

L'absence de visite d'embauche peut entraîner une sanction pénale de l'employeur (contravention)

(Cass. crim n°14-87.695 du 12 janvier 2016)

Dans un arrêt rendu le 12 janvier 2016, la chambre criminelle, faisant écho à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, retient la responsabilité pénale d'un employeur qui, ne s'est pas assuré de l'effectivité des visites d'embauches, pourtant sollicitées auprès du Service de santé au travail, avant la fin de la période d'essai de salariés nouvellement embauchés.

En l'espèce, un inspecteur du travail a relevé l'infraction pour 294 salariés ayant travaillé au cours du mois précédent en contrats courts dans l'entreprise de marketing téléphonique.

Le Tribunal puis la Cour d'appel ont condamné la société à 294 amendes de 100 € avec sursis, et les cogérants à 294 amendes de 50 €. La décision s'appuie sur l'article R. 4745-3 du Code du travail qui sanctionne par une amende de 5^{ème} classe le fait de "méconnaître les dispositions relatives à l'action du médecin du travail". Les demandes de rendez-vous ou l'impossibilité matérielle de réaliser l'examen médical avant la fin

de la période d'essai, n'ont pas été retenues comme des situations qui exonéreraient l'employeur de ses obligations.

Si des peines avec sursis ont été prononcées (c'est-à-dire que les amendes ne sont pas payables si aucune infraction n'est constatée durant les 5 années suivantes), on peut se demander la capacité de cette entreprise à poursuivre son activité sans s'exposer à la récidive.

Les deux chambres de la Cour de Cassation convergent vers une même conclusion : la saturation des Services de santé au travail ne constitue pas une raison suffisante pour exonérer de sa responsabilité un employeur qui n'a pas réussi à faire passer la visite médicale d'embauche à ses salariés.

Le défaut de visite d'embauche peut donc entraîner à la fois :

- une action civile en indemnisation du préjudice subi par le salarié, devant les juridictions prud'homales,
- mais aussi, une action pénale devant les juridictions correctionnelles, dans

la mesure où il est constitutif d'une **contravention de 5^e classe** passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 €.

Cela étant dit, il convient d'ajouter qu'une **contravention** qui constitue une infraction, la moins grave, en droit pénal français, n'exige pas, contrairement aux délits et crimes, la démonstration de l'intention coupable de son auteur ; Elle résulte automatiquement du non-respect de textes réglementaires limitativement prévus par le Code pénal. En d'autres termes, l'insuffisance des moyens en présence est un argument qui n'est pas débattu en ce cas.

Ces cas illustrent, si cela était encore nécessaire, que les obligations à l'embauche dans le droit positif sont souvent inapplicables au marché de l'emploi d'aujourd'hui. Le maintien du systématisme de l'avis d'aptitude à l'embauche est aujourd'hui interrogé sous l'angle de la faisabilité, de sa portée préventive, et de la sécurité juridique pour les acteurs. ■

Développement Professionnel Continu

Nouvelles dispositions consécutives à la loi dite "Touraine"

Suite à la parution de la loi Santé (voir p. 7 de ce numéro), le Développement Professionnel Continu (DPC) fait l'objet de nouvelles dispositions visant à en modifier tant la gouvernance que le contenu.

Un nouveau chapitre lui est ainsi dédié dans le Code de la Santé publique. L'article L. 4021-1, qui porte définition, rend désormais triennale l'obligation de DPC, jusqu'ici annuelle.

Si un arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, et du ministre de la défense pour les professionnels du service de santé des armées, doit - aux termes de la loi - définir les **orientations pluriannuelles prioritaires de DPC**, celles-ci ont été pour autant d'ores et déjà publiées **par arrêté** signé du ministère de la santé et du ministère de la défense le **17 décembre dernier**. Ce dernier comporte trois annexes, le premier traitant d'orientations

génériques s'inscrivant dans le cadre de la politique nationale de santé, le deuxième déclinant des orientations par profession, le troisième étant spécifique aux services de santé des armées.

La Santé au travail n'a pas été oubliée dans ces orientations, mais on peut regretter que certains des grands axes du plan stratégique du Plan santé travail 3 présenté au COCT le 8 décembre dernier, notamment ceux liés à la prévention primaire des risques professionnels et des risques prioritaires, celui portant sur la nécessité de renforcer les Services de santé au travail par la formation des médecins collaborateurs et des infirmiers n'aient pas été déclinés dans l'arrêté (aucun item n'existe pour la santé au travail, par exemple, pour la profession d'infirmier).

On ajoutera que le Développement Professionnel Continu se réalise toujours dans le respect des règles d'organi-

sation et de prise en charge propres aux différents secteurs d'activité des professionnels de santé et que le contrôle du respect par les professionnels de santé de leur obligation de développement professionnel demeure réalisé par les instances ordinales, les employeurs et les autorités compétentes (dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État).

Enfin, on observera que c'est l'**Agence Nationale du Développement Professionnel Continu** qui assurera désormais le pilotage et contribuera à la gestion financière du dispositif de DPC pour l'ensemble des professionnels de santé, quels que soient leurs statuts ou leurs conditions d'exercice. Un décret en Conseil d'Etat fixera également ses missions et ses instances, avec une mise en place opérationnelle espérée pour juillet prochain. ■