POURVOI FORMÉ LE 1/7/2013

Par :

Arrêt C. Cass. Ch. Criminelle

du : 27.05.15 Rejet

POURVOI FORMÉ LE 7/7/2013

Par : S.A.

Arrêt C. Cass. Ch. Criminelle

27.05.15 Rejet

du :

DOSSIER N° 11/01346
ARRÊT DU 05 JUILLET 2013

S.A

N° 480/2013

CONTRADICTOIRE

CPAM 5.07.13
Exp. PC le :
signifié le : 6/08/2013
à Personne Morale

COUR D'APPEL DE CAEN
CHAMBRE DES APPELS CORRECTIONNELS

Cour d'Appel de

AUDIENCE DU 17 MAI 2013
ARRÊT DU 05 JUILLET 2013

COMPOSITION DE LA COUR, lors des débats

Président : Monsieur ODY,
Conseillers : Madame HOUYVET,
Monsieur FOURMY,

MINISTÈRE PUBLIC : représenté aux débats par Monsieur LESIGNE, Substitut Général et au prononcé par Monsieur CHAUX, Avocat Général

GREFFIER : aux débats : Mademoiselle FERET,

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR :

S.A. représentée par M. (directeur ressources Humaines).

Prévenue, Comparante, libre, assistée de Maître Alexis MOISAND, avocat à PARIS, substitué par Maître VAN DETH Jean-Paul, avocat à PARIS,

copie
copie Me VAN DETH

Me COSAID
Me Brand.
le 5.07.13

Né
de nationalité francaise
Demeurant

Prévenu, Comparant, libre, assisté de Maître GOFARD Jean-Claude, avocat à PARIS

LE MINISTÈRE PUBLIC,

PARTIES CIVILES - DEMANDERESSES EN DOMMAGES-INTÉRÊTS :

demeurant

Présent, assisté de Maître BRAND Elise, avocat à CAEN

SYNDICAT

Représenté par M. , secrétaire général

Présent, assisté de Maître BRAND Elise, avocat au barreau de CAEN

PARTIE INTERVENANTE :

La CPAM

Absente, sans avocat

RAPPEL DE LA PROCÉDURE :

LE JUGEMENT :

Saisi de poursuites dirigées contre :

- *"d'avoir à la , de juin 2007 à décembre 2008, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, étant employeur et chef d'établissement, directeur ou gérant, pris en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de disciplines de M. en l'espèce notamment le déclenchement de deux procédures de licenciements sans qu'aucune sanction ne soit finalement prise, lui retirer une partie significative, de son activité, l'entraver dans l'exercice des formations nécessaires à l'activité de commissaire aux comptes" ;*

infraction prévue et réprimée par les articles L.2146-2 alinéa 1, L.2141-5 du code du travail ;

-"d'avoir à la de juin 2007 à décembre 2008, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, harcelé moralement M. par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en l'espèce notamment le déclenchement de deux procédures de licenciements sans qu'aucune sanction ne soit finalement prise, lui retirer une partie significative de son activité, l'entraver dans l'exercice des formations nécessaires à l'activité de commissaire aux comptes" ;

infraction prévue et réprimée par les articles 222-33-2, 222-44 du code pénal, L.1152-1, L.1155-2 alinéa 2 du code du travail ;

Saisi de poursuites dirigées contre :

- "d'avoir à la , de juin 2007 à décembre 2008, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, étant employeur et chef d'établissement, directeur ou gérant, pris en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de disciplines de M. en l'espèce notamment le déclenchement de deux procédures de licenciements sans qu'aucune sanction ne soit finalement prise, lui retirer une partie significative, de son activité, l'entraver dans l'exercice des formations nécessaires à l'activité de commissaire aux comptes" ;

infraction prévue et réprimée par les articles L.2146-2 alinéa 1, L.2141-5 du code du travail ;

-"d'avoir à la , de juin 2007 à décembre 2008, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, harcelé moralement M. par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en l'espèce notamment le déclenchement de deux procédures de licenciements sans qu'aucune sanction ne soit finalement prise, lui retirer une partie significative de son activité, l'entraver dans l'exercice des formations nécessaires à l'activité de commissaire aux comptes" ;

infraction prévue et réprimée par les articles 222-33-2, 222-44 du code pénal, L.1152-1, L.1155-2 alinéa 2 du code du travail ;

Le Tribunal Correctionnel d'ARGENTAN, par jugement contradictoire en date du 30 août 2011 :
- a rejeté l'exception de nullité soulevée, a délaré et la société coupables des faits reprochés,
- a condamné à 1 mois d'emprisonnement avec sursis et à 7.000 € d'amende,
- a condamné la SA à 45.000 € d'amende, et, à titre de peine complémentaire, a ordonné à l'égard de la SA a publication d'un extrait de la décision dans le journal "

Sur l'action ledit tribunal a :
- déclaré recevable la constitution de partie civile de et de la
- a déclaré et la SA solidairement responsables du préjudice subi par
- a condamné et la société payer solidairement à la la somme de 3.000 € à titre de dommages-intérêts et 1.200 € au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale,
- a condamné et la société à payer solidairement à la somme de 1.200 € au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

LES APPELS :
Appel a été interjeté par :
, le 06 septembre 2011
S.A. ., le 06 septembre 2011
M. le procureur de la République, le 06 septembre 2011

DÉROULEMENT DES DÉBATS :

L'affaire a été appelée en audience publique le 17 MAI 2013 ;

Maître VAN DETH, Maître GOFARD et Maître BRAND ont déposé des conclusions qui ont été aussitôt visées et versées au dossier ;

Monsieur le Président a constaté l'identité de et de la S.A représentée par M. (directeur des ressources humaines), a donné lecture de leur casier judiciaire, des renseignements les concernant et du dispositif du jugement ;

Ont été entendus :

Monsieur le Conseiller FOURMY, en son rapport ;

qui a été interrogé ;

M. représentant la société qui a été interrogé ;

M. , en ses explications ;

Maître BRAND, en sa plaidoirie ;

Monsieur LESIGNE, en ses réquisitions ;

Maître GOFARD, en sa plaidoirie ;

Maître VAN DETH, en sa plaidoirie ;

et la SA représentée par M. , directeur des ressources humaines, qui ont a eu la parole en dernier.

Puis la Cour a mis l'affaire en délibéré et informé les parties présentes qu'elle prononcerait son arrêt à l'audience publique du **vendredi 5 juillet 2013 à 8h30**.

