

Cour de cassation

Chambre criminelle

Audience publique du 12 janvier 2016

N° de pourvoi: 14-87.695

ECLI:FR:CCASS:2016:CR05888

Publié au bulletin

Rejet

M. Guérin (président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, a rendu l'arrêt suivant :
Statuant sur le pourvoi formé par :

- La société TPNG Crystal Event,
- M. Alain X...,
- M. Franck X...,

contre l'arrêt n° 1 de la cour d'appel de PARIS, chambre 6-1, en date du 14 octobre 2014, qui, pour embauche de salariés sans examen médical préalable, les a condamnés, la première, à 294 amendes de 100 euros avec sursis, le deuxième et le troisième, à 294 amendes de 50 euros avec sursis ;

La COUR, statuant après débats en l'audience publique du 17 novembre 2015 où étaient présents dans la formation prévue à l'article 567-1-1 du code de procédure pénale : M. Guérin, président, M. Monfort, conseiller rapporteur, M. Straehli, conseiller de la chambre ;

Greffier de chambre : Mme Guichard ;

Sur le rapport de M. le conseiller MONFORT, les observations de la société civile professionnelle CÉLICE, BLANCPAIN, SOLTNER et TEXIDOR, avocat en la Cour, et les conclusions de M. l'avocat général LAGAUCHE ;

Vu le mémoire produit ;

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles 8 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, 111-4 et 122-2 du code pénal, R. 1221-16, dans sa rédaction en vigueur à l'époque des faits, R. 4624-10, R. 4745-3, D. 4622-14 et D. 4622-22 du code du travail, 591 et 593 du code de procédure pénale ;

" en ce que l'arrêt attaqué a déclaré la société TPNG coupable de l'infraction d'embauche

de salariés sans avoir fait procéder à une visite médicale et l'a condamnée à 294 amendes contraventionnelles de 100 euros et déclaré MM. Alain X... et Franck X... coupables de l'infraction d'embauche de salariés sans avoir fait procéder à une visite médicale et les a condamnés, chacun, à 294 amendes contraventionnelles de 50 euros avec sursis ;

” aux motifs que les appels interjetés à titre principal par la société TPNG et par MM. Franck X... et Alain X..., gérants de cette société, ainsi que les appels incidents du procureur de la République, sont réguliers pour avoir été interjetés dans les forme et délai légaux ; qu'à l'audience, le représentant du ministère public requiert la confirmation du jugement sur la culpabilité et une dispense de peine en répression des infractions commises au préjudice des salariés ayant travaillé moins de quinze jours et des amendes de 25 euros en répression des infractions commises par la société, 10 euros en répression des infractions commises par les gérants au préjudice des salariés ayant travaillé plus de quinze jours ; que les prévenus font plaider, dans les termes de leurs conclusions, leur relaxe à titre principal, subsidiairement une dispense de peine, à titre infiniment subsidiaire, le prononcé d'une amende d'un montant symbolique, en tout état de cause une dispense d'inscription de la condamnation au casier judiciaire en application de l'article 132-59 du code pénal ou de l'article 775-1 du code de procédure pénale ; que le tribunal a exactement et complètement rapporté la prévention, la procédure et les faits de la cause dans un exposé auquel la cour se réfère expressément ; qu'il suffit de rappeler que, suivant procès-verbal concernant l'embauche de salariés sans faire procéder à un examen médical dressé le 11 août 2011, l'inspection du travail a constaté lors d'un contrôle effectué le 27 mai, que les 294 salariés de la société TPNG, société de prestation d'accueil téléphonique ou sur site et de télémarketing, ayant effectivement travaillé en qualité d'hôtes au cours du mois d'avril 2011 n'avaient jamais fait l'objet de la visite médicale prévue par les articles R. 4624-10 à R. 4624-14 et R. 4625-9 du code du travail ; qu'il appartient aux prévenus de rapporter la preuve contraire aux constatations de l'inspection du travail ; qu'aux termes de l'article R. 4624-10 du code du travail, le salarié bénéficie, avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, d'un examen médical par le médecin du travail destiné en particulier à vérifier l'aptitude du salarié à son emploi ; que l'article R. 4745-3 dispose que le fait d'embaucher un salarié sans faire procéder à cet examen médical constitue une infraction réprimée par une contravention de 5e classe ; qu'en défense, le conseil des prévenus invoque l'imprécision des textes fondant la prévention, l'impossibilité matérielle, admise par le centre inter-entreprise et artisanal de santé au travail (CIAMT), des visites médicales d'embauche de salariés sous contrats de très faible durée, qu'il s'agisse de CDD ou de CDI, ainsi que la défection de certains salariés ; qu'il soutient que l'enregistrement de la déclaration unique d'embauche, souscrite auprès de l'URSSAF, entraîne automatiquement avis transmis à la médecine du travail ce qui permet de démontrer que l'employeur a fait preuve de diligences suffisantes pour respecter les dispositions de l'article R. 4624-10 du code du travail ; qu'en n'assurant pas l'effectivité de son obligation de sécurité jusqu'à s'assurer de la réalisation par le médecin du travail, préalablement à l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, de la visite médicale destinée à vérifier l'aptitude du salarié à occuper un poste, l'employeur, qui ne peut s'exonérer de cette obligation ressortant précisément des textes susvisés en invoquant la tolérance du CIAMT et l'impossibilité matérielle de mettre son obligation en oeuvre, s'agissant des contrats d'hôtes, parfaitement similaires aux contrats saisonniers des salariés ayant travaillé moins de quarante-cinq jours, a commis les infractions poursuivies ; qu'eu égard aux circonstances de la commission des infractions et à la personnalité des prévenus, ainsi qu'à la situation de la société, il convient de faire une application modérée de la loi pénale ; que, si les conditions pour une dispense de peine ne sont pas réunies, il y a lieu

d'assortir du sursis simple les peines prononcées par le premier juge et d'exclure la mention de ces condamnations du bulletin numéro deux du casier judiciaire des intéressés

