

// le dossier
jurisprudence hebdoLes arrêts décisifs de la semaine,
en complément de *l'actualité*

Délit d'entrave

Tant que le CSE n'a pas été mis en place, le délit d'entrave au fonctionnement du CE et des DP reste punissable au titre des anciennes dispositions

Les mesures transitoires visées au paragraphe V de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 [...] énoncent que, pendant la durée des mandats en cours, les dispositions du chapitre VIII du titre II du livre III de la deuxième partie du Code du travail dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de ladite ordonnance, incluant les articles L. 2316-1 et L. 2328-1 du Code du travail dans leur version en vigueur au moment des faits, qui prévoient et répriment l'atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégués du personnel et l'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, et dans les prévisions desquelles entre l'atteinte à la libre désignation des délégués du personnel et l'entrave à la constitution d'un comité d'entreprise ou à la libre désignation de leurs membres, telles que mentionnées aux articles L. 2314-4 et L. 2324-5 du même code, demeurent applicables, tant que le comité social et économique n'a pas été élu. C'est donc à bon droit que la cour d'appel a déclaré l'employeur coupable de délit d'entrave, sur le fondement de ces textes, pour ne pas avoir organisé dans les délais, au cours de l'année 2015, les élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel malgré les rappels à l'ordre émis par l'inspection du travail.

Cass. crim., 4 juin 2019, n° 18-82.504 F-D

Au cours de l'année 2015, malgré de multiples rappels de ses obligations, un employeur avait mis huit mois pour répondre à une demande de l'inspection du travail tendant à organiser les élections CE/DP dans le délai d'un mois. Il a été poursuivi devant les juridictions répressives pour entrave à l'exercice régulier des fonctions des DP et au fonctionnement du CE. En février 2018, la Cour d'appel de Grenoble l'a condamné à 3 000 € d'amende à ce titre, sur le fondement des anciens articles L. 2316-1 et L. 2328-1 (atteinte au fonctionnement des DP et du CE) et L. 2314-4 et L. 2324-5 du Code du travail (relatifs à la mise en place de ces instances).

À CLASSER SOUS

JURISPRUDENCE

20 / 19

À l'appui de son pourvoi, l'employeur a fait valoir que ces dispositions réprimant le délit d'entrave à l'égard des DP et du CE ont été abrogées par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant institué le comité social et économique. Quant aux nouveaux textes d'incrimination du délit d'entrave, propres au CSE, ils ne peuvent s'appliquer aux anciennes instances. De fait, il n'y aurait plus aucunes poursuites pénales possibles en cas d'entrave les concernant. La Cour de cassation n'a pas souscrit à ce raisonnement. L'article 9-V de l'ordonnance du 22 septembre 2017 a en effet prévu des dispositions transitoires, applicables dans l'attente de la mise en place du premier CSE. Les mandats en cours demeurent ainsi régis par les anciennes dispositions du Code du travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de l'ordonnance. Parmi ces anciennes dispositions, figurent celles réprimant l'atteinte à l'exercice régulier des fonctions de DP et l'entrave au fonctionnement du CE (*C. trav., art. L. 2316-1 et L. 2328-1 anciens*), auxquelles s'ajoutent également celles réprimant l'atteinte à la libre désignation des DP et l'entrave à la constitution d'un CE ou à la libre désignation de ses membres (*C. trav., art. L. 2314-4 et L. 2324-5 anciens*). Ces textes, toujours applicables en l'absence de mise en place du premier CSE, pouvaient donc parfaitement servir de fondement à des poursuites pour délit d'entrave relativement au CE et aux DP.

Forfait-jours

La remise, lors de la signature du contrat de travail, de l'accord collectif instituant le forfait-jours ne vaut pas convention individuelle de forfait

La cour d'appel qui a constaté qu'aucune convention individuelle de forfait n'avait été passée par écrit entre les parties, a retenu à bon droit que l'accord d'entreprise prévoyant la possibilité de soumettre certains salariés au régime du forfait en jours, remis au salarié au moment de la signature de son contrat de travail, ne pouvait constituer l'écrit requis par l'article L. 212-15-3, I, devenu L. 3121-38 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003.

Cass. soc., 19 juin 2019, n° 17-31.523 F-D

L'instauration du **forfait annuel en jours** suppose à la fois un **accord collectif** autorisant le recours à ce dispositif (*C. trav.*, art. L. 3121-63), ainsi qu'une **convention individuelle** de forfait constatant l'accord écrit du salarié (*C. trav.*, art. L. 3121-55). Aucune disposition ne réglementant le contenu de cette convention individuelle, il est **classiquement admis** que l'accord du salarié fasse l'objet d'une **clause du contrat de travail**, ou d'une convention dédiée annexée au contrat. La Cour de cassation exige, par ailleurs, un minimum de précision. En effet, le **seul renvoi général**, dans le contrat de travail, à l'**accord d'entreprise** sur le forfait-jours ne peut constituer l'écrit requis (*Cass. soc.*, 31 janvier 2012, n° 10-17.593 PB). **Ne peut pas davantage faire office de convention individuelle** la simple mention du forfait sur le bulletin de paie (*Cass. soc.*, 4 novembre 2015, n° 14-10.419 PB), ou encore une note générale adressée au personnel, listant les salariés au forfait, même signée par le salarié concerné (*Cass. soc.*, 13 février 2013, n° 11-27.826 D). Avec l'arrêt du 19 juin 2019, la Cour de cassation ne dévie pas de cette ligne. Un employeur faisait valoir qu'une convention individuelle de forfait est valablement conclue « lorsque le **salarié accuse réception** par sa **signature**, lors de son **embauche**, de la **remise** de l'**accord collectif** prévoyant la soumission à un forfait-jours de la catégorie des salariés dont il relève ». **Insuffisant pour caractériser** l'existence d'une **convention individuelle**, répond la Haute juridiction. Le contrat de travail ne faisait aucune référence à l'application du forfait et aucune convention individuelle n'y était annexée.