Et ce jour, **vendredi 5 juillet 2013 à 08 heures 30,** la Cour après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu en audience publique l'arrêt suivant : prononcé par M.. ODY, Président, en présence de M. CHAUX, Avocat Général, assistés de Mlle FERET, Greffier.

MOTIFS :

Sur la recevabilité :

Le jugement dont appel a été prononcé contradictoirement par le tribunal correctionnel d'ARGENTAN le 30 août 2011.

et la S.A. en ont relevé appel principal, des dispositions pénales et civiles, le 06 septembre 2011.

Le Ministère public a relevé appel incident le même jour.

Ces appels sont réguliers et recevables.

Au fond :

Les faits

La S.A. (ci-après, ou la SA) est une société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 5.497.100 € et dont l'activité comprend l'expertise comptable et le commissariat aux comptes.

Lors de la dénonciation des faits en 2008, travaille depuis 1981, soit 27 ans d'ancienneté, en qualité d'expert comptable au sein de et plus précisément dans le bureau de Il exerce aussi des fonctions de commissariat aux comptes, à hauteur de 20% de son activité, depuis 1997.

Le contrat (pièce n°1 du prévenu) liant et , nommé par les parties « *contrat de collaboration* », a été établi le 22 juin 1981 pour une prise d'effet au 6 juillet 1981. La fonction prévue au contrat est celle d'« *assistant de cabinet* ». Malgré l'intitulé du contrat, toutes les parties s'accordent à considérer que est bien, depuis l'origine, un salarié de la SA

Compte tenu des éléments de la procédure, notamment des arguments avancés par à l'appui de sa thèse, la cour présentera les faits retenus par et le Ministère Public pour caractériser l'infraction reprochée, avant de recenser les arguments de la défense.

- Les arguments de fait pouvant être retenus à l'encontre des prévenus

1) Les élections professionnelles

En 2005, les services de l'inspection du travail de Seine-Maritime ont confirmé les observations de salariés selon lesquelles la direction de n'adressait à l'époque aucune invitation par écrit aux organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles, se contentant de procéder à l'affichage de cette invitation.

L'élection organisée en 2007 est la seule ayant abouti à un protocole d'accord pré-électoral. Cette information est corroborée par l'attestation de .

a déposé sa candidature, en tant que délégué du personnel se présentant sur la liste syndicale , le 12 septembre 2007 pour le premier tour et le 12 octobre 2007 pour le second tour.

Alors qu'il était le seul candidat au premier tour suite au désistement de , se sont présentés en date des 12 et 15 octobre 2007, et en qualité de candidats libres. De fait atteste que « *a été convié par à se présenter pour empêcher d'être élu et l'ensemble des salariés est allé voté pour et* ». Cette affirmation n'est cependant corroborée par aucun autre élément de la procédure.

est élu délégué du personnel suppléant le 31 octobre 2007.

Le 28 octobre 2008, la . indique à que , est désormais référent en qualité de délégué du personnel suite à la démission du précédent délégué du personnel.

2) La convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction et le retrait des dossiers de commissariat aux comptes

Le 26 septembre 2007, par remise en main propre, et le 29 septembre 2007, par lettre recommandée, soit. il convient de le noter, entre les deux tours de l'élection professionnelle, a été convoqué par à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction, fixé au 5 octobre 2007.

La convocation, datée du 22 juin 2007 (aucune explication n'a pu être fournie quant à cette date, par ailleurs surprenante), faisait état de reproches dans le cadre de la gestion du mandat de commissariat aux comptes du client lequel était alors en procédure de redressement judiciaire.

En effet, un commissaire aux comptes est tenu de déposer des comptes certifiés quinze jours avant la tenue de l'assemblée générale d'une société. L'assemblée générale de la société était fixée au 28 septembre 2007 et les rapports ont été communiqués le 25 septembre 2007, sans certification de .

a eu connaissance de la date d'assemblée générale le 11 septembre 2007 (parties civiles, pièce n°19). Cependant, à cette date les décomptes définitifs de la société ne lui avaient pas été transmis, ce que la SA ne conteste pas.

Le 14 septembre 2007, informe de la date de l'assemblée générale et sollicite un entretien afin d'évoquer les projets de rapports (pièce n°20 des parties civiles). Aucune réponse n'est fournie.

Ainsi, le 19 septembre 2007, demande à un spécialiste technique, , référent interne de pour les questions de procédure, son point de vue sur l'analyse de la société et sur la possibilité d'émettre des réserves (pièce n°21 des parties civiles). Ce dernier le conforte, sous réserve de l'impossibilité de faire compléter l'annexe, dans la possibilité d'émettre des réserves (pièce n°22 des parties civiles).

Le 20 septembre 2007, transmet son projet de rapport, avec réserves, à et fait part de ses hésitations quant à la validation des comptes (pièce n°22 des parties civiles). Aucune réponse n'est fournie.

Ainsi, le 24 septembre 2007, sollicite de nouveau le point de vue de sur le projet de rapport précédemment transmis (pièce n°22 des parties civiles).

Le 25 septembre 2007, annonce à son salarié que la rédaction des rapports est erronée mais ne lui formule aucun reproche (pièce n°23 des parties civiles).

Suite à l'entretien du 5 octobre 2007, adresse, le 15 octobre 2007, à une lettre (pièce n°15 des parties civiles) dans laquelle il lui notifie que ses dossiers de commissariat aux comptes lui sont retirés, arguant d'une part l'erreur de jugement s'agissant des réserves précédemment évoquées sur le dossier . et, d'autre part, la politique de de différencier les compétences et donc d'employer des experts comptables d'un coté et des commissaires aux comptes de l'autre.

Le 9 mars 2008, envoie à un courrier contestant la procédure d'octobre 2007 et ses conséquences. Copie de ce courrier est envoyée au contrôleur du travail (pièce n°12 du prévenu).

3) Le refus de vacances et le rejet des demandes de droit individuel à la formation

Au cours du mois d'avril 2008 s'est vu refusé une semaine de vacances par le directeur du bureau de et a vu ses demandes de droit individuel à la formation rejetées. Le rejet des formations est justifié, selon , par le fait qu'elles étaient liées à l'activité de commissariat aux comptes.

4) Le contrôleur du travail

Le 25 juin 2008, suite au courrier de en date du 9 mars 2008, mentionné ci-dessus, dans lequel l'intéressé évoquait une situation discriminatoire à son égard, , contrôleur du travail, s'est rendu dans le bureau de de

Le 7 novembre 2008, le contrôleur du travail informera qu'il envisage de dresser un procès-verbal de constatation d'infractions. Ce procès-verbal sera rédigé le 5 décembre 2008.

