

# TABLE DES MATIERES

## Partie statutaire

- Compte-rendu de l'Assemblée générale du 23 février 2011 ..... p. 2
- Rapport moral pour l'année 2010 ..... p. 3  
*Frère Nathanaël, Tamié*
- Présentation des comptes ..... p. 5  
*Soeur Madeleine, Belval*

- CMA, Rapport simplifié des activités 2010** ..... p. 7  
*Père Martin Marie, Flavigny*

## Restitution de la journée de formation de novembre 2010 Notions sur le panorama juridique français

- Conférence du Professeur Mayaud, (*Professeur à l'Université Panthéon-Assas Paris II, Directeur du Master 2 Recherche Droit pénal et sciences pénales*) :  
Différenciation des droits civil et pénal (les grands principes fondateurs de ces divisions du droit), notion de responsabilité. .... p. 10
- Conférence de Maître François Navarane :  
L'arborescence des tribunaux français et plus particulièrement les contentieux au Prud'homme (Comment cela se passe, les bons réflexes, quelques exemples vécus dans les communautés) ..... p. 26

## **Assemblée générale de Monastic**

### **23 février 2011**

L'Assemblée générale ordinaire de Monastic s'est tenue le 23 février 2011 dans la grande salle de conférence chez les Lazaristes.

L'ordre du jour prévoyait les rapports statutaires ordinaires, un écho de quelques questions concernant la CMA (Commission Monastique Administrative), l'élection de deux nouveaux membres, en remplacement des deux démissionnaires, le reste de la journée étant consacré à la question des bénévoles dans les monastères, en regard du droit civil.

La journée a commencé à 9 h 30 par l'office de tierce, immédiatement suivi par le rapport moral donné par Frère Nathanaël, Président de Monastic (voir p. 2), puis de la présentation des comptes par Sœur Madeleine, trésorière (voir p. 4). Le compte rendu de l'Assemblée générale 2010, le rapport moral de l'Assemblée générale 2011 et la présentation des comptes ont été approuvés à l'unanimité.

A 10 h, Père Martin a donné principalement un écho des questions relatives aux demandes de subvention faites à l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), et de certains démarchages publicitaires par téléphone (voir p. 6). Nous ajoutons ensuite quelques points traités par la CMA dans le cours de l'année, et qui nous ont semblé pouvoir vous être utiles.

L'Assemblée a alors procédé aux votes pour les deux candidatures qui lui ont été présentées : Père Paul Emmanuel, Abbé du Bec Hellouin, et Frère Benoît, Bénédictin de la Pierre qui Vire.

Il y avait 83 votants. Une voix a été donnée à Père Joseph, Abbé de Port du Salut. Frère Benoît a eu 83 voix, et Père Paul Emmanuel, 76 voix (dont certaines avec une petite erreur dans le prénom...). Note : ont voix active les communautés en tant que telles, donc une voix exprimée par communauté présente ou représentée par un pouvoir.

A partir de 10 h 30, Maître Bénédicite Vernet-Lavie a animé une formation sur les bénévoles, à partir d'un document sur papier et de nombreuses questions et réponses permettant à l'assemblée une participation active. Le fichier pdf en est disponible sur demande au secrétariat.

La matinée s'est achevée un peu après 12 h pour laisser le temps de se rendre à l'eucharistie préparée et présidée par Père Paul Emmanuel. Ceux qui le souhaitaient ont mangé chez les Lazaristes, et la rencontre a repris à 14 h 15 par l'office de none. Frère Marie Pâques a rapidement présenté le site « vie-monastique.com », qui est maintenant officiellement en ligne, avant que l'enseignement reprenne. Maître Vernet Lavie a tenu ses engagements, et a réussi à donner la synthèse de conclusion avant les premiers départs vers 16 h. Quelques questions ont pu achever la journée, qui s'est terminée à 16 h 30.

Dans ce dossier vert, vous trouverez en outre les interventions du Professeur Mayaud et de Maître Navarranne le 20 octobre 2010 ; les trois approches se complètent mutuellement, et donnent une idée assez complète des questions liées aux conditions de travail, qu'il s'agisse de salariés ou de bénévoles, de membres de la communauté ou de personnes extérieures. Les enregistrements correspondant à ces interventions sont disponibles sur demande au secrétariat.

**Rapport moral**  
**Assemblée générale de Monastic**  
**23 février 2011**

Nous sommes toujours heureux de nous retrouver, à la fois pour la partie statutaire, et pour le sujet important qui sera traité aujourd'hui.

**Composition du conseil d'administration**

Inchangée depuis l'an dernier, mais avec des modifications en perspective : nous avons deux nouveaux membres à élire, en sachant qu'il y a deux membres démissionnaires, Père Luc, Abbé de la Pierre qui Vire, et Sœur Marie, Dominicaine de Prouilhe.

Les renouvellements ordinaires du conseil d'administration doivent avoir lieu en 2012, avec la difficulté que beaucoup de mandats se terminent à cette date, ce qui ne correspond pas tout à fait au renouvellement par tiers prévu dans les statuts, mais il n'y a pas eu moyen de faire autrement.

Les délégations qui ont été mises en place fonctionnent bien, par exemple Père Martin, vice-président, a pris en charge la préparation de la journée de formation, qui s'est très bien déroulée, et il est toujours à la CMA ; Sœur Marielle, vice-présidente, a représenté Monastic à l'Assemblée générale annuelle de l'association LMC qui s'est tenue à Timadeuc du 21 au 24 septembre 2010. Sœur Anne Marie de Montmartre a participé hier à l'Assemblée générale de la Boutique de Théophile.

Les modifications du conseil d'administration ont évidemment pour objectif le renouvellement de la présidence. Il faut savoir que nous avons dû continuer à chercher longuement pour dégager l'Abbaye de Tamié d'un intérim qu'elle a assumé à contre-cœur. Une piste s'est sans doute présentée cette année.

**Réunions**

Conseils d'administration : jeudi 4 février 2010 et vendredi 23 juillet, à la Fondation des Monastères ; jeudi 21 octobre, chez les Frères des Ecoles Chrétiennes.

Journée de formation : mercredi 20 octobre 2010 chez les Lazaristes

**Membres de l'association**

220 membres : retrait des Dominicaines d'Evry et de la fraternité monastique de Jérusalem à Strasbourg, fermeture des Carmel de Saint Flour et Clamart, arrivée des Clarisses de Troyes, petite « refondation » de la Congrégation des Clarisses de l'adoration perpétuelle, ainsi que des Clarisses de Poligny.

138 contrats à ce jour, mais avec un gros chantier en prévision pour l'harmonisation des données du site et du catalogue, et environ 600 produits ayant le logo Monastic.

**Trésorerie**

Sœur Madeleine vous donnera les détails, mais nous voulons ici remercier la Fondation des Monastères, qui a suggéré d'elle-même que nous fassions une nouvelle demande d'aide pour ne pas se retrouver deux années consécutives avec un résultat négatif et rééquilibrer le budget : nous avons donc fait une demande de subvention d'un montant de 20 000 euros, qui a été accordée. Cette aide va permettre notamment de financer un grand projet de communication sur la marque que nous allons vous présenter dans quelques instants. Le matériel informatique du secrétariat a aussi été mis à jour.

**Journées de formation**

Nous avons choisi de diffuser à nouveau le dossier vert sous sa forme écrite classique, en pensant qu'il pourrait être lu dans les réfectoires, le sujet traité en table ronde l'an dernier ayant été particulièrement instructif. Nous avons appris aussi incidemment que le DVD présentant cinq communautés, qui n'avait pas pu être visionné à l'AG, continue à circuler et est très apprécié.

En octobre, nous avons invité le Professeur Mayaud, et Maître Navarranne, pour présenter les types de droit – civil/pénal – et le contentieux prud'homal.

Les enregistrements audio des conférences sont disponibles sur demande au secrétariat (envoi par Internet). Leur mise par écrit est faite, et sera insérée dans le prochain dossier vert.

Maître Navarranne est atteint gravement dans sa santé, et instamment recommandé à notre prière.

## **Communication**

Nous avons commencé hier par un conseil d'administration, car nous avons mis en route un gros chantier de communication. La question se posait d'unifier toute notre communication, d'autant plus que le catalogue était en fin de diffusion. Nous avons contacté deux entreprises de communication, pour nous faire aider de façon professionnelle. Nous en avons choisi une, et nous avons finalement décidé de commencer par la refonte du site Internet, parce que le travail de mise à jour du catalogue aurait été très vite obsolète : il vaut mieux que la structure de base soit le site Internet, et que tout découle de là. D'autre part, il se peut que la prochaine version du catalogue soit très allégée.

De plus, le langage utilisé pour le premier site de Monastic, et les possibilités de mise à jour commençaient à être très lourds. La nouvelle version sera plus souple. Nous avons fait le choix de maintenir la présentation et des produits et des services, avec autant de liens que possible. Il y aura aussi une partie archivage destinée aux communautés, qui était jusqu'à présent accessible via le site de la Fondation des Monastères.

Dans le même temps, nous continuons la mise au point du signet commun, ATC, LMC, Théophile, Fondation. Ces instances seront consultées sur le texte qui sera présenté, et qui est destiné à avertir le client sur les divers produits et associations.

## **Hosties**

L'Abbaye de Blauvac a mis au point un petit montage en Power Point, très bien fait, qui est un moyen de soutien aux communautés qui fabriquent des hosties : dans les diocèses, on ne sait pas toujours que ce sont les monastères qui fabriquent des hosties, et il y commence à y avoir une dure concurrence européenne. Il est donc important de contacter nos diocèses pour faire connaître ce marché. C'est un grand service à rendre à ces communautés de participer à la diffusion du montage.

## PRESENTATION DES COMPTES

### BILAN AU 31.12.2009

ACTIF		PASSIF	
STOCKS	1035,30	REPORT	49470,11
LIVRET A	30792,71	INSUFFISA..	-16293,44
CCP	1329,86		
CAISSE	18,80		
	<b>33176,67</b>		<b>33176,67</b>

### COMPTES D EXPLOITATION 2010

#### COMPTES 6

DOSSIERS VERTS+FORMATIONS	2087,64
FRAIS DE SECRETARIAT	1361,72
ACHAT DE LOGOS	589,30
ASS MUT ST CHR RESP CIVILE	133,91
INTERNET	6372,88
OUTILS PUBLICITAIRES	2939,77
TRANSPORTS de biens	143,52
FRAIS DE REUNIONS	2700,50
FRAIS DE VOYAGE	2694,64
FRAIS DE TELEPHONE	840,17
FRAIS POSTAUX	417,57
VALEUR D'ENTRETIEN	9036,00
CHARGES FINANCIERES(/vir etc)	14,00
PARTAGE (subv accordée)	1000,00

**TOTAL DES CHARGES** **30331,62**

#### COMPTES 7

VENTE DE LOGOS	774,00
COTISATIONS	19569,70
PRODUITS FINANCIERS	524,69
DONS	20100,00
TRANSFERT CHARGES TIMBRES	92,45

**TOTAL DES PRODUITS** **41060,84**

### BILAN AU 31.12.2010

ACTIF		PASSIF	
STOCKS	446,00	REPORT	33176,67
LIVRET A	41317,40	EXCEDENT	10729,22
CCP	2123,69		
CAISSE	18,80		
	<b>43905,89</b>		<b>43905,89</b>

## BUDGET PREVISIONNEL 2011

### COMPTES 6

DOSSIERS VERTS+FORMATIONS	1500,00
FRAIS DE SECRETARIAT	800,00
ACHAT DE LOGOS	600,00
ASS MUT ST CHR RESP CIVILE	133,91
NOUVEAU SITE MONASTIC	20000,00
INTERNET	4000,00
OUTILS PUBLICITAIRES	8400,00
TRANSPORTS de biens	200,00
FRAIS DE REUNIONS	2700,50
FRAIS DE VOYAGE	2700,00
FRAIS DE TELEPHONE	850,00
FRAIS POSTAUX	500,00
VALEUR D'ENTRETIEN	12100,00
CHARGES FINANCIERES(/vir etc)	14,00
PARTAGE (subv accordée)	1000,00
<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>55498,41</b>

### COMPTES 7

VENTE DE LOGOS	760,00
COT TOUS ORDRES	19500,00
PRODUITS FINANCIERS	500,00
DONS	
TRANSFERT CHARGES TIMBRES	90,00
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>20850,00</b>

## **CMA (Commission Monastique Administrative)**

### **ADEME**

Nous avons présenté innocemment un dossier de demande de subvention pour une chaufferie bois fin 2005. Au printemps suivant, nous avons reçu un appel téléphonique nous disant que nous n'aurions rien parce que nous avons une activité culturelle. Nous avons demandé une trace écrite. Nous avons présenté un recours au tribunal administratif de Dijon, contre l'ADEME et la région, car le dossier est double, et la réponse négative est arrivée en 2008, arguant du chant de l'office divin pour dire que nous étions cultuels. Mais nous ne relevons pas de la loi de 1905 qui interdit de financer les cultes : les congrégations légalement reconnues dépendent de la loi 1901.

En 2009, nous avons fait appel auprès du tribunal administratif d'appel de Lyon, qui a répondu en 2010 : condamnation de l'ADEME qui doit subventionner toute institution voulant faire des économies d'énergie quel que soit son statut, y compris cultuel, et l'autre, nous donnant tort contre la région, parce que, en raison de l'office divin, nous avons une activité culturelle.

Nous avons porté un recours en cassation contre la sentence nous condamnant contre la région, pendant que l'ADEME a fait aussi appel en cassation auprès du Conseil d'Etat. C'est en instance, et la réponse ne devrait pas intervenir avant 2012.

Les juristes ne cherchent pas à distinguer entre 1901 et 1905, mais plutôt à argumenter que demander une subvention pour faire des économies d'énergie est une cause d'intérêt général, peu importe qui fait la demande : refuser la subvention à quelqu'un, c'est une discrimination.

Le refus de financement des cultes de la loi de 1905 est le refus du financement des ministres eux-mêmes.

Le Conseil d'Etat, en nous donnant tort, irait contre la convention européenne des droits de l'homme qui dit qu'est interdite toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion...

D'autres communautés sont aussi concernées, notre dossier est le plus avancé.

### **DEMARCHAGE TELEPHONIQUE ABUSIF**

Le père d'un moine a reçu un jour un appel téléphonique de sa banque : Monsieur, vous avez plusieurs milliers d'euros de découvert. Ses enfants sont venus voir, et ils ont découvert qu'il signait tous les jours des chèques d'une quarantaine d'euros pour diverses associations. Les enfants ont bloqué le compte en banque, mais les associations continuaient de téléphoner. La famille a dû changer la ligne téléphonique.

Nos communautés sont aussi l'objet de telles sollicitations.

Régulièrement, nous recevons des appels téléphoniques d'ateliers protégés.

Il n'y a pas de ligne de conduite claire, mais ces demandes peuvent aller jusqu'à certaines escroqueries. Les ateliers eux-mêmes sont subventionnés. Mais la pression peut venir des représentants qui ont des stocks à écouler.

### **ASSUJETISSEMENT AU COMMISSAIRE AUX COMPTES POUR LES ACTIONS FAISANT APPEL A LA GENEROSITE PUBLIQUE**

La loi de finance rectificative pour 2009 instaure pour les organismes faisant appel à la générosité du public, la possibilité d'une suspension de leurs avantages fiscaux (relatifs aux dons et legs). C'est son article 20.

Cette suspension est prononcée par le ministre chargé du budget.

Elle est prise sur avis de la Cour des Comptes ayant constaté soit que l'utilisation de l'argent reçu ne correspond pas à l'objet de l'organisme, soit que sa comptabilité présente des irrégularités.

Elle est prise aussi pour les organismes qui, ayant reçu plus de 153 000 €, n'ont pas obtenu la certification de leurs comptes par un commissaire aux comptes.

Le ministre a toutefois la possibilité de ne pas décider la suspension, malgré l'avis de la Cour des Comptes.

En cas de suspension, dans les quinze jours suivant la date de la suspension, l'organisme doit informer ses donateurs qu'ils ne peuvent plus recevoir de reçus fiscaux. (Mais les reçus émis précédemment ne seront pas remis en cause)

L'organisme pourra demander le rétablissement des avantages fiscaux un an après la date de la suspension. Ce rétablissement ne pourra intervenir qu'après avis de la Cour des Comptes et éventuellement du commissaire aux comptes.

## **LA COUVERTURE SOCIALE DES POSTULANTS**

Sur le site de la Fondation a été mis en ligne un texte sur la couverture sociale des postulants. La solution pratiquée parfois, qui consiste à salarier le postulant en le rémunérant uniquement en avantages en nature n'a pas été mentionnée. Au terme d'un débat argumenté, on s'est en effet accordé sur le trop grand risque de requalification du noviciat, voire du temps de la profession solennelle, en salariat, en cas de sortie de la communauté et de réclamation contentieuse. Ces situations se multiplient en effet dans le monde religieux.

Cependant Frère Mathias fait valoir en faisant référence à l'arrêt de la Cour de Cassation du 20 janvier 2010, qu'on pourrait en déduire que la requalification en salariat est exclue pour les membres des congrégations reconnues, ce qui laisserait, pour les monastères reconnus, la porte ouverte à la solution du salariat, pour les postulants. Père Achille Mestre répond qu'on ne peut pas être aussi affirmatif sur cette lecture de l'arrêt.

En tout état de cause, sur le salariat, il sera néanmoins toujours possible d'obtenir des renseignements oralement en interrogeant la Fondation. Pour faire le tour du problème, côté pratique, on évoque aussi le cas de certaines communautés qui inscrivent le postulant à la Cavimac en déclarant « qu'il est entré dans le cadre du noviciat. »

En remarque, sur ces questions, le frère Philippe Hémon, de Tamié, excusé, demande qu'on souligne la difficulté pour le monde monastique de continuer à faire valoir sa spécificité.

