

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

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

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



L'EQUATION D'YRÂMIS

ACCIDENT DU TRAVAIL ET BLESSURES INVOLONTAIRES AGGRAVÉES :

En matière d'hygiène et sécurité dans l'entreprise, lorsqu'un salarié est l'objet d'un accident du travail, il est dorénavant quasiment systématiquement possible de poursuivre la personne morale ou le dirigeant devant le Tribunal correctionnel ou de police en fonction de la gravité du dommage. Cette opportunité appartient, *de facto*, à premier échelon, à l'inspecteur du travail qui dressera ou non procès-verbal à l'encontre de l'entreprise et, dans un second temps, *de jure*, au Procureur de la république, véritable décideur en termes d'opportunité, des poursuites. Sa décision ne sera pas sans conséquence sur l'éventuelle mais probable procédure devant le Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale en reconnaissance de la faute inexcusable, l'employeur perdant tout bénéfice de discussion quant au principe même de cette faute en cas de déclaration de culpabilité par le juge pénal. Si l'Interruption Temporaire de Travail au sens pénal est inférieure à trois mois, il s'agira d'une contravention (Art.625-3 du Code Pénal) pour l'auteur direct de l'infraction ou la personne morale, c'est-à-dire une infraction sanctionnée d'une peine d'amende. Pour l'auteur indirect, (Art.121-3 al.4 du Code pénal) - *le dirigeant de l'entreprise par exemple ou le chef de service* - il conviendra d'établir l'existence d'une faute caractérisée ou d'une faute par manquement manifestement délibéré d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement et alors la responsabilité pénale de la personne morale s'en trouvera aggravée et ressortira de la compétence du Tribunal correctionnel. La Cour de cassation est ainsi régulièrement amenée à préciser la notion de «*faute caractérisée*» ou «*faute délibérée*». Au cas présent¹, un salarié, qui effectuait la vidange d'un tunnel de lavage avait été brûlé par le liquide s'échappant de la trappe d'évacuation qu'il était en train de manœuvrer, générant une ITT < 3 mois. Le juge d'instruction avait décidé de renvoyer la personne morale pour blessure involontaire

aggravée par manquement manifestement délibéré à l'obligation de formation instituée par l'article L. 4321-1 du Code du travail, au motif d'une absence d'enseignement spécifique au salarié victime pour réaliser cette opération. Relaxée en première instance, la société était condamnée en appel et formait pourvoi en cassation car l'obligation visée à l'article L. 4321-1 du Code du travail² n'aurait qu'une portée générale. La Cour de cassation casse l'arrêt au motif de mieux rechercher si l'obligation de formation constitue une «*obligation particulière*». En effet, on rappellera qu'en matière de faute délibérée, il doit s'agir d'une part, d'une obligation prévue par la Loi ou le Règlement, ce qui exclut les manquements aux règles professionnelles, usages et autres règles de l'art, mais au surplus, cette obligation doit être suffisamment précise et doit imposer un mode de conduite circonstancié pour constituer l'obligation particulière. Il appartiendra aussi à la Cour de renvoi de déterminer si les dispositions générales de l'article L. 4321-1 du Code du travail peuvent contenir une obligation particulière à défaut de quoi, une relaxe ou une disqualification s'imposera, étant précisé qu'à ce titre, la Cour de cassation³ a pu admettre par le passé que l'obligation générale de conduite des soins, visée à l'article L. 2141-1 du code de la santé publique et à l'arrêt du 12 janvier 1999 relatif aux règles de bonnes pratiques cliniques et biologiques en matière de PMA, révélait l'obligation particulière s'imposant au médecin, dont le manquement délibéré lui était reproché.

Yves MONERRIS
Yramis Pénal Avocats

¹C.Cass.Crim. 2 sept. 2014 pourv. n°13-83956

²« *les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements destinés à recevoir des travailleurs sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.* »

³C. Cass.Crim. 29 juin 2010 pourv. n°09-81.661

TRAVAIL DISSIMULÉ : DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS – UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conformément aux dispositions de l'article L. 8221-5 du Code du travail, le fait de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli est réputé être un travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. Le temps de travail effectif se définit comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* »⁴. À la suite d'un contrôle des fiches de payes des salariés d'une société de services à la personne par l'Inspection du travail, il est apparu que le temps de trajet des salariés pour se rendre d'un domicile à l'autre avait été assimilé à un temps de pause par l'employeur. Condamnée pénalement pour travail dissimulé, la société reprochait à l'arrêt d'appel une méconnaissance de l'article L. 3121-4 du Code du travail⁵ au motif que l'article n'opérant aucune distinction entre les déplacements effectués du domicile au lieu d'exécution du contrat de travail et les déplacements effectués entre deux lieux d'exécution des prestations professionnelles, il excluait de tels déplacements du temps de travail effectif. La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif que « *le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise* ». Par cet arrêt⁶, la Chambre criminelle adopte une analyse identique à celle opérée par la chambre sociale sur cette même question⁷ du temps de trajet.