La réponse de au courrier du 7 novembre 2008 est rédigée le 16 décembre 2008, soit après la rédaction du procès-verbal de constatation d'infractions. La société évoquera la volonté de recentrage des activités expliquant le retrait des dossiers de commissariat aux comptes lequel n'a eu aucune incidence sur la rémunération du salarié. Elle expliquera que la lettre de recadrage adressée à n'avait aucun lien avec les élections professionnelles, ayant déjà reçu un certain nombre de remarques sur sa prestation de travail et l'erreur dans le dossier n'ayant été portée à sa connaissance que le 20 septembre 2007. Dans ce dernier développement, pose en revanche la question du lien entre la candidature de et les erreurs qui pouvaient lui être reprochées. En effet, le salarié ne s'était pas présenté à l'élection du 25 avril 2007, laquelle avait dû être repoussée en septembre et où cette fois se présentait.

5) La convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement

Le 11 juillet 2008, a été convoqué par à un entretien préalable en vue d'un licenciement, fixé au 28 juillet 2008. La procédure reposait sur le fait que le client se serait plaint par appel téléphonique du 26 juin 2008, du comportement de , et plus précisément de l'absence de ce dernier à l'assemblée générale du 26 juin 2008, à laquelle il aurait dû transmettre des documents, alors qu'il s'y serait engagé la veille et ne les aurait avertis de son absence que le jour même par SMS (pièce n°15 de).

Cette procédure s'est achevée le jour de l'entretien préalable, expliquant à son salarié qu'il n'existait aucun grief à son encontre. De fait, indique que, à son retour de vacances, il n'a trouvé aucune pièce pouvant justifier une procédure de sanction au jour de la convocation.
Le dossier montre que, en revanche, par une lettre en date du 15 juillet 2008, le client (pièce n°39 des parties civiles) avait écrit à pour faire état des qualités professionnelles de Cependant la Direction régionale n'avait pas transmis cette dernière information à avant l'entretien qui eu effectivement lieu, avançant la volonté de recueillir ses explications.

Le client décidait, le 15 septembre 2008, de changer d'expert comptable, sans expliquer ce choix.

6) Le non règlement de la cotisation de commissaire aux comptes

Comme indiqué ci-dessus, le 28 octobre 2008, la . indique à que , est désormais référent en qualité de délégué du personnel suite à la démission du précédent délégué du personnel.

Le 31 octobre 2008, informe que le coût de sa cotisation nécessaire à son inscription à l'ordre des commissaires aux comptes ne sera plus pris en charge (pièce n°30 des parties civiles).

Ce non paiement aura pour conséquence, finalement, de suspendre de la liste de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes (CRCC), le 9 juin 2010 (pièce n°34 des parties civiles).

Les principaux arguments soulevés

Les déclarations

Devant le Tribunal correctionnel :

a indiqué avoir toujours été associée aux décisions prises par tant lors de la mise en œuvre de la procédure de licenciement que lors de la décision de retirer les fonctions de commissaire aux comptes.

Devant la chambre des appels correctionnels :

. S'agissant de l'élection professionnelle

affirme que a fait barrage à son élection.

. S'agissant des convocations à des entretiens préalables

Pour , il était justifié de convoquer à un entretien en vue d'une éventuelle sanction et donc de convoquer en vue d'un éventuel licenciement, compte tenu du contact téléphonique avec le client , mécontent de l'absence de à son assemblée générale.

précise disposer du pouvoir disciplinaire sur la région Basse-Normandie tant sur l'instruction des dossiers que sur la décision à prendre.

. S'agissant du retrait des dossiers de commissariat aux comptes

déclare qu'il aidait le comptable interne de la société à faire les comptes alors qu'il exerçait concomitamment des fonctions de commissariat aux comptes auprès de la même société. Il lui était apparu important d'attirer l'attention sur la situation réelle de la société, d'où l'idée d'émettre des réserves. Il indique par la suite avoir émis la volonté d'évoluer vers l'activité d'expertise-comptable spécialisée dans la consolidation des comptes.

expose que le métier de commissaire aux comptes, « *difficile, n'était pas adapté* » à Pour justifier le retrait de ces fonctions, il avance le 'plan ' de 2002 et considère qu'en vertu de ce plan, il ne s'agit non pas d'une sanction mais d'un recentrage des activités de . Il ajoute que ce retrait avait pour objet de minimiser les risques suite à l'« *erreur technique* » de dans la gestion du mandat .

Mais tant que soulignent que cette décision ne constitue en aucune manière une sanction mais seulement la mise en œuvre du 'plan ', destiné à spécialisé les différents salariés en fonction de leur domaine de compétence. La défense du prévenu ajoute que ne peuvent exercer les fonctions de commissariat aux comptes que les associés, actionnaires et/ou dirigeants et par conséquent qu'il n'est « *pas sérieux de prétendre que M. exerce la profession de commissaire aux comptes* ». De plus, son inscription à la liste tenue par la CRCC (Compagnie Régionale de Commissaires aux Comptes) n'a qu'une valeur d'agrément.

S'agissant du recrutement de jeunes diplômés par des annonces combinant l'expertise comptable et le commissariat aux comptes, explique que la situation est différente pour ce qui les concerne : à ce stade de leur carrière, les employés ne savent pas encore nécessairement quelles sont leurs préférences, en tout cas, n'a pas encore pu évaluer leurs meilleures compétences ; c'est donc après une formation et l'exercice de l'une ou l'autre des fonctions que le choix était ensuite fait d'orienter vers l'expertise comptable ou le commissariat aux comptes.

. S'agissant des refus de vacances et de demandes de formation

justifie le refus de formations du fait qu'elles concernaient la fonction de commissariat aux comptes que n'avait plus.

mentionne que plusieurs des formations sollicitées ne concernaient pas le commissariat aux comptes, qu'en tout état de cause, il n'aurait pas dû être privé des formations en la matière, qui sont déterminantes pour pouvoir rester inscrit sur la liste des commissaires aux comptes. Par ailleurs, il affirme qu'il avait déjà pris des vacances au mois d'avril et que ce fut la première fois qu'on lui refusait une formation depuis 26 ans.