## **FISCALITE DES DIVIDENDES DES STRUCTURES LUCRATIVES**

Les échanges ont abouti à un texte de F. Martin et F. Mathias diffusé sur l'*infony* de l'association MONASTIC :

*Compléments et explications de l'INFONET N° 311*

### **Concerne "impôts sur les sociétés" des communautés monastiques:**

*Avant le 4 mai 2010, les communautés doivent déclarer leurs "impôts sur les sociétés"*

*Pour éviter une double imposition des bénéficiaires commerciaux au niveau de la communauté en plus de celle de la société commerciale, deux documents sont à envoyer :*

*- 1 Pour toutes les communautés : la déclaration 2070 pour les revenus immobiliers (loyers) et certains revenus financiers : les coupons d'obligations non capitalisées et les revenus de sociétés étrangères etc.*

*- 2 Pour les communautés qui ont une gestion active dans une société commerciale (sarl, eurl, sas), la communauté doit envoyer une déclaration 2065 à télécharger ...*

*Sur cette déclaration 2065 doivent être **déclarés** 5% des dividendes (bénéfice net) versés par la société commerciale à la communauté.*

*La part de la somme ainsi déclarée (5% des dividendes) inférieure à 38.120 euros, est imposée à 15%.*

*La part de la somme ainsi déclarée (toujours 5% des dividendes) supérieure à 38.120 euros est imposée 33,33%.*

*Joindre un chèque du montant de l'impôt et un courrier informant du choix du régime "Mère-fille" entre la communauté et la société commerciale. Le choix de ce régime doit être déclaré chaque année et n'est donc pas irréversible. Il serait bon d'appeler les impôts pour signaler un léger retard de versement, car si l'imprimé 2065 peut-être envoyé jusqu'au 4 mai. L'impôt lui-même doit être versé le 15 avril...*

*En comptabilité de la Communauté, ces dividendes doivent apparaître dans le secteur lucratif de la communauté en établissant un bilan sommaire.*



*Pour toute information s'adresser au Fr Mathias de la Pierre qui Vire (03 86 33 19 26), au Fr Martin de Flavigny (03 80 96 24 91)*

*Modèle de lettre pour informer du choix du régime Mère-fille :*

*Le 28 décembre 2009*

*Par la présente nous vous informons que notre communauté..... détient toutes les parts de la filiale... et décide à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2009 de créer un secteur lucratif pour la gestion de cette filiale et de déposer la déclaration 2065 et ses annexes correspondantes. Cette décision vaut pour les années suivantes.*

**TAXE DE SEJOUR** : Les Moniales de P... demandent si elles doivent payer la taxe de séjour pour leurs hôtes, même si elles n'ont pas de tarif pour leur hôtellerie.

La revue les Amis des Monastères, de juillet 2005 (n° 143 page 29) traitait le sujet en une question/réponse qui conserve toute sa pertinence : ***Notre monastère a reçu une lettre du maire qui dit envisager de soumettre à la taxe de séjour toute nuitée dans notre hôtellerie. Pouvons-nous échapper à cette fiscalité ? Que répondre ?***

La taxe de séjour a été généralisée aux communes désireuses de développer leur promotion touristique ou de protéger leurs espaces naturels. La perception de cette taxe revient à l'initiative de la municipalité ; elle est établie sur les personnes non résidentes et collectée par le logeur professionnel ou occasionnel.

Pour échapper à cette taxation vous pourrez faire valoir que l'hôtellerie d'un monastère est tout à fait spécifique ; qu'elle n'est ni un hôtel, ni un meublé saisonnier, ni un camping. C'est un lieu d'accueil spirituel hors de tout circuit commercial et concurrentiel, sans tarif établi, sans participation minimum même - chacun donnant selon ses possibilités personnelles. Dans ces conditions, aucune facture n'est établie sur laquelle on pourrait mentionner la taxe de séjour. Du reste cette activité d'accueil spirituel n'est soumise à aucune imposition, ni impôt sur les sociétés, ni TVA. Tel est le régime de tous les lieux d'accueil monastique en France.

**Conférence du Professeur Yves Mayaud**  
*(Professeur à l'Université Panthéon-Assas, Paris II,  
Directeur du Master 2 Recherche Droit pénal et Sciences pénales)*

***Différenciation des droits civil et pénal***  
***(les grands principes fondateurs de ces divisions du droit),***  
***Notion de responsabilité***

*Merci à Monsieur Lépine, qui a servi d'intermédiaire avec cœur et générosité pour l'organisation de la journée. Ce sont des affections et des aides dont nous avons bien besoin, et auxquelles nous sommes sensibles, compte-tenu de notre condition d'apprentis dans beaucoup de domaines.*

*Bienvenue au Professeur Mayaud que j'accueille et qui va lui-même se présenter car je ne le connais que depuis ce matin !*

*Le texte sera enregistré pour pouvoir être transmis à ceux qui n'ont pas pu venir en raison des grèves.*

*On suggère que les questions soient plutôt posées par écrit, de façon à en rester à des sujets d'intérêt général, de faire une synthèse, et d'éviter de chercher à régler des questions personnelles. Le but de la journée est d'apporter une information synthétique sur la responsabilité que nous avons.*

Merci de votre accueil ! Je suis impressionné par ce public peu habituel pour moi, très sage – c'est une présomption !... les juristes, en principe, sont tenus par la présomption de bonne foi et d'innocence, ensuite, ils renversent la présomption, à l'usage des circonstances... Je suis très heureux d'être parmi vous, très heureux d'être accompagné par M. Lépine, ami de longue date, qui a cette gentillesse et cette délicatesse de m'accorder non seulement son amitié mais sa confiance, et notamment une confiance sur le plan du droit.

Je suis professeur agrégé de droit, et j'enseigne le droit, particulièrement le droit pénal à l'université Panthéon-Assas Paris II ; mais j'habite Lyon et je fais les trajets toutes les semaines entre Lyon et Paris, mais ne vous inquiétez pas, c'est supportable : les universitaires ont encore un métier de seigneur qui leur permet de concentrer toutes leurs interventions sur une seule journée, et ensuite de rentrer paisiblement chez eux pour préparer leurs cours les six jours qui suivent, s'ils les préparent !... Cette commodité m'a permis de rejoindre les rangs de l'université prestigieuse de Paris II, et dans cette université, j'ai la responsabilité d'un Master 2, c'est-à-dire d'une formation doctorale spécialisée dans le droit pénal, les sciences pénales, la procédure pénale, tout ce qui est pénal, c'est-à-dire tout ce qui n'est pas très sympathique en termes de responsabilité.

C'est une matière très riche, très philosophique aussi, très proche de la morale, bien qu'elle se défende, bien sûr, de véhiculer une morale fondamentale ; ce n'est qu'une morale de type social qu'elle entretient.

Donc, je suis professeur de droit, j'encadre des étudiants, particulièrement en doctorat, c'est-à-dire des étudiants qui font des recherches, pour certains fondamentales ; ceux-là font des thèses très importantes, ils se destinent eux-mêmes à une carrière universitaire – ils sont minoritaires ; la plupart de mes étudiants se destinent à des carrières judiciaires, c'est-à-dire que ce sont les magistrats de demain, les avocats de demain.

Je suis à l'origine de quelques ouvrages, parce que le propre d'un universitaire est non seulement d'enseigner, mais également de chercher. Nous avons un statut d'"enseignant-chercheur". Que cherchons-nous en droit ? Nous cherchons sans trop trouver... d'ailleurs, le statut d'un enseignant-chercheur se doit de ne pas trouver trop vite, sinon il ne sert plus à rien... Nous cherchons, et nous écrivons, nous publions, et j'ai notamment à mon actif de nombreux ouvrages<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> Bibliographie :

et particulièrement un ouvrage qui est un peu spécial, l'annotation du code pénal Dalloz. Vous connaissez peut-être les éditions Dalloz, ces codes rouges. Je n'en ai pas apporté, parce que c'était trop lourd... C'est un éditeur privé, qui édite tous les codes, et qui ont la particularité d'avoir cette couverture rouge. Vous trouvez dans toutes les librairies le code rouge. Bien sûr, c'est le législateur qui produit les textes. Mais je suis chargé depuis plusieurs années d'assurer les annotations de ce code pénal, c'est-à-dire que sous les différents articles, il y a des annotations, des références jurisprudentielles, des références à quelques décisions de justice qui sont importantes, qui permettent d'illustrer le texte, de voir quelles applications en sont faites par la justice. Je suis donc chargé par les éditions Dalloz d'apporter ces annotations sur ce code rouge. Vous pouvez donc trouver mon nom sur n'importe lequel de ces codes, avec la bonne orthographe !...

Je suis chargé de vous entretenir de la responsabilité, avec ses deux grands volets : responsabilité civile, responsabilité pénale. En deux heures de temps, c'est un peu un pari qu'il va falloir que je tienne parce que, dans nos universités, la responsabilité pénale plus la responsabilité civile, ça prend pratiquement cinq ans. Je vais devoir aller à l'essentiel, mais ce n'est pas plus mal...

Je vais partir d'une définition de la responsabilité pour bien situer sur le plan juridique ce qu'est la responsabilité : c'est le fait d'être redevable des conséquences de ses actes. Nous posons des actes, nous agissons, parfois nous n'agissons pas, nous omettons d'agir. Ces actions, ces omissions, toutes les initiatives que nous prenons, peuvent être source de préjudice, de dommage, de perturbation pour les autres, pour autrui, et c'est ici que s'intègre la responsabilité en droit. C'est avoir à rendre des comptes parce que, par son comportement, son attitude, sa conduite, on a été source de désagrément pour autrui.

Si vous êtes source de désagrément pour vous-même, le droit ne s'y intéresse pas beaucoup ; c'est de la morale, c'est le péché, c'est la conscience qui parle... mais nous sommes déjà sur le terrain de la responsabilité, parce que finalement, quand on va se confesser, on se présente devant une sorte de tribunal, avec un juge qui sanctionne, qui va marquer par la sanction – la pénitence – il va marquer ce désordre de la conscience et essayer de vous remettre dans le droit chemin par la compensation qu'est la pénitence faite pour rétablir l'ordre. C'est exactement la démarche que va suivre le droit. Évidemment, je ne suis pas un théologien, je simplifie beaucoup, mais vous êtes sur le terrain d'une responsabilité vis-à-vis de Dieu, mais aussi vis-à-vis de vous-même.

Sur le plan du droit, Dieu disparaît, puisque nous sommes dans un système totalement coupé de Dieu, nous sommes dans un système laïc, démocratique, républicain, par conséquent c'est le contrat social, le consensus social, la souveraineté nationale... qui fondent et légitiment toute la responsabilité, toutes les règles que nous allons développer. Il n'est pas question d'une responsabilité morale, du moins empruntée à la morale fondamentale. Mais nous verrons que le droit n'ignore pas la morale fondamentale lorsque les données de cette morale fondamentale sont utiles pour lui. Il n'adhère pas du tout à une morale fondamentale, quelle qu'elle soit, il s'en défend.

---

#### **Ouvrages :**

- *Droit pénal général*, PUF, "[Droit fondamental](#)", 2010.
- *Code pénal* (Annotations de jurisprudence et bibliographie depuis 1992), Dalloz, Collection Codes, 2011.
- *Violences involontaires et responsabilité pénale*, Dalloz, Collection Dalloz Référence, 2003.

#### **Articles :**

- « Chronique trimestrielle de jurisprudence depuis 1995 (infractions contre les personnes) », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, 2007.
- « La HALDE, une trop "Haute" autorité ? Propos hétérodoxes sur un transfert de répression », *Revue Droit social*, 2007.
- « L'erreur en droit pénal », *Cahiers des sciences morales et politiques*, PUF, 2007.
- « Le droit pénal, instrument de régulation de l'activité économique et financière », *Le Code de commerce-1807-2007 – Livre du bicentenaire*, Dalloz, 2007.
- « Les droits de la défense, cause d'irresponsabilité pénale », *Mélanges*, R. Gassin, PUF, Aix-Marseille, 2007.
- « La résistance du droit pénal au préjudice », *Mélanges*, B. Bouloc, Dalloz, 2007.
- « La loi Fauchon du 10 juillet 2000 après plus de cinq ans d'application... », *AJ Pénal*, Dalloz, 2006.

Mais il sait récupérer ce qui est bon pour lui dans la morale fondamentale. C'est la raison pour laquelle il y a des recoupements importants entre le droit et la morale, et notamment la morale judéo-chrétienne.

Ce que le droit récupère – c'est particulièrement vrai pour le droit pénal – de la morale, de ce qui nous est familier en termes de morale, il le récupère strictement à des fins d'utilité sociale. C'est un filtrage, il refiltre ce qu'il emprunte à la morale parce qu'il considère que cet emprunt-là sera bon pour les équilibres sociaux. Mais parfois il y a rupture, et même rupture radicale, avec la morale fondamentale, une rupture qui se manifeste même par des infractions pénales là où on va défendre la morale fondamentale. Cette responsabilité de type moral est un schéma que le droit ne reproduit pas systématiquement, même si on trouve des solutions qui se recourent.

### ***La responsabilité, c'est être redevable de ses actes.***

Sur le plan du droit, tout est facteur de responsabilité. Toutes les disciplines juridiques aboutissent à consacrer la responsabilité.

Une tuile qui tombe d'un toit sur un passant : nous sommes sur le terrain de la responsabilité.

Des médecins, des savants même, qui, en toute bonne foi, s'engagent dans des initiatives risquées, notamment par des traitements pour lesquels ils n'ont peut-être pas suffisamment de recul par rapport aux connaissances scientifiques, vont engager leur responsabilité. C'est l'actuelle affaire devant la Cour d'Appel de Paris de l'hormone de croissance ; de même qu'il y a eu cette terrible affaire du sang contaminé.

On peut très bien se trouver confronté à la justice en termes de responsabilité, que ce soit civile, que ce soit pénale, je ferai la différence dans un moment, pour tout, absolument pour tout, depuis la tuile qui tombe du toit, jusqu'à des initiatives qui sont destinées à soulager les souffrances d'autrui. Rien n'échappe au droit, absolument rien. C'est une idée forte : le droit doit avoir réponse à tout, sinon il y a déni de justice, or le déni de justice ne peut pas exister.

Un juge qui se verrait confronté à un contentieux difficile où il n'y a pas de réponse, parce qu'il n'en trouve pas dans les textes, dans les lois ou dans les règlements, peut-il dire : « Faute de réponse dans les textes, je refuse de rendre la justice » ? Non, il faut qu'il invente la réponse, parce que s'il dit : « Je ne rends pas la justice, parce que le droit est mal fait et qu'il n'y a pas de réponse », il est l'auteur lui-même d'une infraction pénale, car le déni de justice est une infraction pénale.

Pourquoi cela ? Tout simplement parce qu'on veut que le droit soit là pour résoudre *tous* les litiges, *tous* les contentieux, *tous* les problèmes, tout ce qui se prête à débat, tout ce qui relève de désaccords. Le droit doit toujours donner sa réponse. C'est phénoménal et très intéressant pour les juristes, quand ils sont confrontés à une situation toute nouvelle, sans précédent ; alors, ils sont très heureux, ils cherchent – c'est là que le statut de chercheur est intéressant – ils cherchent des solutions en rapport avec les grands principes directeurs de notre système de pensée, de notre système juridique.

Toute action, toute omission, tout comportement – le fait d'être assis, le fait d'être debout, le fait d'ouvrir la porte... – *tout* rentre dans une réponse potentielle du droit si on a besoin de débattre de la manière dont vous avez ouvert la porte, de la manière dont vous entretenez vos toitures, de la manière dont vous salez vos aliments, de la manière dont vous recevez ou vous accueillez les personnes qui viennent vous voir ou les jeunes scouts qui viennent camper chez vous, *tout, tout*, se soldera si besoin par une réponse du droit et une réponse en termes de responsabilité, absolument tout. Les textes sur la responsabilité sont très évasifs, du moins sur la responsabilité civile ; sur la responsabilité pénale c'est autre chose.

Mais nous sommes tous voués à rendre compte de nos actions, absolument tous. Certains ne rendent jamais compte de leurs actions parce qu'ils sont extrêmement prudents ou chanceux, rien ne leur arrive dans leur vie et ils n'ont jamais été confrontés à la moindre difficulté. D'autres, au contraire, sont terrorisés et se retrouvent toujours en conflits, ils ont toujours des problèmes ; c'est

notamment le propre des chefs d'entreprises. Et vous êtes des chefs d'entreprises, il y a de plus en plus d'exigences qui pleuvent sur eux, des contraintes fiscales, des contraintes sociales lorsqu'on gère du personnel, des contraintes comptables (M. Lépine nous aide et nous conseille sur tous les plans).

Toute la journée vous êtes confrontés, ou un chef d'entreprise peut être confronté, à des soucis qui peuvent se solder par des responsabilités. Il suffit qu'une personne soit mécontente de votre gestion pour qu'elle se plaigne, et que sa plainte ait pour objet la responsabilité et éventuellement un contentieux. Il est possible évidemment de dénouer un contentieux à l'amiable, tout cela ne se solde pas forcément par des procédures extrêmement longues, mais il peut y avoir des procédures longues, qui durent des années et avec épuisement de toutes les voies de recours. Là, c'est très cher et très ennuyeux, il vaut mieux des transactions. Les avocats n'ont pas intérêt, parfois maintenant ils prennent en charge les transactions, lorsqu'ils sentent que la procédure leur échappe, eux-mêmes proposent la transaction et prennent un petit pourcentage au passage.

Donc, rien n'échappe au droit, rien de nos actions ou de nos omissions n'échappe au droit. On a systématiquement à rendre compte de ce que l'on fait, de ce que l'on dit, de ce que l'on ne fait pas, de ce que l'on ne dit pas. Tout dépend de l'impact de votre silence sur autrui. C'est toujours un rapport et une relation à autrui qui est en jeu, c'est cela la responsabilité.

La responsabilité est omniprésente, mais il y a deux grands types de responsabilité qui relèvent d'un esprit différent, d'objectifs différents, d'une finalité différente :

- la responsabilité civile
- la responsabilité pénale.

Dans la responsabilité civile, j'inclus la responsabilité administrative, celle qui éventuellement peut être engagée devant des juridictions administratives.

Ces deux responsabilités procèdent d'un état d'esprit totalement différent. Pour vous le faire comprendre nous allons voir ce à quoi aboutit une responsabilité civile et ce à quoi aboutit une responsabilité pénale.