Yves MONERRIS

Yramis Pénal Avocats

⁴ Art. L. 3121-1 du Code du travail

⁵ « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.* »

⁶ C.cass.Crim. 2 sept. 2014, n° 13-80.665

⁷ C.Cass.soc.12 janv.2005, pourv. n° 02-47505

YRÂMIS S'IMPLIQUE

EXCLUSIVE RH : FORFAITS-JOURS - ETAT DES LIEUX EN 2014

A la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 6 décembre 2013 relative Dans le cadre de son activité de contribution rédactionnelle d'actualité sociale, Olivier BACH a publié pour le compte d'EXCLUSIVE RH, en partenariat avec FRANCIS LEFEBVRE FORMATION, un article intitulé « *Forfaits-jours : état des lieux en 2014* ». Mécanismes issus des lois Aubry sur les 35 heures, les conventions de forfait-jours ont connu un succès considérable depuis 2000. Le droit européen ne s'est cependant pas positionné favorablement... En « résistance », les juges français ne sont pas décidés à abandonner ce système d'aménagement du temps de travail, mais ils l'encadrent fortement. La Cour de cassation prête depuis 2011 une attention toute particulière à la protection de la santé et de la sécurité du travailleur, en contrôlant le contenu de l'accord de branche qui l'ins-

titue, ainsi que les modalités de mise en œuvre par l'employeur. A défaut de stricte application par l'employeur de la convention collective la définissant, la convention de forfait en jours est privée d'effet et suspendue tant que le respect des prescriptions fait défaut. Le salarié peut alors solliciter le paiement d'heures supplémentaires sur la période, outre une indemnité pour exécution déloyale du contrat. La suite est téléchargeable via le lien ci-dessous⁸.

Eric TRIMOLET

Yramis Social Avocats

⁸ <http://exclusiverh.com/articles/e-learning/les-forfaits-jours-etat-des-lieux-en-2014-par-maitre-olivier-bach-avocat-specialiste-en-droit-du-travail-et-droit-de-la-protection-sociale-y.htm>

MATINALE EXECO : HANDICAP, EMPLOI ET DISCRIMINATION

EXECO nous avait proposé de les accompagner lors de leur matinale du 23 septembre, pour aborder les aspects juridiques de la discrimination.

Les échanges, très nombreux, organisés autour de cas pratiques, ont permis de mettre en évidence que la discrimination peut se cacher derrière la meilleure des volontés. Les participants ont été particulièrement sensibles aux questions de discrimination indirecte et de discrimination positive.

Les entreprises doivent en effet s'assurer (sanctions pénales et civiles à la clé) que leurs pratiques en matière de recrutement et de G.R.H. ne pénalisent pas, même si elles sont en apparence non discriminantes, un salarié du fait de sa situation de handicap, ou à l'inverse ne crée par une discrimination positive, qui n'est possible que si elle est spécialement organisée par un texte.

Cette analyse, qui doit être faite régulièrement, est un facteur essentiel de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les échanges ont également porté sur la notion de handicap qui couvre un champ très large et pose des difficultés particulières pour les handicaps non visibles. Au-delà, l'expression encore utilisée de « salarié handicapé » apparaît manifestement inadaptée. Doit lui être préférée la notion de « personne en situation de handicap », la contrainte physique ou mentale n'étant une difficulté que dans certaines situations de travail. Au regard de cette réalité complexe, l'expertise d'un partenaire spécialisé comme EXECO est indispensable à la mise en œuvre des solutions réellement adéquates.

Jacques USO

Yramis Social Avocats

ÉLUS TERRITORIAUX ET PRISE ILLÉGALE D'INTÉRÊT :

Fort du rapport 2013 du Service central de prévention de la corruption⁹, qui a mis à jour des pratiques contractuelles récurrentes entre élus locaux et sociétés projets, dans le domaine de l'activité éolienne, lesdites pratiques étant susceptibles de qualifier le délit de prise illégale d'intérêts et de recel, *Yramis Pénal Avocats* est intervenu en soutien d'un cabinet spécialisé afin d'améliorer la méthodologie d'audit de financement, rappelant :

- La proscription de tout contrat direct ou indirect entre la commune et/ou un élu et la société projet aux fins d'accompagnement, en contrepartie ou non de la construction d'équipement communaux et notamment les « *chartes morales d'étroite collaboration* »
- La nécessaire abstention des élus à des délibérations portant création de zone de développement de l'éolien (ZDE) ou toutes délibérations comparables qui concerneraient des parcelles appartenant auxdits élus ou à leurs proches.

En effet, les Parquets sont dorénavant bien sensibilisés, notamment par le SCPC quant à ces pratiques contractuelles, et les poursuites pénales contre les élus et les sociétés projets sont en augmentation.

À ce titre, le Ministre de l'intérieur¹⁰ a rappelé aux élus que le délit de prise illégale d'intérêts, ne nécessite aucun profit personnel, ni même contradiction avec l'intérêt communal pour être constitué, et a attiré leur vigilance quant au subventionnement d'associations où il n'aurait même qu'un rôle honorifique.

Yves MONERRIS

Yramis Pénal Avocats

⁹SCPC

¹⁰Réponse ministérielle JOAN Q du 19 novembre 2013, no 22605