Les conclusions devant la Cour

La défense de

Elle soutient tout d'abord que le juge pénal a statué sur des faits non relevés par l'acte de saisine, à savoir le non règlement de la cotisation de commissaire aux comptes, le refus de congés et l'état d'isolement, que le procès-verbal du contrôleur du travail procède d'une argumentation, et non pas d'un constat, et que la charge de la preuve est supportée par l'autorité de poursuite en vertu du principe de la présomption d'innocence.

Elle souligne en outre les pouvoirs de et leurs limites : il n'est pas mandataire social mais simplement fondé de pouvoir ; il n'a aucune relation avec les institutions représentatives du personnel de ; il n'est en aucun cas employeur de

S'agissant de ce dernier, il faut souligner que : au 26 septembre 2007, ignorait que s'était présenté à l'élection des délégués du personnel sous étiquette syndicale ; il n'avait eu connaissance de cela que le 04 octobre 2007 ; l'erreur de dans la gestion du mandat n'était pas une faute disciplinaire mais le fruit d'un manque de pratique ; qu'ainsi, la convocation à un entretien en vue d'une éventuelle sanction était objectivement justifiée par l'erreur de et non par son appartenance syndicale.

Quant à la convocation à un entretien en vue d'un éventuel licenciement elle était objectivement justifiée par la plainte reçue par communication téléphonique du client en raison de l'absence de à l'assemblée générale de cette dernière.

Au demeurant, il n'avait jamais été invoqué que les agissements répétés avaient eu pour objet ou pour effet de dégrader ses conditions de travail. souligne que n'a en aucune manière fait l'objet d'un traitement à caractère discriminatoire, bien au contraire : il n'a ni connu de baisse de son activité entre 2007 et 2008, ni changé de lieu de travail ; il n'a pas fait l'objet d'un retrait d'activités du fait qu'il n'avait jamais été commissaire aux comptes pour mais seulement rédacteur - il n'avait par conséquent pas d'obligation légale de formation ; la cotisation avait été payée en 2007 à la Compagnie régionale des commissaires aux comptes, après retrait de l'activité à , du fait que ce dernier ne s'était pas spontanément retiré de la liste des commissaires aux comptes avant l'appel à cotisation. De plus, a, suite à sa demande, joui d'un bureau personnel afin de faciliter la gestion de ses différents mandats de représentation du personnel. Enfin, le refus de vacances au mois d'avril 2008 était justifié par la forte activité de la période en raison de l'arrêt des comptes des entreprises pendant celle-ci.

La défense de

La défense de reprend, globalement, les mêmes arguments que ceux développés pour la défense de . Elle rappelle que le courrier convoquant à un entretien en vue d'une éventuelle sanction était daté du 22 juin 2007 par erreur et qu'il ne fallait y voir aucune indication d'une quelconque malignité. Cela étant, dans la gestion du mandat , a manqué à ses obligations professionnelles. Pourtant, aucune sanction n'a été prise à la suite de ce dernier entretien mais qu'il a été décidé de recentrer l'activité de sur sa principale activité à savoir l'expertise-comptable. Le retrait des activités de commissariat aux comptes est justifié par le plan qui interdit à des « *collaborateurs d'intervenir sur des travaux de commissariat aux comptes dès lors que ces travaux ne représentent pas au moins 50% de leur activité* ».

Par ailleurs, comme l'a souligné le tribunal correctionnel, le refus d'une semaine de congé ne peut suffire à démontrer une éventuelle discrimination. La preuve d'un lien de causalité entre les faits reprochés et l'engagement syndical de n'est pas rapportée et les certificats médicaux produits par la partie civile ne prouvent aucun lien de causalité entre le travail de et son état de santé.

Enfin, la défense de souligne que ne dispose de la qualité ni d'organe, ni de représentant lui permettant d'engager la responsabilité pénale de la personne morale.

Sur ce

A titre d'observation générale, il convient de constater que les éléments factuels fondant tant la prévention de discrimination syndicale que la prévention de harcèlement moral sont identiques. Ces éléments ne sont d'ailleurs aucunement contestés dans leur principe, seule la conséquence qu'il serait possible, ou non, d'en tirer, étant en cause.

Sur la prévention

La question préalable est celle de la délimitation de la saisine des premiers juges et donc de la cour. En effet, les prévenus considèrent que certains faits retenus par le tribunal correctionnel ou par la partie civile ne sont pas visés à la prévention, en particulier, le non règlement de la cotisation de commissaire aux comptes, le refus de congés et l'état d'isolement.

Cependant, la prévention se lit, s'agissant tant de l'infraction de discrimination que de l'infraction de harcèlement: « .... *en l'espèce notamment le déclenchement de deux procédures de licenciement sans qu'aucune sanction ne soit finalement prise, lui retirer une partie significative de son activité, l'entraver dans l'exercice des formations nécessaires à l'activité de commissaire aux* comptes » (souligné par la cour).

Il est constant que l'utilisation à la prévention de l'adverbe « *notamment* » a pour effet que les faits spécifiquement mentionnés à la prévention ne peuvent être considérés comme limitativement énumérés. Celle-ci peut ainsi être établie par l'ensemble des faits résultant de la procédure et dont les juges décideraient qu'ils sont acquis.

La cour doit ainsi examiner l'ensemble des éléments de droit et de fait qui lui ont été soumis et qui, en l'espèce, ont fait l'objet d'un débat par chacune des parties. La cour examinera successivement les différents points évoqués en procédure et au cours des débats.

Sur la culpabilité

Sur la discrimination syndicale

Conformément aux dispositions de l'article L.2141-5 du Code du travail, « *Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail* ».

A titre préliminaire, il convient de rappeler que a déposé sa candidature en tant que délégué du personnel se présentant sur la liste syndicale le 12 septembre 2007 pour le premier tour et le 12 octobre 2007 pour le second tour.

Alors qu'il était le seul candidat au premier tour suite au désistement de , se sont présentés en date des 12 et 15 octobre 2007 et , en qualité de candidats libres. , a été élu délégué du personnel suppléant le 31 octobre 2007.

Il résulte de ce qui précède que, dès le 12 septembre 2007, doit être considéré comme un salarié protégé au sens de la loi.

La convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction et le retrait desdossiers de commissariat aux comptes

La défense du prévenu avance le fait que n'était pas réellement commissaire aux comptes, et par conséquent, qu'une mesure lui retirant de tels dossier ne pouvait lui porter atteinte. Cette défense s'appuie sur le fait que , ne signait pas les rapports, qu'il n'était que rédacteur de projets de rapports, lesquels étaient à la signature du commissaire aux comptes.

La cour observe que ceci est exact, de même qu'il est constant que cette mesure n'a eu aucune incidence sur sa rémunération.