**La responsabilité pénale** aboutit éventuellement à la prison, à l'emprisonnement. L'objectif de cette responsabilité est un objectif destiné à sanctionner des comportements particulièrement graves, c'est un objectif social, puisque la décision qui sera rendue par le juge et qui va vous envoyer – pas vous, d'autres ! – en prison est destinée à servir d'exemple et de sanction très lourde contre celui qui est condamné. L'objectif est de faire mal, il est répressif, nous sommes sur le terrain de la répression. C'est cela la responsabilité pénale, elle va lourdement peser sur la personne du responsable. Que faut-il faire pour aller en prison ? Il suffit simplement de tuer son voisin, de lui voler son bien, d'abuser de sa confiance, de le diffamer, etc., ce n'est pas difficile.

On ne va pas toujours en prison, on y va de moins en moins maintenant et on en ressort de plus en plus vite. En tout cas, il faut faire des choses graves, car la responsabilité pénale va peser sur la personne même du responsable, c'est lui qui va devoir payer personnellement les conséquences de ses actes, on va le priver de sa liberté ou on va le condamner à une amende, ce qui l'obligera à prélever sur son patrimoine, sur ses revenus, et par conséquent à mener un train de vie beaucoup moins envieux que ce qu'il aurait pu espérer. La responsabilité pénale engage une contrainte personnelle. Nous sommes ici sur le terrain d'une responsabilité qui renvoie certainement à des actions, des auditions particulièrement graves, parce que pour subir personnellement la contrainte répressive il faut s'être engagé dans une circonstance, une conduite, qui sont affectées d'un coefficient de gravité sociale – morale éventuellement – particulièrement élevé.

**La responsabilité civile, à présent**, dont je vais prendre un exemple : la tuile qui tombe sur un passant, le passant a été hospitalisé et depuis il a perdu un peu l'ouïe, même un peu la tête, il déraisonne souvent et il en résulte pour lui une incapacité physique. C'était un bon père de famille qui avait à sa charge trois enfants à nourrir, une épouse. Il ne peut plus travailler maintenant et c'est un véritable désordre familial depuis que cette tuile lui est tombée dessus.

De deux choses l'une : ou bien la tuile a été poussée par une main scélérate jusqu'à ce qu'elle tombe sur la victime, auquel cas nous sommes plutôt sur le terrain pénal, ou bien cette tuile est tombée d'elle-même parce qu'elle a été mal entretenue, qu'elle tenait mal ou on ne sait pas pourquoi. Si on ne sait pas pourquoi, il n'y aura peut-être pas de condamnation, pas de responsabilité civile ? Si, même si on ne sait pas pourquoi, on ira chercher le propriétaire.

Cette tuile, nous allons supposer que ce n'est pas une main scélérate qui est derrière sa mobilité, sa chute, nous allons supposer qu'elle est tombée d'elle-même. On va rechercher et engager la responsabilité de celui qui avait la proximité immédiate par rapport à cette tuile. On va chercher le gestionnaire de la tuile, le gardien de la tuile. Et on va trouver éventuellement celui qui est fautif, parce qu'il avait la charge d'entretenir sa toiture, ou encore on va trouver le propriétaire en sa qualité de propriétaire. Il faut trouver quelqu'un, on trouvera quelqu'un, on ne va pas le mettre en prison parce que preuve est faite que ce n'est pas lui qui a fait glisser la tuile intentionnellement pour atteindre le passant au moment où il passait. Mais on va le soumettre à une obligation de réparation. On va lui dire qu'il est à l'origine de cette souffrance pour autrui, de ce dommage pour autrui, de ce préjudice, et donc qu'il est normal qu'il ait la charge de la réparation du dommage.

La responsabilité pénale = répression, et la répression est déshonorante et infamante pour celui qui subit une responsabilité pénale – même pour une petite peine symbolique avec sursis... Ce n'est pas tellement le principe d'aller en prison qui est en cause, mais davantage le principe de la condamnation pénale en elle-même. Des hommes politiques par exemple se défendent âprement pour éviter le principe même de la condamnation pénale, car cette condamnation devrait en principe ne pas être très bien vécue, mais maintenant tous les hommes politiques sont condamnés pénalement, par conséquent c'est assez bien partagé. Mais, dans un rapport normal à la société on devrait en principe continuer à blâmer celui qui est pénalement condamné. Y a-t-il un blâme pour le propriétaire de ce bâtiment s'il se trouve confronté à ce préjudice subi par ce passant qui reçoit la tuile ? Non, il n'y a pas de blâme, on va simplement regretter l'événement, mais on ne va pas vous dire que vous êtes un mauvais citoyen et que vous méritez l'exclusion sociale. Personne n'est à l'abri, soit de recevoir une tuile sur la tête, soit d'être à l'origine de la mobilité de la tuile, c'est civil. L'enjeu n'est pas répressif, mais réparateur. Pour réparer il va falloir verser des dommages et intérêts.

Dans notre droit civil, il y a un principe (article 1382) : « **Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.** » On l'apprend dès le début des études de droit. Cet article est resté intact depuis 1804, sans aucune reformulation, un article napoléonien à l'état pur. « Tout fait quelconque de l'homme », on ne vise pas le fait, c'est tout, absolument tout. « Qui cause à autrui un dommage », on voit bien la relation à autrui et non pas la relation vis-à-vis de soi-même, le droit se moque de la relation vis-à-vis de soi-même. Il n'a une approche des relations qu'au travers du tissu social c'est-à-dire au travers des rapports de voisinage. Le cadre est fixé : « un dommage », s'il n'y a pas de dommage il n'y aura pas de réparation, mais attention, parfois il y a des dommages potentiels qui font l'objet de responsabilité – et de plus en plus maintenant parce que le droit s'affine – et même pénale. Il peut ne pas y avoir de dommage effectif mais un dommage potentiel, c'est-à-dire qu'il y a une probabilité, une virtualité de dommage, le dommage est tellement proche qu'on va sanctionner à l'avance, afin de l'éviter on sanctionne à l'avance.

« Oblige » est un terme très important en droit, "obligation", la responsabilité est source d'obligation. « Oblige celui par la faute duquel il est arrivé », c'est-à-dire l'auteur du dommage, du préjudice, « à le réparer », à compenser le principe du dommage par une réparation, en général c'est une indemnisation. L'indemnisation peut être lourde. Le fait peut être extrêmement minime, mais le dommage peut être très conséquent. De même il peut y avoir des fautes extrêmement graves sans aucun dommage. C'est le hasard. Certains chefs d'entreprises prennent des risques considérables dans la gestion de leur entreprise parce qu'ils n'ont pas les moyens de mettre en place des systèmes de sécurité sophistiqués, pas les moyens de suivre le minimum de réglementation imposée par les textes, et ces chefs d'entreprises prennent des risques. Mais ils ne peuvent pas faire autrement,

compte tenu des pressions économiques, sociales... Ils peuvent très bien avoir une activité de plusieurs décennies sans pour autant se trouver confrontés au moindre accident. C'est la chance.

Mais, certaines personnes qui sont très attentives peuvent être confrontées à un accident. Le droit va répondre à ces accidents. Là où est le dommage, le droit arrivera. Cela ne veut pas dire un contentieux, une procédure, mais il y aura nécessité d'avoir à réparer. L'état d'esprit est complètement différent du civil au pénal.

La charge de la réparation peut être très lourde. L'exemple de ce père de famille, trois enfants, une épouse qui ne travaille pas, lui-même aura peut-être besoin de soins, d'une tierce personne... ce sont des frais considérables. Qui va payer les études des enfants ? Qui va nourrir la famille ? Qui va prendre en charge tous les frais inhérents à cette famille ? Celui par la faute duquel le dommage est arrivé. Si, pour une malheureuse tuile, vous êtes obligé de prendre en charge une famille complète... On comprend bien que le poids de la réparation ne peut pas peser sur nous tous, sur chacun, le poids de la réparation est évidemment pris en charge par quelqu'un d'autre qui est l'assurance.

Le relais de l'assurance intervient pour résoudre la charge de la réparation. L'assurance est la conséquence de la responsabilité civile, mais pas de la responsabilité pénale ; en pénal, la finalité est de réprimer, de faire peser une pression, une contrainte, une sanction, ressentie personnellement par le responsable. Alors, est-ce que le responsable a la possibilité, surtout s'il a beaucoup d'argent, de se payer une bonne assurance qui lui permettra d'éviter la prison ? Il versera une belle somme d'argent à l'État, au Trésor public, cela compensera et il sera dispensé de la prison. Non, c'est impossible. C'est possible pour ce qui est de la procédure antérieure à la condamnation, au sortir d'une détention provisoire, on rachète en quelque sorte sa liberté, c'est la caution. Mais lorsque vous êtes condamné à mort il est très difficile d'échapper à l'exécution capitale en versant une forte caution.

L'assurance n'a pas sa place dans la responsabilité pénale parce que la responsabilité pénale a pour objectif d'atteindre la personne elle-même et il ne peut pas y avoir de mesure de compensation ou d'évitement de ce poids de la responsabilité qui doit peser sur la personne. La responsabilité pénale ne se solde pas par des possibilités de substitution comme c'est le cas pour la responsabilité civile qui, quant à elle, va être reconnue dans son principe, mais sera immédiatement relayée par les assurances. Parfois le législateur impose lui-même les assurances, on est obligé d'être assuré.

Il y a l'assurance privée, mais aussi l'assurance publique, c'est la sécurité sociale qui est le relais de certains dommages pris en charge par un système d'assurance qui est socialisé, non pas privatisé, un système qui repose sur une solidarité nationale. L'assurance privée est un système qui repose sur une solidarité catégorielle plus limitée. L'assurance allège considérablement le poids de la responsabilité civile, et ainsi les tribunaux, la jurisprudence, ont forcé la responsabilité civile. Sachant qu'il y a l'assurance, on a pu mettre en place des régimes de responsabilité qui n'ont plus rien à voir avec la responsabilité morale mais avec des systèmes de responsabilité automatique, responsable es-qualité. C'est la responsabilité du propriétaire.

Au début du droit de la responsabilité civile, en 1804, date du code civil napoléonien, la responsabilité civile reposait sur la faute. Article 1382, « ***tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer*** » : on était tenu de réparer le dommage subi par autrui, non seulement sur le constat de son préjudice, mais en plus sur le constat de la faute de l'auteur. Il fallait qu'au dommage on puisse rattacher quelque chose de fautif de la part de l'auteur. Exemple : en 1810, on montait sur le toit pour vérifier s'il y avait eu mauvais entretien, si on pouvait expliquer par une faute la chute de la tuile. Si on ne trouvait pas de faute, il n'y avait pas de responsabilité civile, donc pas de réparation. La faute n'a rien à voir dans le droit de la responsabilité civile, c'était une responsabilité beaucoup trop à connotation morale. Ce qui est important dans la responsabilité civile est moins l'origine fautive du dommage que le dommage lui-même, ce qui est important, c'est d'avoir à compenser le dommage.

C'est ainsi que grâce aux assurances – qui sont une très belle invention – on s'est dégagé de cette première conception de la responsabilité civile fondée sur la faute et on a mis en place des

régimes de responsabilité de plein droit, c'est-à-dire des régimes de responsabilité objective, des responsabilités qui tombent sur vous es-qualité et vous n'avez plus la possibilité de vous défendre en disant : « La tuile est tombée, allez voir, je suis moi-même monté sur la toiture il y a deux jours et tout était parfait. J'ai même fait venir un homme de l'art qui m'a dit : "Tout est parfait, votre toiture est impeccable." Et la tuile est tombée. Je n'ai pas commis de faute, allez chercher les meilleurs experts. »

Vous ne pouvez plus vous défendre ainsi aujourd'hui. Pourquoi ? Parce qu'aujourd'hui le droit civil vous donne une autre réponse : est responsable le gardien de la tuile. Qui est le gardien ? Le propriétaire, le locataire. La garde de la chose est une notion juridique qui permet de rebondir sur des circonstances très variables. Le gardien est en général le propriétaire, mais celui-ci peut avoir par contrat cédé sa garde à un locataire, lequel locataire peut par un contrat avoir cédé à son tour la garde à un sous-locataire, à condition bien entendu que la sous-location soit autorisée. Donc, on ne va pas dire que la responsabilité pèse es-qualité sur le propriétaire, c'est plus subtil que cela, les juristes sont malins. En droit, on va dire que la responsabilité va peser sur le gardien de la chose.

Et tout le droit de la responsabilité civile liée aux accidents de la circulation routière, c'est cela, c'est le gardien du véhicule et donc le conducteur. Ce n'est pas forcément le propriétaire ou le locataire, c'est peut-être quelqu'un à qui on a prêté sa voiture. Le droit civil, parce qu'il relève d'une finalité non blâmable, d'une finalité de réparation, d'une finalité de justice élémentaire (je cause à autrui un dommage, je dois le réparer), le droit civil – grâce au relais de l'assurance – a pu s'engager dans des solutions de responsabilité quasiment automatiques. Plus la responsabilité pèse automatiquement sur telle ou telle personne, plus en fait ce poids n'est pas blâmable puisque vous êtes désigné comme responsable par les textes, par le juge, avec l'assurance derrière. Mais si vous ne gérez pas bien vos assurances, là vous mettez en péril votre communauté, votre congrégation, votre établissement, l'équilibre comptable et budgétaire de vos ressources.

Il faut être extrêmement bien couvert, surtout pour vous qui avez des établissements importants, des activités d'accueil, qui recevez du monde, qui avez des activités d'alimentation. Ce sont des activités qui peuvent très bien déboucher sur des petits problèmes, par exemple je peux sortir d'ici avec quelques petits ennuis gastriques et je pourrais très bien engager votre responsabilité en disant que vous ne m'avez pas servi des boissons suffisamment fraîches, par conséquent je subis un préjudice, un dommage, donc je vous demande le remboursement de ce que la Sécurité Sociale, au titre du ticket modérateur, ne m'a pas redonné, le solde. Si je subis un dommage, je dois obtenir la réparation de l'intégralité du dommage, la réparation.

Tout cela est logique et, parce que maintenant on spéculer sur les assurances, le droit de la responsabilité a basculé sur la saine gestion de l'assurance. Je ne peux que vous conseiller de bien revoir, de bien suivre vos contrats d'assurance, savoir d'abord si vous respectez les obligations de l'assurance. En France, pour couvrir certaines activités, on est obligé de s'assurer. Il y aurait une faute considérable à ne pas s'assurer. Si vous êtes à l'origine d'un dommage en rapport avec un secteur d'activité qui relève d'une obligation d'assurance et que vous n'êtes pas assuré... ça fait mal. Il peut y avoir délit à ne pas s'assurer là où la loi en fait l'obligation, et ensuite vous aurez la charge financière de l'indemnisation et une charge qui pèsera lourdement sur vous.

Certes, le législateur a tout prévu, il y a des commissions d'indemnisation, certaines personnes ont peu de moyens et sont insolvables ; en général, les personnes insolvables ne s'assurent pas. Combien de conducteurs de véhicules n'ont pas leur permis de conduire, et roulent sans permis et sans assurance ! Il faut assurer la réparation à ceux qui pourraient être victimes d'un accident de la part de ces mauvais sujets, qui sont par hypothèse insolvables et non couverts par des assurances. Il faut leur assurer cette réparation parce que l'objectif de réparation est un objectif de justice, mais qui a dépassé la dimension purement privée, c'est un objectif de justice sociale. Pour assurer cette réparation, le législateur a mis en place des commissions d'indemnisation de certaines victimes, et ces commissions vont payer. D'ailleurs, vous alimentez ces commissions par vos primes d'assurances puisqu'on prélève un petit pourcentage qui sera affecté à ces différentes commissions. Il existe des fonds d'indemnisations pour les victimes d'infraction – amiante par ex. – ou pour chaque catastrophe un peu collective. Dès lors que le poids de la réparation dépasse les prévisions



en assurance ou les possibilités financières courantes, on crée un fonds d'indemnisation qui va payer, mais le responsable n'est pas pour autant à l'abri. Ce fonds d'indemnisation dispose d'actions subrogatoires, c'est-à-dire a la possibilité de se retourner ensuite contre l'auteur du dommage.

Toutes ces techniques manifestent que la responsabilité civile est une responsabilité qui a pour objectif, non de sanctionner ou de blâmer un comportement, comme c'est le cas pour le droit pénal, mais de couvrir un dommage. Il faut que toute personne ayant subi un dommage ait la réparation qui lui est due. Si cette réparation ne peut pas être prise en charge par l'auteur même du dommage, elle le sera par son assurance, ou si l'assurance ne peut pas prendre en charge, ce sera le fonds d'indemnisation, voire la Sécurité Sociale. De toutes façons, parce que nous sommes sur le terrain civil, et qu'il n'est pas question de blâmer qui que ce soit, on a mis en place un système permettant à celui qui souffre d'avoir une compensation qui recouvre la réparation de tout son dommage.

Les juristes planchent en ce moment sur la définition du dommage, sur ce qu'il recouvre, les différents chefs de préjudices que l'on peut invoquer à l'appui d'une prétention indemnitaire (le rapport DINTHILAC donne une énumération considérable des différents chefs de préjudices : esthétique, d'affection, d'agrément, de stérilité, de perte de jouissance...). Les avocats sont très inventifs sur les dommages. Plus les préjudices sont détaillés, plus il y a de chances pour qu'on répare deux fois le même dommage. Il y a un risque majeur pour le juriste qui est de réparer plusieurs fois le même dommage, et ce n'est pas possible : il faut que le dommage soit réparé dans son intégralité, mais non au-delà. C'est la volonté des avocats que de détailler les préjudices, afin d'obtenir le plus d'argent possible, mais le juge est prudent et il vérifie que les différents chefs de préjudices invoqués ne se recoupent pas entre eux et qu'on ne répare pas plusieurs fois le même préjudice.

Cela situe bien l'enjeu de cette responsabilité civile, qui n'est pas du tout un enjeu de blâme ou de sanction personnelle, mais un enjeu de rééquilibrage, il est question de remettre celui qui a souffert dans la situation antérieure à son dommage, si possible. Voilà la grande différence entre responsabilité civile et responsabilité pénale.