;

" 1°) alors qu'il résulte de l'article R. 4624-10 du code du travail que le salarié bénéficie d'un examen médical par le médecin du travail avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ; qu'il résulte de l'article R. 1221-16 du même code, dans sa rédaction en vigueur à l'époque des faits, que la demande d'examen médical d'embauche est réalisée par le biais de la déclaration unique d'embauche ; qu'il en résulte que l'entreprise, adhérente à un service de santé au travail interentreprises, au regard de ses effectifs, respecte les obligations légales et réglementaires mises à sa charge en matière de visite médicale d'embauche en procédant à une demande d'examen médical d'embauche en même temps que la déclaration unique d'embauche, sans que puisse lui être imputée l'absence de diligence du service de santé au travail pour permettre le déroulement effectif d'une telle visite médicale d'embauche ; que les prévenus justifiaient avoir, pour chacun des salariés concernés, procédé à une demande d'examen médical, par le biais de la déclaration unique d'embauche, qui avait été reçue par le service interentreprises de santé au travail auquel l'entreprise était adhérente et que ce dernier n'avait pas donné suite à cette demande du fait que la relation de travail avait pris fin au moment où il était en mesure de convoquer les salariés concernés ; qu'en déclarant néanmoins les prévenus coupables de l'infraction d'embauche de salariés sans avoir fait procéder à une visite médicale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

" 2°) alors que les infractions pénales doivent être définies de manière claire et précise et que la loi pénale est d'interprétation stricte ; que l'article R. 4745-3 du code du travail punit d'une amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'action du médecin du travail prévues à l'article L. 4624-1 du même code et celles des décrets pris pour leur application ; qu'en se fondant sur une obligation générale de sécurité dont les prévenus n'aurait pas assuré l'effectivité pour les déclarer coupables d'embauche sans faire procéder à une visite médicale, nonobstant leurs demandes formulées conformément à la réglementation en vigueur auprès de la médecine du travail, sans caractériser le moindre obstacle à l'action de cette dernière émanant des prévenus, la cour d'appel a violé les principes et textes susvisés "

;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que la société TPNG, qui exerce notamment une activité de marketing téléphonique, de distribution de prospectus et d'accueil de visiteurs pour le compte de clients, et emploie à cet effet des salariés pour de très courtes durées, a fait l'objet d'une visite de l'inspection du travail, qui a relevé à son encontre, pour le mois d'avril 2011, une infraction d'embauche de 294 salariés sans visite médicale préalable ; qu'au vu du procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail, le procureur de la République a fait citer de ce chef devant le tribunal de police la société TPNG ainsi que ses deux cogérants, MM. Alain et Franck X... ; que le tribunal les ayant retenus dans les liens de la prévention, les prévenus ont relevé appel du jugement, ainsi que le ministère public ;

Attendu que, pour confirmer le jugement, et écarter l'argument des prévenus, qui soutenaient qu'il était impossible, ainsi que l'admettait le centre inter-entreprise et artisanal de santé au travail (CIAMT) auquel la société adhérait, de réaliser des visites médicales avant leur embauche pour les salariés de très faible durée, et qui faisaient valoir que l'envoi à l'URSSAF de la déclaration unique d'embauche, entraînant automatiquement la transmission d'un avis à la médecine du travail, démontrait l'accomplissement des diligences qui leur incombaient en la matière, l'arrêt retient qu'en n'assurant pas l'effectivité de son obligation de sécurité jusqu'à s'assurer de la réalisation par le médecin du travail, préalablement à l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, de la visite médicale destinée à vérifier l'aptitude du salarié à occuper un poste,

l'employeur, qui ne peut s'exonérer de cette obligation en invoquant la tolérance du CIAMT et l'impossibilité matérielle de mettre son obligation en oeuvre, a commis les infractions poursuivies ;

Attendu qu'en prononçant ainsi, la cour d'appel a justifié sa décision, dès lors que l'entreprise en cause ne pouvait se réclamer d'aucune exception légale à l'obligation posée par l'article R. 4624-10 du code du travail, et que l'envoi à l'URSSAF de la déclaration unique d'embauche, comprenant une demande d'examen médical d'embauche, ne dispense pas l'employeur d'assurer l'effectivité de cet examen ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ;

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

REJETTE le pourvoi ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre criminelle, et prononcé par le président le douze janvier deux mille seize ;

En foi de quoi le présent arrêt a été signé par le président, le rapporteur et le greffier de chambre.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 14 octobre 2014