La cour n'entend pas davantage remettre en cause l'organisation de en tant qu'elle souhaite, après une première expérience professionnelle de ses salariés qualifiés, les spécialiser dans le domaine de l'expertise comptable ou dans celui du commissariat aux comptes. Mais cela faisait de nombreuses années que l'essentiel de l'activité de était liée à l'expertise. L'expression « *poursuivre la politique de recentrage* », utilisée dans la lettre du 15 octobre 2007 (pièce n°15 des parties civiles), n'aurait ainsi de sens que si avait produit ne serait-ce qu'un élément permettant de vérifier que le 'plan ' avait commencé d'être mis en œuvre au sein du bureau de qu'il y avait été présenté, discuté: il n'en est rien.

En outre, il n'en demeure pas moins que , exerçait concrètement des fonctions de commissariat aux comptes, bénéficiait de formations professionnelles en conséquence (pièce n°30) et du règlement de la cotisation afférente par La mesure de retrait des dossiers de commissariat aux comptes lui a nécessairement porté une atteinte effective, à la fois sur le plan symbolique, puisque lui étaient retirées les fonctions les plus valorisantes, sur le plan de ses qualifications professionnelles et sur le plan de ses possibilités d'occupation professionnelle, la circonstance qu'il ait une préférence pour l'expertise comptable étant ici indifférente. Enfin, les termes mêmes de la lettre du 15 octobre 2007 démontrent que la réaction soudaine consistant à retirer à ses attributions de commissariat aux comptes constitue la répression des manquements supposés de l'intéressé, puisqu'il est expressément fait référence à des « *faits graves* ».

Il s'agit donc bien d'une sanction.

Sur le caractère éventuellement discriminatoire de cette sanction, il convient, après avoir relevée qu'elle aurait dû obéir à certaines règles particulières, étant un salarié protégé, de s'intéresser à ce qui a pu la motiver.

S'agissant de l'erreur de jugement qu'aurait commise , il ressort des pièces que ce dernier n'a eu d'autre choix que remettre un rapport assorti de réserves. En effet, n'ayant eu connaissance que le 11 septembre 2007 (pièce n°19 des parties civiles) que l'assemblée générale était fixée au 28 septembre 2007, le délai imparti était d'autant plus restreint qu'il n'avait toujours pas en sa possession les décomptes définitifs de la société. De plus, du fait de l'absence de réponse à sa première demande d'entretien à du 14 septembre 2007 (pièce n°20 des parties civiles), il sollicitait le 19 septembre (pièce n°21 des parties civiles) l'avis d'un spécialiste technique qui le confortait, sous réserve de l'impossibilité de faire compléter l'annexe, dans l'opportunité d'émettre des réserves (pièce n°22 des parties civiles). Son projet de rapport avec réserve était alors transmis à le 20 septembre (pièce des parties civiles n°22) en faisant part de ses hésitations mais se heurtait encore une fois à une absence de réponse. Le 24 septembre (pièce n°22 des parties civiles) il sollicitait de nouveau l'avis de lequel lui annonçait que la rédaction de son projet était erronée sans pour autant lui formuler de reproche (pièce n°23 des parties civiles).

L'argument avancé par selon lequel il est extrêmement rare que des réserves accompagnent un rapport est particulièrement inopérant : la seule circonstance qu'il ait pu être envisagé d'émettre des réserves aurait dû le conduire non pas à répondre qu'il avait autre chose à faire que de s'occuper de telles peccadilles, mais à s'inquiéter d'un événement hors norme, d'autant plus que la société concernée était en difficulté. La cour relève au demeurant qu'il n'est pas dans le respect des normes et des responsabilités du commissaire aux comptes qu'est que le rapport qu'il signe concernant une société soit préparé par l'expert-comptable en charge de l'examen des comptes de la société.

Enfin, il faut relever que, pour comptable de la société a déclaré : « *J'ai travaillé pendant 12 années en qualité de comptable pour la société et nous avions le cabinet en tant qu'expert comptable dans un premier temps puis commissaire aux comptes dans un second temps. Mr était le commissaire aux comptes pour jusqu'à il y a peu de temps* » (souligné par la cour). En d'autres termes, au moins pour ce qui concerne et quand bien même il n'avait pas le pouvoir de certification, était considéré comme le commissaire aux comptes de la société.

Prendre des mesures de nature non seulement à critiquer ses compétences en la matière mais également à lui retirer cette qualité ne peut ainsi être assimilé à un simple recadrage ni à la simple mise en œuvre, au demeurant cinq ans après, d'un plan de réorganisation de

Au regard des développements précédents, la mesure de retrait des dossiers de commissariat aux comptes consécutive à la procédure disciplinaire ne peut être motivée objectivement ni par une erreur de jugement de ni par la politique de spécialisation des compétences.

Or, force est de constater que cette mesure a été prise à la suite d'une procédure disciplinaire enclenchée immédiatement (quatorze jours) après la présentation par de sa candidature aux élections de délégué du personnel sur une liste pièces n°9 et 10 des parties civiles).

Il existe ainsi un lien indissociable entre la candidature et la sanction prise.

Par conséquent, la discrimination syndicale ne peut qu'être constituée.

Si le moindre doute existait quant à l'existence d'une discrimination syndicale, il serait en tout état de cause levé par la succession des mesures dont va faire l'objet.

Le refus de vacances et le rejet des demandes de droit individuel à la formation

Au préalable il est opportun de rappeler que le 9 mars 2008, a envoyé à un courrier contestant la procédure d'octobre 2007 et ses conséquences dont copie a été adressée au contrôleur du travail (pièce n°12 du prévenu). La cour note, sur ce point, que si cette réponse de est effectivement assez tardive, il n'est pas possible d'en tirer la moindre conséquence sur les faits de l'espèce. d'autant que, dès le mois suivant, tant les demandes de formations que de congés de ont été refusées.

La défense avance que quatre formations ont été accordées à pendant la période litigieuse et qu'elles s'inscrivaient dans l'exercice de son activité d'expertise-comptable (pièce n°30 du prévenu) tandis que les formations refusées s'inscrivaient dans une activité de commissaire aux comptes.