Pour vous, c'est plutôt la responsabilité civile qui vous intéresse, mais je vais vous parler un peu de la responsabilité pénale. Tout un chacun peut être confronté à la justice pénale.

Vous avez des bénévoles, vous avez de temps en temps la visite de clochards, vous avez parfois des hôtelleries, vous servez des repas, vous accueillez des guides, des scouts... Il y a aussi la gestion de tous les immeubles qui doivent être remis aux normes afin de prévenir les incendies, d'assurer les sorties rapides pour la sécurité... Il y a des normes de sécurité très importantes. Il y a aussi les bénévoles qui travaillent pour vous, des activités d'hôtellerie, des activités d'enseignements dans les établissements scolaires, des activités de gestionnaires de patrimoine immobilier... tout cela est source de responsabilité civile. Il suffit d'une défaillance quelque part... Bien sûr, cela se passe très bien au sein de la communauté, entre les éléments d'une même communauté, mais cela peut se passer un peu moins bien si sont en cause des éléments extérieurs à la communauté : une personne glisse dans un escalier et se casse une jambe... immobilisation importante, peut-être perte de revenus... c'est là que l'assurance est importante, il faut couvrir par votre assurance tout ce qui est lié à ces différents risques que, par hypothèse, vous devez assumer, parce que vous vous engagez dans des activités qui peuvent aboutir à des dommages, à des préjudices pour autrui. Pour vous-mêmes aussi, mais là la Sécurité Sociale compensera.

Il vous faut des assurances destinées à couvrir tous ces risques. L'assurance est un contrat qui doit être négocié et relever d'une bonne approche des risques à couvrir. Une communauté religieuse qui a de nombreux établissements scolaires à gérer n'a pas du tout le même risque qu'une communauté religieuse de trois personnes dans un quatre pièces ! Il n'y a pas de contrat type, mais un contrat de base. Vous êtes dans des situations telles que les sources de dommages potentiels sont détaillées, par conséquent la négociation du contrat d'assurance doit être le reflet de ces sources potentielles de responsabilité qui pèsent sur vous. Il faut s'entourer de conseils, demandez à M. Lépine qui sait tout ! Demandez à des assureurs-conseils. Il vaut mieux payer des honoraires que de

payer des dommages et intérêts substantiels parce que vous n'avez pas été suffisamment précautionneux. Demandez conseil.

Les situations ne sont pas du tout les mêmes d'une maison à une autre, d'un établissement à un autre... de même que les situations ne sont pas du tout les mêmes d'un père de famille à un autre. Les couvertures ne seront pas les mêmes, le contrat ne sera pas le même.

Je vous donne quelques notions juridiques. La responsabilité civile qui aboutit à la réparation et qui n'est pas blâmable, dont je viens de vous parler se dédouble en droit : responsabilité civile contractuelle et responsabilité civile délictuelle. Le droit est du bon sens.

La responsabilité civile contractuelle est la responsabilité qui va s'inscrire dans une relation contractuelle entre deux ou plusieurs personnes, c'est-à-dire : je passe un contrat d'assistance juridique avec P. Martin, je vous demande toutes les années de me verser une petite somme d'honoraires et en contrepartie je vous assure des prestations intellectuelles, je vous conseille sur le plan du droit. Je passe un contrat avec vous. Et P. Martin me sollicite en me disant qu'il a un très gros problème : trois boy-scouts se sont noyés, que faut-il faire ? Je lui donne des conseils qui s'avèrent de très mauvais conseils. P. Martin va dire que je lui ai donné de mauvais conseils... et il se retrouve en prison, il est condamné à trois ans de prison avec sursis... avec toutes les retombées négatives pour son établissement. Pour sa communauté, c'est un drame. Il pourra très bien me dire que mes conseils ont été tellement mauvais qu'il va engager ma responsabilité contractuelle : "Vous êtes à l'origine d'un préjudice parce que vous n'avez pas respecté vos obligations telles que nous les avons aménagées, organisées, dans le cadre de notre petite relation privée".

La responsabilité contractuelle est donc une responsabilité qui résulte du non-respect d'un engagement contractuel. C'est être redevable de son action ou de son omission en rapport avec les prévisions d'un contrat.

Vous demandez à un entrepreneur de reprendre votre toiture, cela dure 6, 8 mois ou 1 an car la surface est importante. Les travaux étant achevés, une tuile tombe sur le passant, qu'allez-vous faire ? La victime va s'adresser à vous, elle va engager votre responsabilité en considérant que vous êtes le gardien de la tuile. Il n'y a pas eu de rapport contractuel entre la victime et vous, donc nous ne sommes pas sur le terrain contractuel, nous sommes ici sur le terrain d'une responsabilité civile délictuelle.

La responsabilité civile délictuelle est tout ce qui n'est pas contractuel, tout ce qui est extra-contractuel.

Mais, P. Martin par ex., qui avait négocié avec son entrepreneur la reprise de la toiture, va voir l'entrepreneur et va engager sa responsabilité contractuelle.

Pourquoi faire la distinction ? Parce que les règles de droit ne sont pas tout à fait les mêmes. Il est possible dans le cadre d'une responsabilité de type contractuel de prévoir des clauses limitatives, voire exclusives. On négocie le contrat. À la limite, par la clause limitative de responsabilité, vous payerez moins cher. L'essentiel est que cette négociation n'aboutisse pas à une insuffisance de réparation pour la victime qui est extérieure à la relation contractuelle. Vous pouvez même négocier des exclusions de responsabilité parce que cela relève de votre gestion, si vous ne voulez pas une couverture totale en termes de responsabilité, cela relève de votre gestion. C'est l'équilibre du contrat qui est en cause, or dans un contrat, il y a ce que l'on peut laisser de côté afin de s'assurer une meilleure prestation de l'autre, à un prix identique. C'est un jeu d'équilibre, ce sont les parties contractantes qui sont maîtres. L'essentiel est que les clauses ne soient pas abusives. Pour qu'il n'y ait pas clauses abusives il faut qu'il y ait une relation d'égalité à égalité dans une relation contractuelle.

– Tout ce qui est limitatif de responsabilité en matière délictuelle, je ne dis pas contractuelle, limitatif de responsabilité ou exclusif de responsabilité, qui aurait pour conséquence de ne pas couvrir des dommages corporels, ça ne vaut rien. La jurisprudence bannit cela, disant que cela ne vaut rien.

Pour la matière contractuelle, il faut retenir que c'est une responsabilité aménageable sous réserve d'un contrôle très étroit des juridictions, c'est une responsabilité quelque peu aménageable parce que ce sont des équilibres contractuels qui sont en cause ; alors qu'en matière délictuelle, on rebondit sur l'article 1382 du code civil, sur « le fait quelconque de l'homme », sur la responsabilité du fait des choses, sur la responsabilité des parents du fait de leurs enfants, la responsabilité des enseignants du fait de leurs élèves. Vous avez compris la différence entre responsabilité civile contractuelle et responsabilité civile délictuelle ?

– *À propos des exemples de contrats que vous avez donnés à Frère Martin Marie sur vos prestations et conseils, est-ce que vous pourriez vous-même mettre des limitations de responsabilité ?*

– Je peux très bien mettre une limitation de responsabilité, mais je ne peux pas mettre une limitation de responsabilité qui reviendrait à rendre inutile le contrat. C'est ce qu'on appelle des clauses potestatives. Si je mets une clause limitative de responsabilité qui fait que, à la limite, je perçois mes honoraires, mais je me dispense de toute prestation, ce n'est plus un contrat, c'est un marché de dupes. Parce que, par la clause, vous détruisez le principe même de l'engagement contractuel, cette clause ne peut pas être valable, parce que la clause détruit l'engagement dans son principe. C'est très logique, c'est du bon sens. La clause ne doit jamais aller, dans sa limitation ou dans son exclusion, jusqu'à remettre en cause le principe même du contrat : la cause de l'engagement, son objet... sinon on détruit le contrat. Il n'y a plus de contrat. Si le P. Martin, après m'avoir versé tous les mois mes honoraires, se rend compte 3 ans après que c'était un marché de dupes, le P. Martin pourra agir en justice – si je ne lui rembourse pas spontanément – en faisant valoir que le contrat était inexistant sur le plan juridique compte tenu de cette clause potestative, il pourra obtenir le remboursement des honoraires qu'il m'a versés. Ce sera un problème pour moi, parce que sur les honoraires en question, j'aurai payé des impôts....

– *Et si les conseils donnés avaient conduit la communauté à prendre de mauvaises décisions, aux conséquences dommageables, le Père Martin pourrait-il là aussi vous demander le remboursement des honoraires ?*

Non, pas du tout. Si j'ai effectué des prestations, j'ai donc répondu à mes obligations. Vous êtes d'accord, j'ai répondu à mes obligations, mais mal. J'ai fait un travail, je lui ai soumis plusieurs projets de conclusions. J'ai utilisé du papier, j'ai usé ma photocopieuse, je suis venu, je me suis déplacé, j'ai fait plusieurs kilomètres, j'ai réfléchi. J'ai un personnel, j'ai des secrétaires, je les paye. Il y a eu une prestation. On ne peut pas nier la matérialité de l'existence de la prestation, en revanche ce que l'on peut contester c'est la validité de cette prestation, sa solidité intellectuelle. Il y a eu une prestation et cette prestation mérite salaire, honoraire. En revanche, ma prestation se révèle mauvaise, c'est là que le P. Martin va m'attaquer, engager ma responsabilité contractuelle – non pas pour me demander restitution des honoraires – mais pour me demander de réparer le préjudice qu'il subit du fait de ma mauvaise prestation. Et ce préjudice peut être des dépenses en frais de procédures totalement inutiles parce que je l'ai engagé dans une procédure qui aurait très bien pu ne pas avoir lieu, parce qu'il y avait une promesse de transaction immédiate, cela pouvait très bien se passer autrement. Donc le préjudice, il va l'évaluer, en surcoût par rapport à ses frais de procédure, ou encore le préjudice va être évalué sur le plan moral, parce qu'il a été condamné, et la presse a répercuté cette condamnation, il subit donc un préjudice moral, ce qui est plus difficile à évaluer. Très souvent, parce que le P. Martin n'est pas intéressé, il demandera un euro de dommage et intérêt pour compenser le préjudice moral. Voyez, c'est tout autre chose.

Le contrat existe bien dans sa substance, alors que dans la première hypothèse il n'existait pas. Il existe bien mais il est mal exécuté. Du fait de cette mauvaise exécution, je subis un préjudice ; tant qu'il n'y a pas de préjudice, il ne peut rien contre moi parce que je lui dirai : « De quoi vous plaignez-vous ? Vous n'avez pas subi de dommage, attendez le dommage. » À partir du moment où, lié à ma mauvaise prestation, il subit un dommage, c'est là qu'il va répercuter ce dommage pour me demander de le réparer. Cela sera fonction de son préjudice et non de mes

honoraires. Ce qui pourra dépasser très largement mes honoraires, parce que je ne lui prendrai pas cher ! Je m'engage à lui donner une bonne prestation et si je n'ai pas pris cher, ça ne regarde que moi. C'est du bon sens.

– *Est-ce là que peuvent jouer nos assurances ? Notre expert comptable nous a dit qu'il était couvert par une assurance pour le cas où il se tromperait dans notre accompagnement ?*

Oui, tout à fait, il y a des assurances professionnelles qui couvrent les fautes professionnelles des architectes, des experts comptables, des juristes, des médecins. Cela ne veut pas dire qu'un médecin doit systématiquement faire des actes ratés, tout simplement parce qu'il a la certitude que, de toutes façons, il n'y aura pas de conséquences financières pour lui. Le relais de l'assurance existe également pour le professionnel. Mais il faut savoir que ces assurances qui pèsent sur les professionnels sont des assurances chères, tout simplement parce qu'on ne veut pas non plus que le professionnel fasse systématiquement des fautes, s'engage systématiquement dans une désertion de ses obligations professionnelles parce qu'il a l'assurance facile.

– *On va finir l'exposé car je voudrais que vous attaquiez le pénal.*

– *Un médecin qui fait signer un papier pour se dégager de toute responsabilité, ça ne vaut rien ?*

– Le médecin disant qu'en cas de faute il ne sera pas responsable, parce que vous avez lu le contrat, et qu'il y a des risques, des statistiques par ex. démontrant que les chances de réussites de cette opération... à 90 % c'est un succès, mais il y a 5 % d'insuccès... Si vous êtes dans les 5 % nous ne sommes pas responsables, cela ne vaut rien parce que tout dépend de la manière dont le chirurgien ou le médecin a réalisé son acte. La manière dont il réalise son acte ne rejoint pas forcément les statistiques. S'il est maladroit ou incompetent, on ne va pas se dire que ce sont les 5 %, c'est de sa faute. C'est seulement pour attirer votre attention et vous intimider un peu, c'est parce que maintenant il faut tout dire, tout révéler... mais cela ne vaut rien.

On va passer au pénal, je pense que cela vous intéresse. Le pénal est une réalité destinée à vous atteindre personnellement puisque, par hypothèse, vous vous êtes mis dans une situation qui est facteur de désordre social. Vous êtes à l'origine d'un désordre social. Pour des religieux ou religieuses, le pénal ne passe pas, vous êtes encore plus redevables que les autres. Le pénal engage la responsabilité personnelle, par ex. : un chef d'entreprise est condamné à une amende parce qu'il n'a pas respecté la réglementation sociale, la législation sociale sur la représentation du personnel ou bien il n'a pas respecté la législation sociale sur la représentation syndicale. Le chef d'entreprise prélève dans la caisse de la société pour payer l'amende. Ce chef d'entreprise se rend responsable pénalement d'un nouveau délit : le délit d'abus de biens sociaux, parce qu'il fait payer par un tiers, par la société, ce qui lui incombe à titre personnel. C'est là la responsabilité personnelle de la responsabilité pénale.

Si le chef d'entreprise commet des infractions à la circulation routière, il ne peut pas prélever dans la caisse de la société pour payer ses amendes. Si personne ne vient le dénoncer, ça va, mais si un "mauvais" sujet vient le dire, ça ne marche plus : le commissaire aux comptes qui engage sa responsabilité pénale s'il ne dénonce pas les irrégularités des gens d'entreprises, le commissaire aux comptes est le relais du parquet. Si M. Lépine par ex. qui contrôle la comptabilité de différents établissements, qui authentifie ces comptabilités, découvre que tous les jours on puise dans la caisse à des fins personnelles, notamment pour couvrir des amendes de type pénal, M. Lépine se mettrait dans de très mauvaises situations lui-même, s'il ne le révélait pas au parquet, parce qu'il y a un délit pénal qui pèse sur le commissaire aux comptes. Il doit assurer le relais de cette responsabilité là où il y a délit, en fait les commissaires aux comptes sont des auxiliaires de justice. M. Lépine est un conseiller pour vous ! Il vous dira que ça ne se fait pas, que c'est ennuyeux !...

Le délit de biens sociaux n'existe que par référence à certains types de sociétés, mais ce qui n'est pas qualifié de délit d'abus de biens sociaux par référence à d'autres structures, relève sous le coup de l'abus de confiance.

On ne peut pas échapper aux conséquences personnelles d'une responsabilité pénale en se couvrant par une assurance, ce n'est pas possible. C'est tellement personnel que, par ex. un adolescent mineur commet une infraction pénale, on ne va pas engager la responsabilité pénale du père ou de la mère, alors que s'il y a des conséquences civiles de son acte pénal, ces conséquences pèseront sur le père ou la mère. La même action peut déboucher sur une responsabilité pénale et sur la nécessité d'avoir à réparer le dommage résultant de l'infraction commise. La même action sera source de responsabilité pénale et source de responsabilité civile. La responsabilité pénale sera personnelle au mineur, il y a un droit des mineurs, le père ne peut pas aller en prison à la place de son fils, ce n'est pas possible, il verra partir son fils en prison. Rassurez-vous on ne met que rarement des mineurs en prison. Le mineur devra assumer personnellement sa responsabilité pénale, mais la responsabilité civile, c'est-à-dire les conséquences en termes de réparation, du délit ou du crime qu'il a pu commettre, pèsera sur les parents parce que, civilement, les parents sont responsables des actes de leurs enfants.

Pénalement, comment vous, vous pouvez éventuellement voir votre responsabilité pénale engagée ? Il y a deux grands axes :

- il n'y a responsabilité pénale que si l'action ou l'omission que l'on vous reproche est prévue dans un texte.

En civil, je vous ai dit : « *tout fait quelconque de l'homme* », la loi n'en dit pas plus, on renvoie à *tout*. En droit pénal on ne vous dit pas : « tout fait quelconque de l'homme qui cause un trouble social sera puni de réclusion criminelle à perpétuité », non, ce serait dangereux pour la liberté : autant ce n'est pas dangereux en droit civil parce que la réparation est en cause, autant cela devient dangereux en droit pénal parce que la liberté est en cause. Pour cette raison on parle en droit pénal d'un grand principe, le principe de légalité des délits et des peines. Cela veut dire que toute action, toute omission, engageant la responsabilité pénale doit être prévue dans un texte de loi. C'est pour cela qu'il y a des débats au Parlement, pour savoir si telle action mérite d'être sanctionnée pénalement, par ex. le fait de dissimuler son visage dans les espaces publics. Petite contravention pour celle qui dissimule le visage, et s'il y a provocation, c'est-à-dire si on force quelqu'un à dissimuler son visage, là c'est un délit plus sérieusement sanctionné. Mais il a fallu un débat parlementaire.

Le droit pénal engage un enjeu consistant de liberté, il est évident que seule la souveraineté nationale peut se manifester pour dire qu'un comportement mérite sanction pénale, éventuellement emprisonnement ou contrainte financière. Il n'y a qu'un débat parlementaire qui puisse asseoir le principe d'une responsabilité pénale cas par cas. D'où le code pénal, dans lequel il y a un pourcentage minime des infractions, parce que le droit pénal est dispersé dans toutes les disciplines juridiques. C'est une matière extrêmement riche et abondante. Dans le code pénal il y a l'essentiel : l'assassinat, le meurtre... autrefois il y avait l'adultère, maintenant il a disparu, on l'a dépénalisé...

Le principe de la légalité est très important. Les infractions se répartissent en deux grandes catégories :

- les infractions intentionnelles,
- les infractions non intentionnelles.

