ont été renvoyés devant le tribunal correctionnel des chefs d'entraves au fonctionnement régulier du comité d'établissement de l'usine IBM de Montpellier, d'une part, pour n'avoir pas versé à ce comité la subvention de fonctionnement de 0,2% prévue par l'article L. 434-8 du Code du travail, d'autre part, pour avoir refusé de lui communiquer l'information sur le montant de la masse salariale servant de base au calcul des subventions, et enfin, pour avoir omis de consulter le comité d'établissement préalablement à la conclusion d'un accord collectif modifiant, après une fusion-absorption de filiales, le taux moyen de la contribution patronale aux oeuvres sociales et culturelles devant être versée à chaque établissement de l'entreprise ; Les moyens étant réunis ;

Attendu que, pour déclarer établi à l'encontre de Bernard X..., Michel Y... et Frédéric Z..., le délit d'entrave à raison du défaut de versement de la subvention de fonctionnement, les juges du second degré, après avoir rappelé que cette subvention doit être versée à chaque comité d'établissement, constatent que, "pratiquant un système de globalisation et de retenue à la source" et servant la subvention au seul comité central d'entreprise, la société IBM n'a versé aucune subvention au comité d'établissement de l'usine de Montpellier ; qu'ils retiennent que l'employeur n'a pas rapporté la preuve que les prestations en nature qu'il fournissait et qui, selon lui, le dispensaient de tout versement audit comité, correspondaient à des moyens alloués pour les seuls besoins de fonctionnement autres que ceux afférents aux activités sociales et culturelles du comité d'établissement créancier ;

Que, pour retenir la culpabilité des prévenus pour n'avoir pas communiqué le montant de la masse salariale brute, les juges d'appel retiennent que l'employeur, se prévalant du système de comptabilité par services qu'il a mis en place en violation des dispositions légales, s'est constamment refusé, jusqu'au 27 mars 1998, à

communiquer au comité d'établissement le chiffre de la masse salariale, élément qui aurait permis au comité de connaître le montant de la subvention de 0,2% à laquelle il pouvait prétendre ; que les juges ajoutent que, tant le directeur de l'usine de Montpellier, que le président de la société IBM France, et le directeur des relations sociales de cette entreprise ont mis en place, en toute connaissance de cause, une pratique de versement d'une subvention au seul comité central d'entreprise et de retenue à la source au prétexte des moyens en nature fournis aux comités d'établissement ; que les juges précisent qu'en dépit des réclamations du comité d'établissement de Montpellier et des interventions de l'inspecteur du travail, les prévenus ont persisté dans ces pratiques en violation de l'article L. 434-8 du Code du travail ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs, procédant de son appréciation souveraine des éléments de preuve contradictoirement débattus, d'où il résulte qu'aucune subvention de fonctionnement n'a été versée, pendant la période considérée, au comité d'établissement partie civile, la cour d'appel a caractérisé, en tous ses éléments constitutifs, l'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise ;

Que, d'une part, lorsque l'entreprise comporte des établissements multiples, la subvention de fonctionnement doit être versée à chaque comité d'établissement ;
Que, d'autre part, tant l'abstention volontaire de verser cette subvention de 0,2% que le refus de communiquer au comité d'établissement le montant de la masse salariale annuelle brute sur laquelle sont assises les subventions versées aux comités d'établissement sont constitutifs du délit d'entrave au fonctionnement dudit comité ;
Qu'enfin, il résulte de l'article L. 434-8 précité que l'employeur ne peut déduire de la subvention de fonctionnement prévue par ce texte les sommes ou les moyens en personnel mis à la disposition du comité d'établissement qu'à la condition d'établir que cette somme ou ces moyens ne sont alloués que pour les besoins de fonctionnement dudit comité autres que ceux occasionnés par ses activités sociales et culturelles ;

D'où il suit que les moyens ne peuvent être accueillis ;

Sur le quatrième moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 432-9, L. 435-2, L. 435-3, L. 483-1 du Code du travail, des articles 593 du Code de procédure pénale, et 7 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué que seul le comité central d'entreprise a été consulté lorsque, en raison de la fusion-absorption de ses filiales par la société IBM France, a été signé, avec des organisations syndicales représentatives, un accord collectif modifiant les dispositions relatives à la contribution patronale aux oeuvres sociales et culturelles versée aux établissements ;

Attendu que, pour déclarer Michel Y... et Frédéric Z..., coupables du délit d'entrave pour n'avoir pas consulté préalablement le comité d'établissement de Montpellier, les juges d'appel prononcent par les motifs repris au moyen ;

Attendu qu'en cet état, et dès lors qu'en l'espèce, le projet d'accord, consécutif à une opération de fusion-absorption, qui fixait le taux moyen pondéré de la contribution patronale aux oeuvres sociales pour l'ensemble de l'entreprise et déterminait des règles de répartition prenant en compte les besoins propres à chaque comité d'établissement, requérait, par son objet, simultanément, la consultation du comité central d'entreprise, par application de l'article L. 432-1, alinéa 8, du Code du travail, et des comités d'établissement, par application de l'article L. 435-2, alinéa 2, du

même code, la cour d'appel, qui a répondu, comme elle le devait, aux chefs péremptoires des conclusions qui lui étaient soumises, a justifié sa décision ;

Que, dès lors, le moyen ne peut être admis ; Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ; Rejette le pourvoi ; Condamne Bernard X..., Michel Y..., Frédéric Z... à payer aux parties civiles la somme de 1 000 euros chacun au titre de l'article 618-1 du Code de procédure pénale ;