Ainsi qu'il a été discuté, le retrait de cette partie de l'activité de constitue une sanction discriminatoire. De plus il ressort des propos de lors de l'audience, que seules deux formations sur trois concernaient l'activité de commissariat aux comptes. Cette affirmation n'est pas contestée par les prévenus. En effet, la troisième formation consistait en un bilan de compétences.
a, selon ses propos à l'audience, préféré rejeter l'intégralité de la demande de formations par souci de simplicité. Cette décision apparaît ainsi dénuée de toute objectivité. Il convient d'ajouter que ne peut ignorer que le suivi de certaines formations constitue une condition pour pouvoir continuer d'être inscrit sur la liste des commissaires aux comptes.

Par ailleurs, il est constant que la décision de refus d'accorder la semaine de vacances demandée par a été prise par le directeur du bureau de . Le prévenu justifie le refus par la forte activité de la période en raison de l'arrêt des comptes des entreprises pendant celle-ci. Si telle est en tout cas l'idée que peut s'en faire le commun des mortels, il demeure qu'aucun élément ne vient corroborer cette affirmation et qu'aucun démenti n'est apporté à lorsqu'il indique qu'il prenait régulièrement des congés à cette période. Là encore, la décision apparaît dénuée de toute objectivité. La circonstance que n'est pas, ce qui est exact, le directeur du bureau de n'est pas opérante, dès lors qu'il est le responsable régional, que le système de remontée de l'information au sein de est, ainsi qu'il sera examiné plus en détail ci-après, particulièrement performant et que a admis être responsable des dossiers disciplinaires pour l'ensemble de la Basse-Normandie et, d'une manière générale, exerce son autorité sur l'ensemble des salariés de la région, fussent-ils répartis au sein de divers bureaux;

Qu'il s'agisse des vacances ou des formations, il y a eu rupture avec une pratique antérieure.

Compte tenu du contexte, compte tenu de la proximité de ces décisions avec la lettre de contestation de le caractère discriminatoire ne fait pas de doute.

La convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement

Au préalable il est opportun de rappeler que, le 25 juin 2008, le contrôleur du travail s'est rendu dans les locaux du bureau de , faisant suite au courrier de du 9 mars 2008 à destination de dont copie fut transmise au contrôleur du travail (pièce n°12 du prévenu) et dans lequel il évoquait une situation discriminatoire à son égard.La procédure a été initiée, selon la défense, par un client, qui se serait plaint par appel téléphonique du 26 juin 2008 (pièce n°15) du comportement de , et plus précisément du fait de son absence à l'assemblée générale du 26 juin 2008, à laquelle il aurait dû transmettre des documents, alors qu'il s'y serait engagé la veille et ne les ayant avertis de son absence que le matin même par SMS. est convoqué par le 11 juillet 2008 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé au 28 juillet 2008. Cette procédure s'est achevée le jour de l'entretien préalable, expliquant à son salarié qu'il n'existait aucun grief à son encontre.

Il convient toutefois de noter qu'à la date de l'assemblée générale de était en congés (cette période de congés s'étendait du 23 juin 2008 au 11 juillet 2008 - pièce n°40 des parties civiles) ; qu'au moment d'adresser la lettre de convocation à un entretien préalable, ne disposait d'aucun élément d'aucune sorte, autre qu'une indication verbale, de ce que aurait commis une faute; que cette faute n'est en aucune manière avérée.

De fait, le 15 juillet 2008, a adressé un courrier (pièce n°39 des parties civiles), reçu le 17 juillet, dans lequel il était fait état des qualités professionnelles de , auquel le client renouvelait sa confiance, que la présence du salarié n'avait pas été requise pour l'assemblée générale concernée et l'auteur de la lettre ajoutait: « *j'en déduits que vous cherchez des griefs à M. notre conseil* » et « *nous nous inquiétons de votre demande qui aurait pour but d'accuser M. de manquements vis à vis de nous* ». Malgré ce courrier, dont il est juste de préciser qu'il n'était revenu de vacances que le matin même de l'entretien, a maintenu celui-ci, avançant le souhait d'obtenir les explications de son salarié. Cette défense est reprise par le prévenu . Cependant, cet argument ne peut en aucun cas justifier le maintien d'un entretien disciplinaire. , sinon , bénéficiait d'un laps de temps conséquent, onze jours, pour informer que la procédure ne pouvait être de nature disciplinaire et qu'il ne désirait que s'entretenir avec lui. Il appartenait à , dans ses fonctions de directeur régional, d'organiser son service pour éviter toute carence en son absence.

En effet, rien ne peut expliquer cette procédure en l'absence de tout fondement si ce n'est la volonté de nuire. En effet, bénéficie, en tant que délégué du personnel, depuis l'automne 2007, d'une protection spécifique. Le fait d'engager dans la précipitation une procédure disciplinaire, en vue d'un éventuel licenciement, à son encontre nécessitait un motif d'autant plus sérieux qu'une autorisation de l'inspection du travail aurait été indispensable. Ce motif faisant défaut, cette procédure était nécessairement vouée à l'échec.

La preuve est ainsi rapportée que la décision prise n'est pas objective et ne peut être étrangère à toute prise en considération de l'activité syndicale.

Sur ce point également, l'infraction de discrimination est établie.

Le non règlement de la cotisation de commissaire aux comptes

Au préalable il est opportun de rappeler que le syndicat a informé de la qualité délégué du personnel référent de par courrier du 28 octobre 2008.

motive le non règlement de la cotisation de commissaire aux comptes du fait que cette activité n'étant plus confiée à , il ne pouvait plus y prétendre. Cependant, le retrait des dossiers de commissariat aux comptes étant une mesure constitutive de discrimination syndicale, le non règlement de la cotisation de commissariat aux comptes ne peut être objectivement motivé par ce retrait. Ce non paiement aura par ailleurs pour conséquence de suspendre de la liste de la CRCC (Compagnie Régionale de Commissaires aux Comptes) le 9 juin 2010 (pièce n°34 des parties civiles). Il convient de souligner que cette mesure est intervenue trois jours après la réception du courrier du syndicat informant de la qualité délégué du personnel référent de .

La discrimination syndicale est là encore établie.

Sur le harcèlement moral

Conformément aux dispositions de l'article 222-33-2 du Code pénal, « *Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.* ».

Les faits susceptibles de constituer le délit de harcèlement invoqués à la prévention sont, comme il a été précisé plus haut, identiques à ceux fondant la discrimination syndicale.

La défense de s'appuie principalement sur l'absence de caractérisation d'une « *quelconque dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et la dignité de Monsieur* ». La défense de , quant à elle, reprend ce dernier argument a y ajoutant l'absence de répétition d'agissements dégradants, avançant que les « *deux procédures ont été indépendantes et autonomes l'une de l'autre* ». fait en outre valoir qu'elle a mise en place une procédure spécifique, permettant aux salariés qui s'estimeraient victimes de harcèlement, de provoquer une enquête.