Les infractions intentionnelles : piquer dans la caisse, agresser délibérément une personne, attenter à son intégrité physique, ce n'est pas pour vous.

Mais les infractions ou délits non intentionnels : l'imprudence, la négligence, le défaut d'intention, le manquement aux obligations règlementaires, tout ce qui est à base de défaillance non voulue mais qui procède d'une insuffisance de précaution et d'attention, et qui peut être facteur de

dommage pour autrui. Homicide involontaire, coups et blessures par imprudence, accidents de la circulation routière, accidents du travail, se soldent non seulement par des réparations pour ceux qui subissent des dommages liés à ces accidents, mais également par la mise en cause pénale des auteurs de ces accidents. Ce sont des contentieux d'ordre pénal qui sont en cause, vous engagez votre responsabilité pénale.

La tuile qui tombe peut être du pénal, si on a la preuve que le voisinage a attiré votre attention plusieurs fois ou que la municipalité vous a envoyé une lettre recommandée avec accusé de réception comme quoi le voisinage s'est plaint à elle d'un défaut de maintien de cette tuile qui menace depuis des mois... On glisse sur le terrain pénal.

L'insécurité mal gérée avec des imprudences sensibles sera facteur de responsabilité civile, mais peut également être facteur de responsabilité pénale. Tout dépend du contexte. Et vous aurez à répondre devant des juridictions correctionnelles de l'homicide involontaire s'il y a eu mort, ou de coups et blessures par imprudence s'il y a eu une petite intoxication alimentaire. Par ex. cet aumônier qui avait encadré des scouts marins, il a été condamné pénalement pour homicide involontaire et on lui a reproché une faute délibérée (la faute la plus extrême : la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement). Certains comportements peuvent être interprétés comme des fautes délibérées (j'ai la connaissance de ma faute, mais je persiste dans ma faute, je gère ma faute). Ce serait le cas du chef d'établissement qui, sachant que son établissement n'est pas aux normes de sécurité, ne ferait rien malgré l'aspect évident de l'insécurité et persisterait dans sa volonté de ne rien faire.

L'abus de faiblesse ou d'ignorance est le fait de récupérer des libéralités, des donations, de manière assez régulières, substantielles... Cela se passe très bien parce que le généreux donateur apparemment est tout à fait d'accord, et ce donateur décède. Les héritiers peuvent très bien dire que le P. Martin était souvent chez eux et que, faisant le bilan de ce qu'il reste de la succession... et les héritiers peuvent s'attaquer au pénal pour abus de faiblesse ou d'ignorance. Soit les héritiers sont respectueux de la volonté ou de l'état d'esprit de leur père, soit ils ne le sont pas. Il peut y avoir un contentieux pénal très pénible à vivre. Vivre une procédure pénale est très pénible même si vous êtes blanchi. Ce sont des procédures extrêmement lourdes, contraignantes, blessantes. Il est très important de bien placer cette responsabilité pénale dans sa juste dimension d'exigence, de précaution, surtout pour vous, surtout par ces temps actuels trop systématiques de suspicion et de règlement de comptes. L'Église en ce moment est une Église martyre.

*Au nom des frères et des sœurs, je vous remercie beaucoup pour cet exposé très clair, on a vu que le droit même sérieux peut être présenté avec brio et humour sans rien retirer à la gravité de la question. On a mesuré à la fois son poids de sérieux et à la fois on a passé une bonne matinée ensemble.*

### **Questions :**

– *Comme les religieux ont fait vœu de pauvreté et n'ont aucun bien, quelle est la solution pour les PV de police relevant du pénal ?*

– Le législateur a prévu la chose, par hypothèse vous conduisez un véhicule qui est immatriculé, c'est donc le titulaire du certificat d'immatriculation qui payera.

– *Dans les entreprises par ex., l'entreprise paye l'amende, ne dit pas qui est conducteur et éventuellement se fait rembourser par le conducteur en question, il y a donc rupture d'égalité.*

– Il y a rupture d'égalité entre les personnes morales et les personnes physiques, rupture qui est le fruit d'une réalité ingérable. Le fait de faire peser sur le titulaire du certificat d'immatriculation, c'est-à-dire éventuellement sur une personne morale le poids de l'amende, aboutira à consacrer cette rupture.

– *Une personne morale est-elle susceptible d'une procédure pénale ?*

– Oui, depuis le 1<sup>er</sup> mars 1994, date d'entrée en vigueur de la réforme du code pénal. Notre code pénal a été réformé en 1992, cette réforme est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1994. Elle a mis en place un nouveau principe : le principe de responsabilité pénale des personnes morales. C'est une révolution, puisque jusqu'en 1994 seules les personnes physiques pouvaient engager leur responsabilité pénale à l'exclusion des personnes morales. Alors que les personnes morales depuis bien longtemps engagent leur responsabilité civile. Donc, une société peut engager sa responsabilité pénale. Toute personne morale, l'essentiel est qu'il y ait une personnalité juridique : une congrégation, une association, une fondation, un syndicat, un comité d'entreprise, une société, toute personne revêtue de la capacité et de la personnalité juridique, sujet de droit en quelque sorte, reconnue par le droit, peut engager sa responsabilité pénale.

Jusqu'en 2005 cette responsabilité pénale ne pouvait être retenue que pour certaines infractions seulement, limitativement énumérées par la loi elle-même. Tout d'abord parce qu'on considérait que cette responsabilité était un peu une nouveauté et qu'il valait mieux la tester sur certaines catégories d'infractions, un peu comme une loi à l'essai. On a considéré aussi qu'il y avait du bon sens à respecter, mettre en place une responsabilité pénale des personnes morales, oui, mais c'est une responsabilité qui n'est pas adaptée à toutes les infractions.

Puis, à la faveur de la loi sur les sectes, le législateur a voulu mettre en place une peine nouvelle : la dissolution judiciaire des structures essentiellement associatives qui rejoignaient les sectes. Le juge ne disposait pas de cette possibilité de dissoudre lui-même des associations qui s'assimilaient à des sectes, la seule possibilité de dissolution de ce type d'associations était administrative. Or, le législateur a considéré que lorsqu'on avait à sa disposition un gourou, autant aller jusqu'au bout de la réponse judiciaire, on condamnait le gourou et, dans la foulée, on procédait à la dissolution de son entreprise. Pour donner au juge ces possibilités de dissolution, il faut rejoindre les délits dont le gourou va se rendre le plus souvent coupable. Or, le gourou commet entre autres des agressions sexuelles, c'est là que le législateur a rendu compatible la responsabilité pénale des personnes morales avec ce type de délits qui, intellectuellement et logiquement parlant, n'ont rien à voir avec une responsabilité ou une action d'une société ou d'une personne morale quelconque. On a franchi un pas qui a été ensuite généralisé, et en 2005 la loi a généralisé la responsabilité des personnes morales pour toutes les infractions.

Le danger pour vous est éventuellement de voir une association qui gèrerait des activités en tout genre : d'accueil, scolaire... de la voir engager sa responsabilité pénale pour des délits non intentionnels : homicide involontaire, coups et blessures par imprudence, voire le délit de la mise en danger délibérée de la personne d'autrui. Là, on sanctionne à l'avance. L'homicide involontaire suppose la mort de la victime, les coups et blessures par imprudence supposent l'atteinte à l'intégrité physique de la victime, tant qu'il n'y a pas de mort on ne peut pas s'engager sur la voie de l'homicide, même pas la tentative, il faut concrètement la mort d'une victime pour s'engager sur la voie de l'homicide, de même qu'il faut l'atteinte à l'intégrité physique pour s'engager sur la voie des blessures.

Le législateur a réfléchi et il s'est demandé pourquoi attendre la réalisation d'un dommage qui ne viendra peut-être jamais, là où on a la certitude et la conviction, par des constats très objectifs, que la faute est très grave, que le comportement est grave, qu'il y a une action en elle-même dangereuse, une potentialité de mort ou une potentialité de blessures. Pourquoi, dans ces conditions, attendre que la mort ou les blessures soient effectives, pour engager la responsabilité de celui qui, de toutes façons, fait la preuve de son imprudence grave, car elle relève d'une faute délibérée ? Cette imprudence qui consiste à s'installer dans sa faute, à gérer sa faute et à prendre le risque. Le fait de prendre un risque est désormais, depuis la réforme du code pénal, depuis le 1<sup>er</sup> mars 1994, une infraction en soi.

Par ex. si vous recevez des enfants scolarisés dans des bâtiments avec des fils qui pendent de partout... vous pouvez avoir la chance inouïe que cela fonctionne durant des années, il peut très bien ne jamais y avoir d'accident, mais ce n'est pas parce qu'il n'y aura jamais eu d'accident que pour autant vous ne pouvez pas être dénoncés et faire l'objet de poursuites pénales simplement pour un risque que vous faites courir, et vous serez, à coup sûr, condamnés, c'est la faute délibérée à coup

sûr. C'est un délit qui permet de compléter la liste des infractions non intentionnelles traditionnelles, homicides et coups et blessures par imprudence. Avant 1992 on pouvait toujours dire : « qu'est-ce que vous me cherchez querelle puisqu'il n'y a pas d'accident chez moi », mais maintenant vous ne pouvez plus tenir ce langage-là puisque le risque en lui-même est source de responsabilité pénale – il faut que ce soit un risque immédiat de mort ou un risque de blessures graves, allant jusqu'à l'amputation.

– *Est-ce sur cette base-là que le patron de bistrot servant trop d'apéritif à ses consommateurs ?...*

– En effet, c'est sur cette base-là que l'on va poursuivre le tenancier du bistrot ou le chef de groupe qui a laissé faire... parce que, même si celui qui a trop bu est parti chez lui et est arrivé sans accident...

– *Et la communauté qui laisse conduire un frère un peu trop vieux...*

– Cela peut être effectivement une mise en danger.

– *Ce ne sont pas forcément les vieux qui conduisent mal.*

– Si ce frère est un sujet dont tout le monde sait qu'il est particulièrement limité dans ses réflexes et qu'il a déjà eu quelques incidents de parcours, mais peu graves, persister de la part de son supérieur à le laisser conduire... on est, je le pense, à la limite de la faute délibérée, de la faute de mise en danger. Tout cela est fonction de l'appréciation souveraine des juges.

– *Nous sommes sur le littoral et lorsque nous recevons des groupes de scouts, nous avons des arrêtés de la commune avec interdiction de faire du feu par ex. du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre, quand les scouts ne respectent pas cet impératif, peut-on faire quelque chose ? On est affrontés régulièrement...*

– C'est une situation très grave, si vous êtes vraiment dans une zone boisée, ventée, et avec des interdictions très précises, une réglementation draconienne stricte qui vous interdit le feu entre le mois de mai et le mois de septembre ou d'octobre, comme c'est le cas en Provence, le meilleur conseil que je puisse vous donner n'est pas une réponse de droit, mais une réponse de fait, de sagesse : n'acceptez pas de scouts.

– *Quand ils demandent une possibilité, au mois de février-mars, on leur dit qu'il faut faire très attention, on sait qu'il n'y aura pas de possibilité de faire de feu... Ils arrivent et commencent à faire du feu, on va les voir en leur disant, on va à la mairie et on envoie quelqu'un de la mairie...*

– Vous êtes responsables, cela ne fait aucun doute. Il faut user d'autorité et vider les scouts. Il vaut mieux vider les scouts que d'avoir à compenser des hectares de bois brûlés, et je ne parle pas de responsabilité pénale. Là, il faut être draconien, on ne joue pas avec le feu !

– *On voit dans les propriétés des petites pancartes : interdiction d'approcher du bassin, interdiction d'aller...*

– Des interdits qui sont rappels de prudence ne vous dégagent pas de votre responsabilité liée à la gestion des domaines qui sont concernés. Ce n'est pas parce que vous mettez des pancartes partout disant qu'il est interdit de faire ceci ou cela que vous vous dégagez de votre responsabilité. De toutes façons, pour ce qui est de la responsabilité civile délictuelle, les clauses limitatives ou exclusives de responsabilité ne marchent pas. Vos écriteaux sont inutiles, si ce n'est une incitation à la prudence, mais qui ne vous dégage pas de votre responsabilité.

– *Interdiction pour dégager de responsabilité de vol pour les objets laissés dans les chambres...*

– Il y a plus de jurisprudence là-dessus, cela a été débattu, en principe cela ne marche pas.



– *Il faut quand même que la responsabilité soit engagée ; en d'autres termes : quelqu'un qui a pris toutes les précautions et la personne ne ferme pas sa porte à clé...*

– Si vos portes sont systématiquement ouvertes, sans contrôle d'entrées ni de sorties, on pourra retenir des éléments qui pèsent sur vous, un défaut de contrôle, un défaut de maîtrise des lieux qui vous incombe, et ce défaut de maîtrise peut être à l'origine du vol et dans ce cas votre clause d'irresponsabilité pénale ne pourra pas marcher. Mais, si en revanche, vous faites absolument tout pour veiller à la sécurité de ceux qui occupent les chambres, il ne faut pas non plus que l'occupant se dégage de sa propre surveillance et de sa propre responsabilité.

*Vous vous êtes présenté comme un chercheur, vous avez cherché à nous passionner pendant deux heures, vous y êtes arrivé !*

## Conférence de Maître François Navarane<sup>1</sup>

### *L'arborescence des tribunaux français et plus particulièrement les contentieux aux Prud'hommes (comment cela se passe, les bons réflexes, quelques exemples vécus dans les communautés)*

Je suis vraiment très heureux de venir parce que c'est un privilège de rencontrer des hommes et des femmes comme vous, de pouvoir passer un peu de temps, échanger, parler de ce que vous faites, de l'action qui est la vôtre, de la prière qui vous porte. Je suis donc très heureux de venir, c'est une vraie joie. Mais succéder au Professeur Mayaud est une aventure à laquelle très peu ont résisté !... On m'a demandé de vous parler de ce qui est ma spécialité : la problématique de la gestion des sciences humaines, vu sous un angle particulier qui est celui du contentieux prud'homal. Et le P. Martin-Marie m'a demandé d'ajouter une petite chose : l'arborescence des différents tribunaux français, comment cela s'organise.

J'ai une formation de juriste avec spécialisation en loi du travail, durant toute ma vie professionnelle j'ai été passionné par la problématique de la loi du travail, peut-être parce que mon père travaillait beaucoup, il était médecin de marine, puis médecin civil à Toulon, et il respirait pour nous ce qu'était le bonheur de travailler. Le travail d'un médecin est presque une vocation. Il nous a appris ce qu'était le bonheur de travailler, la volonté et le sens du service. Lorsque j'ai quitté l'université, j'ai toujours travaillé dans ce domaine-là, j'ai d'abord été dans un service de personnel au chantier naval de l'Atlantique à Saint-Nazaire, au milieu des années 70, puis dans le groupe Alstom, j'ai été ensuite dans le Ministère des affaires sociales au patronat de la métallurgie à Lyon, puis conseil juridique et donc avocat au monde de la réforme, mais je ne suis pas resté avocat très longtemps.

J'ai créé un Cabinet de gestion et conseils en gestion des ressources humaines pour essayer de les rendre les plus harmonieuses possibles – c'est facile à dire, plus difficile à faire – les relations de travail qui se heurtent à des intérêts, à des priorités, qui sont évidemment contradictoires, et pourtant il me semble que l'entreprise (au sens large), là où il y a des salariés – cela peut être aussi bien des associations que des entreprises industrielles et commerciales – il me semble que jamais l'entreprise n'a eu une place aussi grande dans l'équilibre social général. Le chômage est une calamité, pas seulement pour les drames personnels, individuels qu'il crée, pas seulement parce que le travail est la condition pour que les hommes et les femmes soient libres, mais c'est aussi parce que l'entreprise, dans son organisation, dans son mode de fonctionnement, dans sa finalité, est un lieu d'équilibre dont la sanction du résultat est extrêmement forte.

De ce point de vue là c'est quelque part un lieu de vérité : le résultat existe ou n'existe pas. C'est un îlot de stabilité dans un monde instable. On le vit très précisément aujourd'hui, c'est ce que nous disent des clients lorsqu'ils accueillent des jeunes, quel que soit leur niveau de formation, il faut les rééduquer, c'est-à-dire leur réapprendre des règles simples, non pas seulement de travail, mais des règles toutes simples de politesse, d'attention aux autres, d'exactitude, etc. C'est un métier que j'aime et que je pratique avec passion, aussi bien auprès d'entreprises que d'associations, et ce grâce à M. Lépine, que je connais depuis longtemps, dans des œuvres catholiques (maisons de retraite, établissements pour personnes âgées dépendantes, hôpitaux privés, monde de l'enseignement catholique).

---

<sup>1</sup> Maître Navarane est tombé gravement malade peu après son intervention à Monastic, et il n'a donc pas pu relire ce texte.

Vous l'avez compris, je vais naturellement répondre à la commande, mais je consacrerai la partie essentielle de mon exposé à la problématique des conflits du travail et donc des conflits devant les Conseils de Prud'homme.

Arrêtons-nous un instant sur l'arborescence des différents tribunaux. Cela peut paraître complexe et c'est complexe. J'essaye de revenir à ma première année de droit. Notre organisation judiciaire repose sur deux ordres : un ordre judiciaire et un ordre administratif.

**L'ordre administratif** traite des relations de l'État avec les personnes privées, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales et de l'État avec ses propres agents. On trouve dans l'ordre administratif trois échelles de tribunaux :

- *le Tribunal Administratif*, il y en a un par département,
- *la Cour Administrative d'Appel*, une institution récente, elle a à peu près une vingtaine d'années. Avant, il n'y avait pas d'instance d'appel devant les tribunaux administratifs,
- *le Conseil d'État* qui joue à la fois le rôle de super Cour d'Appel et de Cour de Cassation.

Vous pouvez vous trouver devant un tribunal administratif chaque fois que vous avez un problème avec l'État. Je suis, à titre d'engagement personnel, président de l'organisme de gestion du nouveau SIVCOM catholique de Lyon, collège Sainte-Marie, 4 500 élèves, 300 salariés plus les enseignants ; puis je suis vice-président de la Fondation Fourvière, une fondation qui est propriétaire du site de Fourvière, qui le met à la disposition du rectorat, qui emploie une cinquantaine de salariés, deux restaurants, des magasins et le personnel de la Fondation elle-même. Cela me vient à l'esprit parce que je vis à titre personnel ce que je suis en train de vous expliquer.