Prise d'acte de la rupture

Une situation de harcèlement moral à laquelle l'employeur a rapidement remédié ne peut fonder une prise d'acte deux ans après

La cour d'appel qui a constaté que les manquements de l'employeur en matière de prévention du harcèlement étaient anciens, que les faits de harcèlement, émanant d'une collègue, n'avaient duré que quelques semaines, fin 2013, et que l'employeur avait immédiatement diligenté une enquête et pris des sanctions, alors que la prise d'acte est intervenue en septembre 2015, a pu décider que ces manquements n'étaient pas de nature à empêcher la poursuite du contrat.

Cass. soc., 19 juin 2019, n° 17-31.182 F-D

Seul un **manquement** suffisamment grave au point d'**empêcher la poursuite du contrat** est à même de **justifier une prise d'acte** (*Cass. soc.*, 26 mars 2014, n° 12-23.634). De fait, un manquement ancien ayant définitivement cessé ne peut plus être invoqué à cette fin, y compris s'il s'agissait d'un harcèlement moral ainsi que le relève cet arrêt. Les agissements, commis par une collègue, remontaient à la fin de l'année 2013 et avaient conduit une salariée à se mettre en arrêt de travail jusqu'en septembre 2015, date de la prise d'acte. L'employeur avait toutefois diligenté une enquête lors du signalement des faits et sanctionné leur auteur, les faits n'ayant au final duré que quelques semaines. Bien que le **harcèlement** ait été **reconnu**, **plus rien n'empêchait** donc, en septembre 2015, de poursuivre normalement l'**exécution du contrat**.

Harcèlement moral

La prescription du délit de harcèlement moral ne commence à courir qu'à partir du dernier acte de harcèlement commis

Si c'est à tort que la cour d'appel a estimé que les faits antérieurs au 16 octobre 2011 étaient couverts par la prescription de l'action publique, alors que la prescription n'a commencé à courir, pour chaque acte de harcèlement incriminé, qu'à partir du dernier, l'arrêt n'encourt néanmoins pas la censure, la cour d'appel ayant procédé à une analyse des faits depuis leur origine et ayant souverainement apprécié que, sur toute cette période, le délit de harcèlement moral n'était pas caractérisé.

Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725 F-PBI

Sauf exceptions, la **prescription de l'action publique commence à courir au jour de la commission de l'infraction**. S'agissant des infractions instantanées, qui se produisent sur un laps de temps très court, cette règle ne pose pas de difficulté. Mais il en va autrement des **infractions qui se prolongent dans le temps**, telles les infractions d'habitude, qui nécessitent la commission d'au moins deux actes identiques sur une période plus ou moins longue. Il en va par exemple ainsi du délit de **harcèlement moral** qui requiert notamment « des propos ou comportements répétés » pour pouvoir être constitué (*C. pén.*, art. 222-33-2). Dans cette situation, la **chambre criminelle** est claire : le **délai de prescription ne commence à courir, pour chacun des actes constitutifs de l'infraction, qu'à compter du dernier**.

En l'espèce, un salarié avait porté plainte avec constitution de partie civile, en octobre 2014, en faisant valoir qu'il avait subi **pendant** près de 20 ans (de 1992 au 1^{er} juillet 2012) des **agissements répétés** constitutifs de harcèlement moral, du fait que son travail avait été déprécié par sa hiérarchie qui ne lui avait jamais apporté aucun soutien. À l'issue de l'information judiciaire, le **juge d'instruction** a rendu une **ordonnance de non-lieu**, estimant que les **faits antérieurs** au 16 octobre 2011 étaient **prescrits** et, qu'en tout état de cause, même pour cette période, l'infraction n'était pas constituée, ce qu'a **confirmé** la juridiction d'**appel**. Rappelons en effet qu'en application de l'article 8 du Code de procédure pénale en sa rédaction antérieure à la loi n° 2017-242 du 27 février 2017, la prescription de l'action publique des délits se prescrivait alors par trois années révolues (contre six années aujourd'hui). Mais encore fallait-il s'accorder sur le point de départ de ce délai. Sur cette question, la **Cour de cassation** ne suit pas les juges du fond, estimant que « c'est à tort que la **cour d'appel** a estimé que les **faits antérieurs** au 16 octobre 2011 étaient couverts par la **prescription** de l'action publique, alors que la **prescription** n'a **commencé à courir**, pour chaque acte de harcèlement incriminé, qu'à **partir du dernier** ». Une fois cette règle rappelée, la chambre criminelle poursuit toutefois en indiquant que « l'**arrêt n'encourt** néanmoins pas la **censure**, la **cour d'appel** ayant procédé à une **analyse des faits depuis leur origine** et ayant souverainement apprécié que, sur toute cette période, le délit de harcèlement moral n'était pas caractérisé ».