Sur ce deuxième point, il est constant qu'une telle enquête a bien été diligentée, dont les résultats n'ont été connus que récemment et qui conclut à la nécessité d'une mutation ou d'une rupture amiable. S'il est sans doute appréciable que ait mis en place une telle procédure, facultative, dont on peut admettre qu'elle présente un caractère préventif, l'existence de cette procédure en elle-même ne saurait en aucune manière conduire à considérer que dès lors qu'elle n'a pas été employée, il ne saurait y avoir de harcèlement moral.

Sur le premier point, le texte de poursuite du harcèlement moral n'exige pas que les agissements se répètent sur un rythme soutenu ni ne détermine de délai dans lequel ils devraient être intervenus pour que l'on puisse les considérer comme répétés. Sur ce point, il convient de tenir compte de l'ensemble des circonstances pour vérifier qu'il n'y a pas eu des comportements indépendants les uns des autres mais des comportements qui, finalement, ne peuvent qu'être raisonnablement considérés comme s'inscrivant dans une attitude unique. Le rapport entre la période considérée et le nombre des agissements reprochés constitue incontestablement, à cet égard, un critère déterminant.

Or, il résulte de ce qui précède que, entre septembre 2007 et décembre 2008, au moins, a été victime d'une succession de comportements de la part du responsable régional de qui caractérisent la discrimination.

Il convient dès lors de vérifier s'ils ont eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail.

En premier lieu, le retrait des dossiers de commissariat aux comptes représentant 20% de l'activité du salarié soit une part non négligeable, constitue une mesure attentatoire à la personne même de , en ce qu'elle caractérise une perte de confiance et jette le discrédit sur ses relations professionnelles. Il résulte des déclarations mêmes des prévenus que , a continué de bénéficier de la même rémunération alors que ses tâches étaient réduites, ce qui accentue le caractère méprisant de la mesure prise et contribue directement et immédiatement à la dégradation des conditions de travail de l'intéressé.

Ainsi qu'on l'a vu plus haut, le statut de au sein de l'entreprise a été dégradé, puisqu'il s'est trouvé interdit de toute activité de commissariat aux comptes. Bien plus, un simple appel téléphonique suffit à provoquer sa convocation en vue d'un entretien préalable à un éventuel licenciement, quand un minimum de vérification aurait permis de constater non seulement que n'avait commis aucune faute mais encore qu'il était particulièrement apprécié du client en cause.

Les termes de la lettre sont particulièrement illustrant de la pression exercée par ses supérieurs sur , puisque le responsable de va écrire à qu'il s'inquiète que cette société paraisse rechercher des « *griefs* » à l'encontre de
De plus, entre les deux convocations à un entretien, , dont la réponse à la première lettre de a, certes, été tardive, s'est vu confronté à des mesures vexatoires comme le refus de formations, alors même qu'elles ne concernaient pas l'activité de commissaire aux comptes (à supposer, comme il a été discuté ci-dessus, qu'on ait même pu lui interdire celles-ci) ou le refus de congés et ce, en contradiction avec une longue pratique antérieure et sans motif précis ni légitime, la référence générale au calendrier habituel de présentation des comptes étant insuffisante compte tenu, justement, de cette pratique antérieure.

Enfin, les conditions de travail d'un salarié sont nécessairement dégradées dès lors que ce n'est pas seulement son environnement de travail auquel il est porté atteinte mais la substance même de ce travail, dans ce qu'il a de plus valorisant.

Ainsi, a été victime d'agissements répétés qui ont eu pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité.

En l'espèce, ces agissements étaient également susceptibles de compromettre son avenir professionnel. En effet, il ne peut être sérieusement contesté qu'un expert-comptable ayant plus de 25 ans d'ancienneté ne peut, sans risque pour ses chances de promotion ou simplement de changement éventuel d'employeur, devoir s'exposer à des vérifications qui feraient apparaître qu'il n'est plus jugé digne de préparer des rapports de commissariat aux comptes, alors qu'il le faisait depuis des années, quand bien même les qualités d'expert-comptable ne seraient pas remises en cause. Il sera, de fait, finalement suspendu de la liste de la CRCC (Compagnie Régionale de Commissaires aux Comptes) le 9 juin 2010 (pièce n°34 des parties civiles).

En outre, s'il est exact que le refus par de régler les cotisations afférentes à la qualité de commissaire aux comptes n'impose pas, par lui-même, que ne soit plus inscrit en cette qualité sur la liste des commissaires aux comptes, l'intéressé pouvant choisir de régler lui-même cette cotisation, il n'en demeure pas moins que perdait un avantage, ce qui en soit, d'ailleurs, constitue une sanction, et s'exposait aux yeux des tiers à ce que ses compétences professionnelles paraissent remises en cause par son employeur.

L'infraction reprochée est dés lors constituée.

A titre surabondant, et en tout état de cause, il peut être relevé que les agissements répétés évoqués plus haut ont été susceptibles de porter atteinte à la santé physique ou mentale de , alors âgé de 50 ans (pièces n°51 et 52 des parties civiles). Si les éléments médicaux soumis à la cour peuvent être considérés comme tardifs, si l'on compare la date à laquelle ils ont été établis à la date des faits reprochés, il n'en demeure pas moins que, certes en termes généraux, le médecin signataire établit une relation directe entre l'état de santé de et les faits dont il se dit victime au travail.

Par conséquent, le délit de harcèlement moral est établi.

Sur l'imputabilité

a la qualité de Directeur régional de pour la Basse-Normandie. Il estime ne pas avoir celle d'employeur de et par conséquent ne pouvoir être poursuivi de faits de discrimination syndicale. Cependant il ressort des propos tenus à l'audience, des pièces et des conclusions en défense, que dispose non seulement du pouvoir de direction, de contrôle et de gestion, également démontré notamment par sa décision de retrait des fonctions de commissariat aux comptes à qui n'était, selon les prévenus, pas une sanction disciplinaire, mais aussi du pouvoir disciplinaire tant sur l'instruction des dossiers que sur la décision à prendre à l'égard des personnes qui se trouvent sous son autorité.

sera par conséquent déclaré coupable de discrimination syndicale et de harcèlement moral.

stime que les faits ne peuvent lui être imputables de par l'absence de qualité de 'représentant' de première condition de l'engagement de la responsabilité pénale d'une personne morale.