Quand va-t-on devant la juridiction administrative ?

Fréquemment pour des raisons touchant au financement de nos structures. Par exemple, Fourvière veut faire construire un ascenseur pour permettre aux personnes handicapées d'entrer facilement dans la Basilique, et évidemment de participer au culte et de visiter. La Ville de Lyon donne une subvention de 100 ou 150 000 € pour construire cet ascenseur, la ligue laïque des droits de l'homme prétend attaquer la Ville de Lyon pour faire un avis de procédure, cette action intervient après que les travaux aient été réalisés et payés. On a eu quelques moments de peur, mais on a gagné ce procès. Deuxième exemple : Fourvière est dans une situation difficile du point de vue de son immobilier. La basilique est en mauvais état, il y a une campagne de travaux actuellement pour sauver la Basilique sur laquelle le Conseil Général du Rhône et la Ville de Lyon donnent chacun 2,5 millions d'euros, le reste venant de nos ressources propres, en particulier des dons de personnes physiques et morales. À nouveau la même ligue attaque cette subvention. On peut se retrouver devant le Tribunal Administratif pour des raisons comme cela.

Pour le collège Sainte-Marie, nous avons deux établissements, un dans le Rhône, l'autre dans l'Isère, celui de l'Isère dépend administrativement de celui du Rhône, et donc du rectorat de Lyon et non pas du rectorat de Grenoble, prétexte que saisit le Conseil Général de l'Isère pour ne pas financer le collège de l'Isère en disant qu'il dépend du Rhône...

Il ne faut pas écarter d'un revers de manche l'ordre administratif, ce sont des choses qui peuvent arriver : la reconnaissance d'utilité publique ou le refus de reconnaissance d'utilité publique d'une Fondation par exemple, on pourra faire un recours de risques et pouvoirs devant le tribunal administratif.

L'autre domaine est **l'ordre judiciaire** dans lequel on trouve la matière civile et la matière pénale. La matière civile : ce sont les litiges des personnes privées entre elles. Par exemple : j'achète de la liqueur de la Grande Chartreuse, il se trouve que ce qu'on m'a vendu est une production qui a été ratée, j'ai un contentieux civil avec la Grande Chartreuse ; c'est un litige de droit commercial. Je suis salarié-cuisinier d'un monastère, je suis licencié parce que je suis trop fréquemment pris de

boisson, j'attaque le monastère devant le Conseil des Prud'hommes. L'ordre civil, ce sont tous les litiges qui vont arriver et qui concernent les personnes privées entre elles, personnes physiques ou personnes morales.

On va trouver essentiellement des tribunaux professionnels. Je ne parlerai pas des juges de proximité. Ensuite :

**Le Tribunal d'Instance et le Tribunal de Grande Instance,  
La Cour d'Appel,**

Éventuellement un procès en cassation, **la Cour de Cassation**, chambre civile, tranchant non pas sur le fond du procès, mais vérifiant que le droit a bien été appliqué. Si elle casse le procès, elle renvoie le dossier devant un tribunal du même niveau. En d'autres termes, si lorsque j'ai été licencié, j'ai saisi le Conseil des Prud'hommes, j'ai gagné ; vous avez fait appel, vous avez gagné ; ensuite on se retrouve en Cours de Cassation où mon avocat fait valoir un argument du droit pour dire que vous n'avez pas... que la Cour d'Appel de Lyon – en jugeant comme elle a jugé – n'a pas appliqué strictement la loi, cela va revenir devant une autre Cour d'Appel proche de la précédente. Des affaires cassées par la Cour d'Appel de Lyon par exemple se retrouvent devant celle de Grenoble et celle de Dijon.

Dans ce qui nous intéresse spécifiquement aujourd'hui, il y a des *litiges d'ordres sociaux*, des *litiges d'ordres commerciaux* et des *litiges civils classiques*.

- **Les litiges d'ordre social**, sont gérés en première instance par le *Conseil des Prud'hommes*. Le Conseil des Prud'hommes est là pour gérer tous les litiges issus de la formation, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

- **Les litiges commerciaux**, pour ceux d'entre vous qui sont à Monastic, et c'est la raison d'être de Monastic, qui avez une activité commerciale, les litiges commerciaux relèvent du *Tribunal de Commerce*. Vous avez un litige avec un de vos fournisseurs, vous avez un litige avec un de vos clients...

- **Les litiges d'ordre civil**, plus général, c'est tout ce qui est du domaine des relations des personnes privées entre elles.

C'est pour cela que, lorsque vous avez un accident de voiture, il vaut mieux l'avoir avec une personne privée qu'avec une personne publique, parce que c'est le Tribunal de Grande Instance, puis la Cour d'Appel qui vont vous attribuer des dommages et intérêts s'il s'agit d'une personne privée, alors que s'il s'agit d'une personne publique, c'est le Tribunal Administratif. Souvent, il y a un déséquilibre entre la puissance publique qui vient se défendre et le citoyen qui vient lui demander réparation.

En matière pénale – c'est l'autre matière de l'ordre judiciaire – le droit pénal sanctionne les infractions à la loi qui sont de trois ordres : *la contravention*, *le délit* et *le crime*.

**La contravention** est du ressort du *Tribunal de Police*, **le délit** du *Tribunal Correctionnel*, **le crime** de la *Cour d'Assise*. Là aussi, il y a toujours une possibilité d'appel d'un jugement rendu par le Tribunal Correctionnel, il n'y en avait pas avant pour un jugement de Cour d'Assise, il y a maintenant une voie d'appel qui est d'ailleurs un vrai problème car les procès criminels traînent vraiment en longueur avant d'être définitivement jugés. C'est un vrai problème pour la victime ; pour la mise en examen d'un innocent, c'est vraiment une garantie. Les tribunaux de l'ordre pénal jugent des infractions de la loi.

Ajoutons qu'en règle générale, les choses ne sont pas si simples car lorsqu'un délit est commis, il entraîne des conséquences civiles. Si je brûle un feu rouge et que je vous rentre dedans, j'ai commis une infraction appréciable, et en même temps je vous ai causé un dommage. Vous allez porter plainte avec constitution de partie civile. Le procès se déroulera en deux temps : d'abord, je serai suspendu de permis de conduire, voire condamné à de la prison parce que j'étais en état d'ébriété, que j'étais récidiviste et que je conduisais sans permis de conduire, que sais-je. Et puis, je serai condamné au civil à vous payer des dommages et intérêts pour vous indemniser du dommage que j'ai fait.

Parce que rien n'est jamais simple, il peut y avoir aussi des moments où on ne sait pas si c'est l'ordre judiciaire ou l'ordre administratif qui est compétent. Par exemple, le feu prend dans cette maison. Je passe dans la rue, je vois qu'il y a le feu. N'écouter que mon courage, je viens sauver des personnes qui sont prises dans cet incendie. Je suis moi-même blessé à cette occasion-là. Vers qui puis-je avoir un recours ? Vers l'assureur des frères de Saint-Vincent de Paul ou vers l'État, en disant que, au moment où je suis rentré dans cette maison pour sauver les personnes victimes de l'incendie, je remplissais une mission de service public, j'étais une sorte de fonctionnaire pendant le moment où je portais secours. Il y a une jurisprudence très établie en la matière. Pour juger de cela, le Tribunal des Conflits va dire que c'est l'ordre judiciaire ou l'ordre administratif qui est compétent.

Voilà très rapidement l'arborescence que l'on peut trouver dans le document Powerpoint que je vais remettre à Frère Martin-Marie qui va le diffuser j'imagine.

On aurait pu parler d'autres juridictions, il y a en particulier la juridiction politique, une sorte de troisième ordre. D'une part, la Haute Cour de Justice qui juge des fautes commises, des manquements à ses devoirs manifestement incompatibles avec l'exercice de son mandat, des fautes commises par le Président de la République en exercice, c'est la Haute Cour de Justice ; et il y a la Cour de Justice de la République qui juge les fautes commises par les Ministres dans l'exercice de leur mandat. L'une des affaires célèbres a été celle du sang contaminé. Il y a d'ailleurs un problème, le justiciable normal qui n'est pas Ministre est jugé par un Tribunal Correctionnel ou par une Cour d'Assise ou par un Tribunal classique, alors que le Ministre, lui, qui est incriminé et impliqué dans les mêmes faits, qui est parfois encore plus responsable parce qu'il a pu donner des ordres, lui est jugé par une Cour spéciale qui est composée de 15 juges dont 12 sont des Parlementaires (députés ou sénateurs), et 3 sont des magistrats professionnels.

J'en étais là sur l'arborescence des Tribunaux. Il faut rappeler qu'il y a une hiérarchie des normes. Au sommet de tout, il y a **la Constitution**. Il y a très clairement des circonstances dans lesquelles c'est le droit constitutionnel qui s'applique, par exemple, la grève : il y a une réglementation de la grève dans le secteur public, il n'y a pas de réglementation de la grève en droit du travail. Il n'y a pas de loi sur la grève dans le code du travail français. Il y a un droit de grève qui est un droit constitutionnel. À côté du droit de grève, il y a la liberté du travail qui est également une liberté constitutionnelle. Le droit de grève va s'imposer au droit du travail. Un salarié doit être à son poste, sauf quand il a des raisons connues de s'absenter : les congés, la maladie.

Au dessous, il y a **les Traités**. Nous sommes de plus en plus impactés par des Traités dans le cadre de l'Union Européenne. Lorsque le Traité n'est pas conforme à la Constitution, il faut rendre la Constitution conforme au Traité. On voit régulièrement, tous les trois ou quatre ans à peu près, des modifications de la Constitution pour venir s'adapter à la réglementation.

En dessous, il y a la **Loi** qui est votée par le Parlement. On aurait à ajouter **les Ordonnances**, le Parlement peut donner au gouvernement la possibilité de légiférer par Ordonnance et il doit ratifier ces Ordonnances. Ensuite, il y a **les Décrets, les Arrêtés** et **les Règlements** qui sont pris en application de la Loi. À la radio récemment, j'ai entendu le Président du groupe parlementaire socialiste, M. Héraut, maire de Nantes, voyant ce développement ahurissant, disant que la Loi allait être votée, mais que ce n'était pas parce qu'elle serait votée qu'elle s'appliquerait, parce qu'on a vu des Lois sans Décret d'application. C'est vrai !...

Quand nous descendons vers ce qui nous intéresse, il y a trois types de textes :

- **Les conventions collectives** : soyez-y extrêmement attentifs. Est-ce que l'activité dans laquelle vous employez des salariés est couverte ou non par une convention collective ? C'est absolument essentiel. Dans cette convention collective, vous allez trouver le statut des salariés, leur classification, leur rémunération minimale de base, leurs droits de congés au-delà de la loi, les conditions d'organisation lorsqu'ils sont malades, le montant de leurs indemnités de licenciement, la durée de leur période d'essai ; on pourrait développer cela très largement. J'ai vu des communautés ou des œuvres catholiques qui ne savaient pas qu'une convention collective s'appliquait, elles ne savaient pas parce qu'elles vivaient dans leur monde et tout se passait bien, jusqu'au jour où ça se

passé mal et où le salarié dit : « Vous ne m'appliquez pas la convention collective, par conséquent vous me devez de l'argent sur les 30 dernières années. » On est dans la prescription classique de droit civil, on le voit plus souvent que vous ne le pensez.

Comment est-ce que vous savez si vous relevez ou non d'une convention collective ? Vous avez un code d'activité de votre entreprise, un code APE, qui a été changé il y a 5 ou 6 ans car il y a eu une refonte des codes APE. Vous allez sur le site du Ministère du Travail qui s'appelle « legifrance.fr », vous tapez « convention collective », puis votre code, et on il vous indique s'il existe une convention collective qui est du ressort de votre activité. À partir de là, il y a deux hypothèses, ou cette convention collective n'est pas étendue ou elle est étendue.

Qu'est-ce que cela signifie ? Une convention collective est un accord entre un syndicat d'employeurs et un ou des syndicats de salariés. Elle ne s'applique donc qu'aux signataires employeurs. Si Monastic devenait une entreprise patronale, elle pourrait signer avec la CGT, la CFDT, on espère avec la CFTC, elle pourrait signer une convention collective qui traiterait des domaines que je viens d'évoquer avec vous. Si cette convention n'est pas étendue, elle ne s'applique qu'aux structures adhérentes à Monastic.

Si, par contre, la convention est étendue, c'est-à-dire si le Ministère du Travail a pris un arrêté d'extension, elle est obligatoire que vous adhériez ou non à l'organisation patronale qui a signé. Je vais vous donner un exemple tout simple : vous avez peut-être entendu parler du problème de portabilité des droits en matière de prévoyance. Il y a eu un accord entre le MEDEF, la CGPME (les petites et moyennes entreprises), l'UPA (les artisans), qui prévoit que lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, qu'il soit licencié ou démissionnaire, l'entreprise doit lui proposer de continuer à être couvert par le régime de prévoyance de l'entreprise pendant une durée qui est fonction de son ancienneté, à condition qu'il n'ait pas retrouvé de travail entre le moment où il a quitté l'entreprise et l'échéance de la durée en question. Cet accord interprofessionnel a été étendu, mais il ne s'applique pas aux structures des associations employeurs parce qu'elles ne sont représentées ni par le MEDEF, ni par l'Union Professionnelle Artisanale, ni par la CGPME. Faites attention lorsque vous employez des salariés, de vérifier si oui ou non le code d'activité principale de l'entreprise employeur prévoit l'existence ou non d'une convention collective. Par exemple : vous employez une femme de ménage, il y a une convention collective des gens de maison.

- Plus complexe, en dessous des conventions collectives, il y a **les usages**. Qu'est-ce qu'un usage ? Pendant longtemps, on a laissé une situation perdurer – je vais vous donner des exemples – pendant si longtemps que finalement c'est devenu un usage, c'est-à-dire qu'à bon droit, le salarié peut estimer qu'il a droit à cet avantage et que l'employeur est obligé de lui donner. Je prends un seul exemple qui est celui du 13<sup>e</sup> mois ou de la prime de fin d'année. Vous avez versé pendant des années à vos salariés un double mois au mois de décembre. Ce n'est pas dans leur contrat de travail, ce n'est pas dans un règlement intérieur, ce n'est nulle part, c'était bienveillant si j'ose dire, c'est une gratification généreusement versée. Puis, les temps sont durs, les ressources diminuent et vous n'avez plus les moyens de verser cette gratification ou du moins vous avez des économies à faire, et dans les économies à faire, vous devez supprimer ce 13<sup>e</sup> mois. Eh bien, vous ne pouvez pas le faire comme cela parce que c'est devenu un usage. Ce n'est pas un avantage acquis, la notion d'avantage acquis est une notion syndicale qui n'existe pas en droit français.

Le Frère Martin m'a fait passer à titre d'exemple une affaire qui arrive dans une communauté dans laquelle il y avait un ouvrier magrébin à qui, par gentillesse, la sœur intendante avait donné outre le chômage des fêtes catholiques, le chômage des fêtes musulmanes, et puis, au bout d'un moment, les relations de travail se sont dégradées, puis entre les fêtes musulmanes et les fêtes catholiques, plus les congés maladies, on se demandait quand est-ce qu'il venait travailler. On lui a retiré en lui disant qu'on revenait au droit normal. On ne peut pas le faire comme cela. On peut toujours dénoncer un usage à condition de lui annoncer naturellement par écrit avant que l'usage ait commencé à produire son effet, et avec un préavis suffisant de 3 ou 6 mois. C'est ce que veut dire la deuxième condition : avant que l'usage ait commencé à produire son effet.

Je reviens sur l'exemple du 13<sup>e</sup> mois : vous donnez tous les ans au mois de décembre un 13<sup>e</sup> mois, puis M. Lépine à l'examen de vos comptes vous dit : « Faites attention, vous devriez

réduire votre masse salariale. Il faudrait diminuer vos effectifs de 8 % ou alors supprimez le 13<sup>e</sup> mois, parce que le 13<sup>e</sup> mois, c'est aussi 8 % de la masse salariale, et vous arriveriez à garder le même personnel avec la même économie. Si ce 13<sup>e</sup> mois, qui est payé en décembre 2010 aux personnes présentes toute l'année c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, ça veut dire qu'il a commencé à produire ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Si je veux le dénoncer, il faut que je le dénonce 3 à 6 mois avant – je conseille 6 mois pour être sûr – c'est-à-dire avant le 30 juin 2009. Si vous voulez supprimer votre 13<sup>e</sup> mois 2011, il est déjà un peu tard. Gardez les préavis suffisants et avant qu'il ait commencé à produire ses effets.

- Dernier texte de référence, c'est **le contrat de travail**, j'y reviendrai car je pense qu'une de nos principales faiblesses est de faire de mauvais contrats de travail. Ils ne sont pas suffisamment clairs, pas suffisamment précis, ils donnent lieu à des tas d'interprétations, et mettent l'employeur quel qu'il soit dans une grande difficulté.

Le contrat de travail nous mène au Conseil des Prudhommes. Je traiterai mon propos en deux temps : selon mon expérience devant le Tribunal des Prudhommes ; qu'est-ce que c'est ? comment ça marche ? à quoi faut-il faire attention ? Et un deuxième : comment peut-on éviter d'aller aux Prudhommes ? C'est quand même le plus raisonnable !

### **Les Prudhommes :**

C'est une institution tout à fait particulière, une très vieille institution, née dans les grandes villes industrielles sous l'Ancien Régime, c'est une survivance de l'Ancien Régime. La monarchie française ne voulait pas embouteiller les tribunaux avec des affaires auxquelles les juges ne comprenaient rien. Dans les professions, les soyeux de Lyon, les ouvriers et les patrons désignaient quelques personnes pour régler des litiges entre l'employeur et le salarié, il n'y avait pas encore de contrat de travail, mais cela revenait au même. Prude veut dire honnête, sage. C'est une institution tout à fait particulière puisqu'elle a été récupérée par le paritarisme. Elle est aujourd'hui gérée – et c'est une difficulté pour nous – d'une part par le patronat industriel et commercial et d'autre part par les organisations syndicales.