Cependant, en tant que Directeur régional, a notamment le pouvoir de direction, de contrôle et de gestion sur les personnes qui se trouvent sous son autorité. Ainsi, dans le cadre des décisions reprochées, il agit es-qualité et pour le compte de représentant , dont il est l'un des associés.

De plus, il ressort de l'ensemble des propos tenus par les prévenus au cours de la première instance que a toujours été associée aux décisions prises par

Enfin, une société ne saurait raisonnablement soutenir que l'un de ses associés, responsable de l'une des régions dans le cadre desquels elle opère, ne la représente pas, alors même qu'il dispose de tous les pouvoirs d'un associé et agit pour le compte de celle-ci, signant notamment les rapports de commissaire aux comptes, dont l'un au moins, précisément (celui d' , a été établi par le salarié victime.

sera par conséquent également déclarée coupable des faits constitutifs de discrimination syndicale et de harcèlement moral.

Sur la peine

Sur

Le prévenu n'a jamais fait l'objet d'une condamnation pénale.

Cependant, au regard de la gravité des faits reprochés ainsi qu'au montant des charges et des ressources dont le prévenu a fait état à l'audience (dont il ne justifie au demeurant pas, le montant de ses ressources déclarées constituant ainsi un minimum) il convient de le condamner à une peine d'amende de dix mille euros (10.000 €).

Eu égard à ses fonctions et en l'absence d'antécédent judiciaire, il convient de faire droit à sa demande de dispense d'inscription de la présente condamnation au bulletin n°2 du casier judiciaire.

Sur la S.A.

La prévenue a déjà fait l'objet d'une condamnation pénale. Au regard de la nature et de la gravité des faits reprochés, il convient de la condamner à une peine d'amende de cinquante mille euros (50.000€) et d'ordonner la publication d'un extrait de la décision au sein du journal « », par application des articles 225-2 du Code pénal et L.1155-2 du Code du travail, ainsi qu'il est dit au dispositif.

Sur les intérêts civils

La CPAM n'intervient pas devant la cour.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de et du syndicat

, partie civile, sollicite la confirmation de la décision entreprise, en outre une somme de mille cinq cents euros (1.500 €) en cause d'appel sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Le syndicat partie civile, sollicite la confirmation de la décision entreprise (soit, en réparation du préjudice qu'il a subi soit la somme de trois mille euros (3.000 €) ainsi que l'allocation à chacun, de la somme de 1.200 euros sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale), en outre une somme de mille cinq cents euros (1.500 €), à chacun, en cause d'appel sur ce même fondement.

Les demandes formulées apparaissent raisonnables au regard des circonstances de l'espèce et des nécessités de la défense des intérêts tant de que du syndicat. La décision des premiers juges en ce qui concerne les intérêts civils sera donc confirmée, sauf à préciser qu'il n'existe pas de solidarité sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale et que les sommes allouées seront ainsi réparties entre les prévenus ainsi qu'il est dit au dispositif.

En revanche, rien ne justifie qu'il soit donné acte à de ce qu'il sollicitera l'indemnisation de son préjudice devant le conseil de prud'hommes ;

La nécessité pour les parties civiles d'intervenir devant la Cour, suite à l'appel des prévenus, justifie l'allocation à leur profit, en cause d'appel, sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale, d'une somme de mille euros (1.000 €) au bénéfice et d'une somme de mille cinq cent euros (1.500 €) au bénéfice du syndicat somme supportée par les deux prévenus dans les conditions fixées au dispositif.

DISPOSITIF :

LA COUR,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire à l'égard de la S.A , de , de , du Syndicat et par défaut à l'égard de la Caisse Primaire d'Assurance maladie de l'ORNE ;

❒ Reçoit , la S.A. . et le Ministère public en leur appel respectif ;

Sur l'action publique

❒ Confirme le jugement déféré sur la culpabilité ;

❒ Infirme le jugement déféré sur la peine ;

❒ Condamne au paiement d'une amende de dix mille euros (10.000€) ;

❒ Dit que la présente condamnation ne figurera pas au bulletin n°2 de son casier judiciaire ;

❒ Condamne la S.A. . au paiement d'une amende de cinquante mille euros (50.000 €)

❒ Ordonne, à l'encontre de la S.A. , à titre de peine complémentaire, la publication de l'extrait suivant de la décision au sein du journal « » (en taille de police standard) sans que le coût de celle-ci n'excède la somme de quatre mille euros (4.000 €) :

« Par arrêt en date du 5 juillet 2013, la chambre des appels correctionnels de la Cour d'appel de CAEN a déclaré la S.A. . coupable de faits de :

- harcèlement moral à l'égard d'un commissaire aux comptes salarié commis entre le 1er juin 2007 et le 1er décembre 2008 ;
- discrimination syndicale à l'égard d'un délégué du personnel commis entre le 1er juin 2007 et le 1er décembre 2008 ;

et a prononcé à son encontre une amende de cinquante mille euros (50.000 €) outre la publication de la décision au sein du journal » ;

En vertu des articles 800-1 du Code de procédure pénale et 1018 du Code général des impôts, la présente décision est assujettie à un droit fixe dont sont redevables les condamnés d'un montant de cent vingt euros (120 €) réduit de 20%, soit quatre vingt seize euros (96 €), en cas de règlement dans un délai d'un mois ;

Sur l'action civile

❒ Confirme le jugement déféré en ce qui concerne la constitution de partie civile de , et du syndicat ;

❒ Confirme le jugement déféré en ce qu'il a déclaré ; et S.A. entièrement et solidairement responsables du préjudice subi par et par le syndicat ;

❒ Confirme le jugement déféré en ce qu'il a condamné solidairement et S.A. à payer au syndicat la somme de trois mille euros (3.000 €), à titre de dommages intérêts ;

❒ Infirme le jugement déféré sur le surplus et condamne et la S.A. à payer, chacun, la somme de six cent euros à et la somme de six cent euros à la sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale en cause de première instance;

❒ Y ajoutant en cause d'appel :

- condamne à payer à la somme de deux cent cinquante euros (250 €), et la S.A. à payer à a somme de sept cent cinquante euros (750€), sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

- condamne à payer au syndicat la somme de cinq cents euros (500 €), et la S.A. à payer au syndicat la somme de mille euros (1000 €), sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

- Magistrat rédacteur : OF/TO

LE GREFFIER

Corinne FERET

LE PRESIDENT

Henri ODY

Pour expédition certifiée conforme à la minute
Le Greffier,