Pourquoi est-ce une difficulté pour nous ? Parce qu'on sait bien comment cela se passe aux Prudhommes. Dans les affaires claires, si le patron a tort, c'est clair, il est condamné ; si l'ouvrier a tort, c'est moins clair. Dans les affaires qui sont moins claires, où la réalité des faits, des préjudices est moins nette, ça se discute... j'ai été juge prud'homal pendant un mandat. Avec le délégué syndical on casse le bouquin en deux pour avoir à faire 12 jugements pendant 3 jours. Il en prend six, j'en prends six. Après, il faut qu'on se mette d'accord et qu'on rende à nos collègues une proposition de jugement. Le syndicaliste dit : « Attention, là, c'est une affaire de principe, je la prends » ; moi, je regarde et je dis : « C'est un monastère..., c'est un litige qui concerne la concession Peugeot..., je la prends. » Cela se passe vraiment ainsi.

Quand je dis que c'est une institution particulière, un tribunal, c'est une institution judiciaire formée de magistrats non professionnels, de magistrats semi-politiques, puisque désignés sur les listes de candidatures par leur organisation syndicale et plutôt tournés vers les salariés que vers les employeurs, pour une raison toute simple : les juges employeurs ne sont en général pas des employeurs, pas des patrons, mais soit des salariés d'entreprises, des DRH, soit des retraités. C'est pour cela que j'ai arrêté ; d'abord, cela se passait le soir.

Le Conseil des Prudhommes est compétent pour traiter tous les litiges liés à la formation du contrat, à l'exécution ou à la rupture du contrat. Ne croyez pas que le Conseil des Prudhommes ne se prononce que lorsqu'on licencie quelqu'un, ce n'est pas vrai. Il se prononce pour beaucoup de choses, par exemple : vous avez un travail de classement de bibliothèque à faire faire et vous recrutez un étudiant documentaliste qui va venir passer ses vacances de Pâques ou de Noël à organiser votre bibliothèque. Comme vous êtes des gens honnêtes, quand vous le payez, vous le salariez, vous lui faites une feuille de paye. Si l'étudiant est malhonnête, il saisit le Conseil des Prudhommes en disant : « Je n'ai pas de contrat écrit, donc je suis embauché à durée indéterminée. » C'est imparable, vous pourrez toujours le licencier après, mais entre temps, il faudra l'embaucher.

Là, on est sur la formation du contrat. Vous auriez fait un contrat de durée déterminée de 15 jours, ça passait comme une lettre à la poste.

Lié à l'exécution du contrat de travail : l'exécution est la manière dont le salarié travaille, les conditions dans lesquelles il travaille, la manière dont ce travail est rémunéré, en fonction de critères de classements dans la convention collective... Un salarié peut très bien saisir le Conseil des Prudhommes en disant : « Jusqu'à présent, on me faisait travailler selon les horaires qui me convenaient, de 9 h du matin jusqu'à 16 h de l'après-midi, sans pause ; maintenant, on veut que je vienne de 8 h à midi et de 2 h à 5 h, il n'en est pas question. » Si, dans le contrat de travail, vous n'avez rien mis ou si vous n'avez pas prévu dans le contrat que l'horaire n'était pas un élément substantiel du contrat de travail, vous risquez, aux Prudhommes, d'être conduit à rétablir votre salarié dans son ancien horaire.

Dans l'école dont je parlais tout à l'heure, cette école recrute un concierge, homme-à-tout-faire, pour son internat, ce concierge était à la retraite, à une époque où le cumul emploi-retraite n'était pas autorisé, il était retraité de la gendarmerie. Donc, on recrute sa femme, c'est lui qui fait le boulot, c'est sa femme qui est payée. Le pauvre monsieur meurt, et on se retrouve avec sa femme sur les bras. Elle était là depuis 10 ans, ne fichait rien, touchant des augmentations régulièrement. Elle nous dit : « Cela ne va pas, vous allez bien me payer jusqu'à ma retraite. » – « Vous allez bien faire un peu de ménage... » – « Ah! non, répondit-elle, ça fait 10 ans que je ne travaille pas. Vous voulez que j'aie à raconter ce que vous avez fait... » Heureusement Sarkozy est arrivé, il a instauré la *rupture conventionnelle du contrat de travail*, c'est-à-dire que, jusqu'à présent il n'y avait que deux manières de rompre un contrat de travail : le licenciement ou la démission. Maintenant, il y a la *rupture conventionnelle*, c'est-à-dire que je négocie avec vous à quelles conditions vous accepteriez de quitter l'entreprise, ça coûte un peu cher, mais moins qu'un contentieux prud'homal avec tout ce qu'il y aurait eu derrière. On était bien dans l'exécution du contrat. Si j'avais licencié cette personne, non seulement elle aurait raconté des horreurs, mais en plus je n'avais pas de motif de la licencier. Elle était salariée sans mission autre que celle d'être présente. C'est d'ailleurs ce que plaidait son avocat en disant : « Non, une concierge ça ouvre et ça ferme les portes », elle le faisait, mais comme c'est devenu électrique !...

Faites attention, de plus en plus les salariés saisissent les Conseils des Prud'hommes alors qu'ils ne sont pas licenciés... « Vous m'avez permis pendant des années de rentrer chez moi le soir avec la voiture du monastère. » Et, un jour, ayant assisté à une conférence du Professeur Mayaud, la supérieure se dit : « S'il a un accident, il sort en dehors des heures de travail, il va m'en tomber plein sur la tête. » Vous lui dites : « Mon cher François, vous n'aurez plus la voiture du monastère, venez en vélo. » Il se saisit du Conseil des Prudhommes, « J'avais un avantage en nature, on me le retire. » En plus, l'URSAFF vous tombe dessus parce que vous ne cotisiez pas sur cet avantage en nature. Mais il ne dit pas qu'il a été licencié.

Enfin, le Conseil des Prud'hommes est juge de la rupture. J'attire votre attention sur un point : il y a trois modes de ruptures du contrat de travail : *la démission, le licenciement et la rupture conventionnelle*. Certains salariés sont plus malins que cela, ils demandent quelque chose, quelque chose d'un peu important, vous le refusez. Ils disent : « Je crois qu'il y a rupture de votre fait du contrat de travail. Vous auriez dû m'accorder ce que je vous demandais, j'étais pleinement fondé à vous le demander, vous me l'avez refusé, par conséquent c'est comme si vous rompiez mon contrat de travail. Donc, je vous attaque aux Prud'hommes pour que, d'une part, le Conseil des Prud'hommes constate que la rupture est de votre fait et non du mien ; d'autre part, puisque c'est de votre fait, vous auriez dû faire une procédure de licenciement que vous n'avez pas faite. Donc, vous me devez des frais de dommages et intérêts pendant le temps de la procédure ; et, en plus, puisque j'ai eu raison de considérer que mon contrat de travail a été rompu, c'est que ma demande était justifiée, donc, vous me payez simplement. » Vous voyez jusqu'où cela peut aller. Ne croyez pas que les magistrats de Cour d'Appel viennent rectifier cela, c'est plutôt le contraire.

Je vais vous raconter ce qu'il m'est arrivé. Dans notre Cabinet nous avons une filiale qui édite des peines et où sont employées une quinzaine de personnes. Dans cette filiale était employée une femme, déléguée du personnel, la plus ancienne et donc la mieux payée de tous les salariés, à



l'exception du directeur, et qui, au bout d'un moment, n'a plus eu d'augmentation individuelle. Elle ne faisait pas très bien son travail en plus, donc, elle avait les augmentations générales, mais plus les augmentations individuelles. Un jour, elle répond à une annonce d'emploi et se fait embaucher par quelqu'un d'autre, et comme elle voulait bénéficier d'indemnités importantes, elle part en donnant sa démission – c'est l'erreur qu'elle a faite d'ailleurs –, elle part travailler ailleurs, et elle m'attaque au Conseil des Prud'hommes en disant : « J'ai été contrainte à la démission parce que vous ne vouliez pas m'augmenter, donc la rupture est de votre fait. En plus, je suis déléguée du personnel, j'ai été élue il y a 1 an pour 4 ans. Vous me devez au moins 3 ans de salaire, puisque vous ne m'avez pas demandé l'autorisation de me licencier. » Elle ne risquait pas de demander puisque je ne l'ai pas licenciée. J'ai gagné, mais j'ai préféré transiger avec elle, car je n'étais pas sûr de gagner devant la Cour d'Appel. J'ai transigé sur 2 mois de salaire au lieu de 3 ans demandés. Le Conseil des Prud'hommes, de plus en plus dans l'esprit des salariés, est une espèce de loterie où on aurait deux chances sur trois de gagner.

L'action aux Prud'hommes, se répartit en trois temps :

- la conciliation,
- l'échange des conclusions,
- le jugement.

Je vais détailler un peu ces trois points.

• **La conciliation**, c'est l'affaire des parties, j'insiste énormément là-dessus. Si vous avez une affaire aux Prud'hommes, vous serez reçu dans une salle avec deux juges, un salarié et un greffier, ils sont là pour vérifier que la conciliation se passe dans des conditions normales, ils ne sont pas là pour favoriser ou rendre plus difficile la conciliation. C'est important de le rappeler, parce qu'ils ont tendance à essayer de faire pencher les deux plaideurs dans l'un ou l'autre sens. La conciliation est l'affaire des parties, il est important de leur rappeler : Monsieur le juge, c'est notre affaire. Et si vous avez une affaire, il faut y aller. Et, en particulier, il faut aller aux conciliations. Il faut que vous puissiez sentir le niveau du salarié. Vous verrez comment les deux magistrats se comportent avec vous, ce qui est significatif de la façon dont cela se passera ensuite pour votre jugement. S'ils sont un peu raides, on a peut-être intérêt à concilier, selon un vieil adage : un bon accord vaut mieux qu'un mauvais procès. Cet adage est extrêmement vrai en matière prud'homale. En général, aux Prud'hommes, la moitié des affaires s'arrête à la conciliation, très, très loin des demandes du salarié : n'ayez pas peur, les salariés demandent n'importe quoi, surtout si vous allez voir un avocat. « *Un bon accord vaut mieux qu'un mauvais procès.* »

Ne vous inquiétez pas outre mesure des demandes que posent vos salariés, elles sont toujours considérables. Souvent, ils ont pris un avocat et cet avocat calcule ses honoraires – ce qu'il n'a pas le droit de faire en principe – sur le montant de ce qu'il va obtenir pour le salarié, c'est la justice américaine. L'avocat va pousser à ne pas concilier, mais va pousser à faire des demandes extravagantes (la personne dont je vous parlais tout à l'heure : 3 ans de salaire, n'importe quoi...), donc, lorsque vous voyez la somme en bas, à droite, et qu'on vous demande 400 000 €... Après, il faut respirer un bon coup et reprendre les choses normalement en disant : « Sur cette affaire, vous me demandez 400 000 €... il faut arriver à 4 000 €, 100 fois moins. » Je préfère verser 4 000 € sur une affaire sur laquelle je considérais n'avoir rien à me reprocher plutôt que de risquer de la perdre devant la Cour d'Appel.

La procédure écrite est, là aussi, très importante et, là aussi, mes confrères avocats ne jouent pas le jeu. Si la conciliation a échoué, c'est-à-dire sur l'autre moitié des affaires, il y a une procédure écrite. Le demandeur, c'est-à-dire celui qui attaque, qu'il soit salarié ou employeur, c'est plus rare, mais cela arrive – notamment sur des emplois très, très importants et très qualifiés... J'ai le souvenir d'un procès où un ingénieur était parti 3 ans aux États-Unis, payé par son entreprise, il avait son salaire, avec une indemnité spéciale sur place, son logement, pour une formation très pointue, puis il revient et passe chez le concurrent. L'employeur l'a attaqué aux Prud'hommes en

demandant qu'il rembourse la formation. Depuis, la loi a prévu des clauses de délit-formation dans des cas semblables. Mais c'est en général le salarié qui est demandeur.

Donc, c'est au salarié de vous produire les conclusions écrites, à l'issue de l'audience de conciliation, si elle échoue. Par ex., aujourd'hui 20 octobre, on va dire au salarié : « Vous devez rendre vos conclusions pour le 20 décembre », et on va vous dire à vous : « Lorsque vous les aurez reçues, vous devez les rendre 2 mois après, c'est-à-dire le 20 février. » Le procès aura lieu le 20 avril. Très régulièrement, le défenseur du salarié (avocat, délégué syndical, salarié lui-même) va vous envoyer ses conclusions le 25 janvier ou le 15 février. Là, il faut absolument saisir le greffe du Conseil des Prud'hommes et demander le report de votre propre dépôt de conclusion, ne serait-ce que pour gagner 2 mois, et aussi pour marquer qu'il n'y a pas respect des décisions données par le Conseil.

Par contre, vous-même, respectez les délais, notamment lorsque vous avez demandé un report. La logique voudrait qu'une fois que les conclusions du salarié, plus celles de l'employeur, sont écrites, et sont transmises au tribunal, il n'y ait pas besoin de plus. Or le principe c'est que, après la procédure écrite, il y a une procédure orale, et les magistrats prud'homaux y tiennent énormément.

Je reviens sur la procédure écrite : soyez très incisif, surtout si vous prenez un avocat. Les avocats ont tendance à penser que leurs qualités se pèsent au poids des conclusions. Il ne faut jamais perdre de vue qu'on est face à des magistrats qui ne sont pas professionnels et qu'il leur faut un rappel du droit, un rappel du droit très simple, il faut des faits (c'est le plus important) et des preuves. La preuve est ce qui est le plus difficile à obtenir. Je peux écrire des faits assez facilement, mais des preuves... On n'ose pas, en fait : « ça me gêne énormément de faire un témoignage... ».

J'ai eu le cas, dans une aumônerie catholique, d'une salariée mise à la porte, elle attaque aux Prud'hommes évidemment et elle produit 15 attestations comme quoi elle est une mère de famille exemplaire, une épouse sensationnelle, qu'elle travaillait beaucoup, ne disait que du bien de la structure dans laquelle elle travaillait... Du côté de la structure, on se tourne vers les 4 autres salariés sur lesquels 2 avaient été victimes de ses harcèlements, mais aucun ne voulait témoigner... Vous voyez que les preuves sont très complexes. C'est pour cela que dans les conseils que je vous donnais pour éviter l'action aux Prud'hommes, il faut toujours se rappeler qu'un salarié est susceptible d'aller aux Prud'hommes. Il y va pour de nombreuses raisons : il se retrouve au chômage et a besoin d'argent... Et si on ne prévoit pas cela à l'avance, on se retrouve aux Prud'hommes avec un dossier dans lequel il y a 4 pages de conclusions et pas une preuve, alors que durant des années il fallait qu'il arrête et qu'il fasse attention. Personne n'a voulu le prouver, on se retrouve complètement en difficultés. Un adage du droit dit : « *La preuve incombe au demandeur.* » Aux Prud'hommes, c'est le contraire, la preuve incombe au patron. Le salarié sera cru alors que le patron, parce qu'il est patron, est suspect, c'est ainsi. Parce que les magistrats prud'homaux estiment un peu qu'ils ont le devoir de rétablir l'équilibre contractuel de principe : l'employeur ayant le pouvoir, c'est déséquilibré... interprétation totalement fautive, mais qui est inscrite dans leur culture.

Après, il y a **l'audience de jugement**, préparez-la, ne laissez pas l'avocat conduire cela, l'avocat est là pour exprimer ce que vous pensez. Il vous donne des conseils, il vous aide à mettre les choses en forme, à bien les formuler. Assistez à l'audience, les magistrats y sont extrêmement sensibles. À la fin de la plaidoirie, l'avocat vous demandera si vous voulez ajouter quelque chose. Vous direz : « Oui, je suis navré de ce qu'il se passe », il faut dire des choses toutes simples. « Je vous demande vraiment de faire justice ». Vous direz quelque chose qui montrera que vous êtes des gens droits, et que le bon côté n'est pas forcément là où on pensait qu'il était. Faut-il l'assistance d'un avocat ? Je pense que oui, dans la plupart des cas, sauf si vous-même vous avez une formation de droit social, profitez-en, ça a toujours beaucoup d'effet quand l'employeur vient sans avocat. Si vous n'en avez pas, il y a tant de chausse-trappes dans la procédure et dans l'argumentation qu'il faut vraiment la présence d'un avocat.

Je vous donne un exemple, il y a quelques mois, dans une œuvre, un salarié est licencié, il y avait toutes les raisons de le licencier, il attaque aux Prud'hommes sa structure et gagne à peu près le tiers de ce qu'il demandait. La structure vient me voir en me disant : « Nous avons envie de faire

appel... ». Je regarde son dossier et m'aperçois que ce salarié n'était pas payé au SMIC, en fait la structure le logeait dans des conditions somptueuses dans une maison en plein Marseille, avec vue sur la mer, à son usage exclusif... et elle considérait que cela, au prix moyen des loyers à Marseille, valait 1 500 € ou 2 000 € par mois, et elle diminuait du SMIC le tiers ou le quart de la valeur locative, mais cela on ne peut pas le faire. Les Conseillers Prud'hommes n'ont pas fait attention lorsqu'ils ont jugé. Alors, faut-il faire appel ? Vous allez peut-être gagner, mais vous allez perdre là-dessus, car les juges en Appel vont s'en rendre compte... Donc, oui, il faut faire appel à un avocat, mais à condition de prendre le temps de le cadrer.

Faut-il faire appel après audience ? Cela dépend des Cours d'Appel. À Lyon, on a une très mauvaise Chambre Sociale de Cour d'Appel. Si une affaire aux Prud'hommes n'a pas très bien évolué, et qu'on a envie de faire appel, on peut perdre encore plus en appel. Il faut connaître l'endroit où on fait appel, c'est différent d'une Cour d'Appel à l'autre, il faut bien réfléchir, est-ce qu'on n'a pas intérêt à arrêter ? Parfois, il ne faut pas, ce n'est pas systématique. Ce n'est pas un déshonneur de perdre, peut-être faut-il limiter les dégâts. On risque de se retrouver en Appel avec une condamnation encore plus lourde.

Dernière partie de mon exposé : **tout peut être matière à contentieux**. Chaque salarié peut vous emmener devant le Conseil au début, à la fin, après. Mettez toutes les chances de votre côté. La première réflexion est d'opter pour le bon contrat de travail. Les employeurs quels qu'ils soient (industriels, commerçants, associatifs, monastiques) ont tendance à avoir un recours anormalement important au contrat à durée déterminée. C'est, de mon point de vue, une très grave erreur pour 3 raisons :

- Le contrat de droit commun est le contrat à durée indéterminée, CDI ne veut pas dire contrat à durée interminable, mais contrat à durée indéterminée, c'est-à-dire qu'il peut être rompu du jour au lendemain, avec un motif pour le rompre, c'est la voie normale du contrat de travail.

- Lorsqu'un salarié est en contrat à durée déterminée, surtout si le motif du recours au contrat est un motif un peu tiré par les cheveux, s'il est mauvais il sait bien que s'il veut être embauché à durée déterminée qu'il faut qu'il se tienne bien durant le temps du CDD, donc vous ne jugerez pas de la réalité de la personne. Mais lorsque vous aurez transformé son CDD en CDI et que les masques tomberont, ce sera beaucoup plus difficile. Il n'y a pas eu que du négatif depuis 2007, la loi est venue changer les périodes d'essais. Jusqu'à présent la période d'essai était de 15 jours pour les ouvriers, 1 mois pour les employés, 3 mois pour les cadres. On ne juge pas les qualités professionnelles, relationnelles, d'un salarié en 15 jours. Aujourd'hui, la loi dit 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, 4 mois pour les cadres, c'est différent.

Un ouvrier, en 2 mois, on voit à peu près ; un salarié en CDD s'il a eu quelques manquements à ce que vous attendez, vous n'avez pas le droit de le licencier pendant toute la durée de son CDD, alors qu'un salarié en CDI peut être licencié tout de suite. Plus on licencie tôt, moins on a de chance d'avoir affaire aux Prud'hommes. Utilisez les CDD pour ce pour quoi ils sont faits, c'est-à-dire des cas de figures précis : remplacement d'une personne pendant son absence, tâche occasionnelle précisément définie (il faut repeindre le monastère, j'embauche un peintre durant 1 an), surcroît exceptionnel d'activités ou emploi saisonnier. Schématiquement, ce sont les 4 types de situations pour lesquelles on a recours le plus fréquemment au CDD. Dans ces cas-là le CDI ne tient pas.

Prendre un CDD afin d'avoir plus de temps pour juger des qualités humaines et professionnelles du salarié est fraude à la loi, c'est appelé ainsi, et c'est une illusion. Ce qui n'empêche pas qu'il faut être très attentif à la première année d'activité d'un salarié, c'est là qu'on va laisser les habitudes se prendre et qu'elles risquent de devenir des usages, c'est là qu'on va laisser se mettre en place des modes opératoires qui ne devraient pas avoir lieu d'être. Surtout, faites des contrats.

Dans une œuvre on a embauché un directeur qui, petit à petit, s'est pris un peu pour le supérieur général et le propriétaire, donc il va falloir s'en séparer. Le problème est qu'il est venu

avec son épouse, que cette épouse depuis que son mari est là s'occupe du réfectoire et de beaucoup de choses bénévolement, et que si on licencie le mari, elle risque de dire : « Moi, bénévole, pas du tout, j'ai dû faire cela pour protéger l'emploi de mon mari, d'ailleurs j'ai dit au supérieur général que je ne voulais plus le faire et c'est à ce moment-là qu'ils ont dit que mon mari... ». Je n'exagère absolument pas, il faut faire très, très attention. Lorsque vous salariez quelqu'un faites-lui un contrat, même si c'est pour une journée. Le contrat de travail est obligatoire.

Rédigez-le correctement et, en particulier, faites attention aux "éléments substantiels" qui sont les éléments du contrat qui touchent à sa substance même, c'est-à-dire : CDI ou CDD, et dans le CDD la durée du contrat, emploi occupé avec sa classification et son appellation, rémunération, lieu et durée du travail (temps plein ou temps partiel). Très souvent il manque des éléments, ou ils sont mal rédigés. Par ex. vous embauchez un intendant pour un de vos couvents et, au bout de plusieurs mois, on change d'économiste général, et l'économiste général est nommé dans un autre couvent. Si dans le contrat de travail vous avez mis que votre lieu de travail est à Paris, mais qu'il peut être n'importe où en France sans que cela constitue une modification du contrat, vous pouvez dire à l'intendant en question : « À partir du 1<sup>er</sup> novembre, vous êtes à tel endroit, votre lieu de travail a changé. » Si vous avez écrit que le lieu de travail est à Paris, vous ne pouvez pas changer cet élément sans son accord. Donc, il est très important d'y faire attention. Et quand on n'en a pas parlé, si on lui a dit qu'il était embauché comme intendant sans dire où, c'est l'interprétation la plus favorable au salarié qui doit s'appliquer.

Faites aussi des avenants chaque fois qu'il est nécessaire, une petite lettre dans laquelle vous mettez : « Votre horaire de travail est modifié à partir de telle date » ou « vous étiez intéressé sur les ventes du magasin du monastère, on change de barème... ». Faites des avenants, faites des écrits, faites-les signer naturellement au salarié. Par le fait que tout va bien, on n'écrit rien ou alors on écrit que tout va bien – tous les employeurs font ainsi. Si un jour il y a un clash, on va aux Prud'hommes, et on n'a rien du tout dans les mains.

Attention aux usages qu'on laisse se créer et qui peuvent devenir "inscrits" dans le contrat de travail. Il ne s'agit pas non plus de tout judiciariser. Il faut dire très simplement aux salariés que les choses doivent être claires : s'il y a un contrôle de l'inspection du travail, si un accident se produit, on est obligé de formaliser par écrit. Autrement, on laisse se créer des usages, qui généralement passent à notre successeur... Quand apparaissent des difficultés, prévenez, puis mettez des avertissements. Ce sont deux choses différentes, on hésite à mettre un avertissement et on a raison. Nous détestons sanctionner, licencier, contrairement à ce que disent les syndicats. Il n'empêche qu'il peut y avoir des difficultés, que vous voyez venir à des petites choses, des retards ou des congés maladie qui se multiplient, des imperfections techniques... il faut prévenir dans un entretien, remettre une lettre en mains propres. Très souvent, on ne le fait pas, et le fait de ne pas le faire va conduire à un moment à une situation sans retour, quelque part injuste...

[...]

... heureusement, il y a 10 % des salariés qui font plus que bien leur travail, et il y a 10 % d'emmerdeurs ! Ce n'est jamais que 10 %, si vous avez 2 salariés, ça fait 0,2 %, ça peut se gérer. Or, quand on mal fait son boulot, soit on est un vrai cossard, un profiteur, là aussi c'est encore une catégorie de 10 %, soit on le fait mal parce qu'on ne se rend pas forcément bien compte qu'on le fait mal. Et on s'en rend d'autant moins compte que celui qui est responsable ne vous le dit pas, vous fait de grands sourires en espérant que ça va aller mieux. Nous sommes responsables de ne pas dire aux gens... d'ailleurs, dans les deux cas, on ne dit pas assez aux gens. Combien de fois dites-vous merci à vos collaborateurs ? – « *Tous les jours* » ! – « C'est formidable, ma sœur, c'est rarissime. »

Combien de fois fait-on des remarques négatives, on explique, je crois vraiment que ça aide la personne à se remettre en question. Assez souvent, quand on le fait, on voit le salarié revenir le lendemain : « Je vais faire attention... ». Prévenez oralement et prévenez par écrit ; puis, quand cela s'aggrave, il ne faut pas hésiter et dire : attention. Par écrit, rappelez les faits et mettez en avant le fait que si cela ne s'améliore pas, nous serons obligés de rompre le contrat... N'oubliez pas que les sanctions disciplinaires qui sont l'avertissement et la mise à pieds se prescrivent par deux ans, c'est-à-dire que si vous avez mis un avertissement le 19 octobre 2008, vous ne pouvez plus vous dire

aujourd'hui que, déjà en 2008 vous avez mis un avertissement : il est inscrit, il est dépassé. On a retiré le dossier pour une sanction qui a plus de deux ans, il peut vous dresser un procès verbal. Les sanctions se prescrivent pour 2 ans. Une sanction de plus de 2 ans est à retirer du dossier du salarié.

– *Un avertissement peut être donné tous les combien ? Si un avertissement ne porte pas son effet...*

C'est une bonne question. J'ai ri d'abord et j'ai eu tort !... Dans la fonction publique, il y a un barème : il y a 3 avertissements, puis il y a 3 blâmes, puis 3 remontrances. En droit du travail, il n'y en a pas. La question que se posent les tribunaux est de savoir si le salarié a été mis par son employeur en situation de se rendre compte qu'il engageait la pérennité de son contrat de travail par son comportement. À partir de là, on peut mettre autant d'avertissements qu'on veut ; si on en met trop, ça ne veut plus rien dire ; si on n'en met pas assez, on va dire qu'il n'y a rien dans le dossier. Je dirais que quelqu'un qui, dans une période de deux ans, a eu deux ou trois avertissements, quand même... Si, en plus, il les a eu très rapprochés... Faites attention au harcèlement moral. Aujourd'hui, les salariés ont découvert le harcèlement moral comme l'universelle panacée. Un salarié va au Prud'homme et dit qu'il a eu trois avertissements et que c'est du harcèlement moral... Si, sur un avertissement, on voit qu'il n'y a pas d'effet, il faut passer à l'échelle au-dessus, la sanction doit être proportionnelle à la faute, l'échelle au-dessus, c'est la mise à pieds. Vous pouvez mettre un jour de mise à pieds, ça suffit. Ensuite, on passe au licenciement. Mais le dossier qui est plein d'avertissements, quelque part, ça s'annule.

- Attention à quelques points particuliers sur lesquels je voudrais insister pour terminer.

**La notion de caractère propre**, savez-vous ce que c'est ?

C'est une notion qui a été diffusée par l'Enseignement Catholique depuis les accords Coupé-Lang. Les professeurs de l'Enseignement Catholique, quoique payés par l'État, étaient salariés du droit privé et relevaient du Conseil d'État (aujourd'hui, c'est fini). La jurisprudence considérait qu'il était légitime qu'un établissement – dont le caractère propre était un établissement d'Enseignement Catholique – exige de certains de ses enseignants une cohérence avec ce caractère propre ; par exemple, exige qu'un professeur de philosophie ne fasse pas des cours manifestant et incitant à un athéisme militant ; par exemple, qu'un professeur d'histoire ne passe pas les 2/3 de l'année sur les fantasmes de la Sainte Inquisition, qu'il y ait un minimum de respect du « caractère propre ». Ce n'est plus possible pour les professeurs de l'Enseignement Catholique puisque c'est le recteur qui peut mettre fin à leur contrat et il faut pour cela un certain nombre d'incompatibilités majeures.

On a vu fleurir des jurisprudences où les magistrats disaient : « Effectivement, quand on vient travailler dans une communauté religieuse, ce n'est pas un lieu de travail comme les autres, effectivement c'est normal qu'il y ait une sujétion au travail le dimanche parce que c'est le dimanche que la communauté accueille, plus que les autres jours. C'est normal que les ordres puissent venir d'une hiérarchie salariée, mais aussi d'une hiérarchie monastique, ecclésiale. Cette notion de caractère propre revient, et je crois qu'on a intérêt à la mettre dans le contrat, ou dans un additif au contrat, dans un livret d'accueil du salarié. Ici, vous entrez dans une Institution Catholique, cela veut dire que sur la tenue, sur beaucoup de choses... ce n'est pas inutile et les tribunaux peuvent le valider.

- **Deuxième chose : la notion de bénévolat-salariat** sous deux angles. L'un qui est le travail dissimulé, vous parliez des bénévoles en disant : « Attention, si on offre le déjeuner tous les jours aux bénévoles, on va dire que c'est un mode de rémunération. » Alors, qu'est-ce qui caractérise le contrat de travail, le fait qu'il y ait une relation de travail ? C'est une seule chose : le lien de subordination. La caractéristique du contrat de travail est le lien de subordination. Est-ce que oui ou non, je suis subordonné au chef d'entreprise, au patron de la communauté ? Cela veut dire qu'il me fixe des horaires...

À Fourvière, nous avons 150 bénévoles. Ils ne viennent pas tous les jours, certains ne viennent qu'une fois par mois. Nous faisons très attention. Nous faisons une charte du bénévolat. On est bien obligé d'organiser les bénévoles. À partir du moment où il y a une charte, il y a une subordination quelque part. On leur explique ça en leur disant : « Naturellement, vous êtes libres, mais cette liberté s'exerce dans un cadre et il faut dire si vous ne venez pas. Quand vous venez, il faut respecter les règles de fonctionnement. Vous ne prenez pas n'importe quel groupe, mais celui qu'on vous donne. Vous ne faites pas ça à n'importe quelle heure, vous ne dites pas n'importe quoi. »

Un deuxième problème, plus subtil : **quand un salarié est en même temps bénévole**. Ma mère, vous m'embauchez comme directeur du personnel de vos institutions ; et moi, je suis emballé par votre congrégation, je suis emballé par la manière dont vous priez, par l'ambiance... et je vous propose de venir habiter chez vous comme un frère convers, et, à mes moments perdus, de m'occuper de votre jardin ; et, le soir, de faire des spectacles créatifs pour vous ! Eh bien, je suis salarié et bénévole, ça existe.

Dans une très, très grande institution, qui organise tous les ans une kermesse très importante, il y a des stands, le personnel est invité à venir aider à tenir les stands en dehors de ses heures de travail, c'est le samedi et le dimanche, il n'est évidemment pas payé pour cela, ce serait contraire au principe de la kermesse. Un jour, au stand où on faisait les frites, les merguez... accident, la friteuse se renverse et l'un des salariés se blesse. Est-ce que c'était un accident du travail ? En première instance, on a perdu. Il était sur son lieu de travail. Certes, ce n'était pas pendant son temps de travail, mais c'est bien son employeur qui lui avait demandé de venir, et c'est bien à l'occasion d'une forme de travail, il y avait bien un lien de subordination. La Cour d'Appel – et cela a été confirmé en Cour de Cassation – a dit : « Lorsqu'un salarié a une activité bénévole au bénéfice de l'association – cela n'existe que dans le milieu associatif, il ne peut pas y avoir un salarié-bénévole chez Renault – il faut prendre la précaution que l'activité bénévole ne correspond pas à son métier, par ex. si ce n'est pas le cuisinier qui fait les frites, mais le professeur de gymnastique, si ce n'est pas le professeur de gymnastique qui entraîne l'équipe de football, mais le cuisinier... C'est le seul moyen de bien distinguer les activités... ça augmente le risque d'accident, mais ça limite celui de travail dissimulé... Faites bien la distinction.

Il est important aussi que les salariés puissent avoir un peu de temps bénévole : ça veut dire qu'ils comprennent ce que vous faites. Pour nous, à Fourvière, il y a une immense fête le 8 septembre, fête de la Nativité de la Vierge, où le Maire de Lyon, tous les ans depuis 1584, vient remettre à l'Archevêque de Lyon, un louis d'or. Aujourd'hui, le Maire fait frapper une médaille de la Ville de Lyon tous les ans, pas que pour nous, mais l'exemplaire n° 0001 est pour l'Archevêque de Lyon et remis en grande pompe le 8 septembre, pendant que nous entonnons le Tantum Ergo. Nous offrons à l'issue de la messe une sorte de lunch à tous les gens qui viennent là. Je m'organise avec les sociétés de restauration collective. Il y a des salariés et des secrétaires de Fourvière qui donnent un coup de main. C'est en dehors de leur temps de travail, à 7 h du soir. On ne va pas les payer pour cela, si elles ne veulent pas le faire, elles ne le font pas, mais elles ne font pas de travail de secrétariat.

- Attention aux **avantages en nature**, il y a le problème du redressement URSSAF derrière, 150 € par mois vous avez une cotisation dessus, puis il y a le fisc. Les avantages en nature sont très bien régulés. Il y a des barèmes, appliquez les barèmes. Ne vous prenez pas trop la tête sur l'usage du téléphone portable, sur l'ordinateur portable, j'ai vu peu de redressements là-dessus. Mais, sur la voiture, sur les frais de restaurant, faites attention. Le fait qu'un salarié déjeune au monastère tous les jours est un avantage en nature. Et puis surtout, dirigez, c'est-à-dire ayez de l'autorité au sens noble du terme, essayez d'avoir l'obsession de faire grandir le salarié afin qu'il prenne de plus en plus d'autonomie, surtout ayez de l'autorité. Je vais être emphatique et prétentieux : « Que votre oui, sois oui, que votre non soit non », que les choses soient bien claires, que vous soyez des référents. Vous l'êtes naturellement.

Naturellement, un salarié considère d'abord que son patron est patron parce qu'il a des qualités pour l'être. S'il ne les a pas, il va s'en rendre compte assez vite et c'est là qu'il peut y avoir des difficultés. La situation de l'autorité n'est pas la situation d'abus de pouvoir ; faites confiance, mais ça veut dire vérifier que vous avez raison de faire confiance ; c'est-à-dire que les délégations que vous avez données soient de bonnes délégations.

**Veillez à la cohésion**, évitez de développer une organisation trop coupée entre vous et vos salariés. Essayez de créer de la cohésion autour d'une œuvre commune. Je suis très frappé, dans les maisons religieuses médico-sociales dans lesquelles j'interviens, de l'abandon qui a été fait parfois de la référence à l'intuition fondatrice de ceux qui ont créé l'institution. Vous avez du personnel qui ne sait plus où il est. Comme il ne sait plus où il est, il s'applique la convention collective 1951. Il ne sait plus pourquoi il est là. Dans les institutions où on le lui rappelle, je ne crois pas qu'il faille demander un certificat de baptême et un reçu du denier du culte ! Mais dire : « Vous êtes entré dans une institution catholique qui a été créée dans telle condition, dont la vocation est celle-ci, il faut que vous vous y sentiez bien. » C'est ce que j'appelle de la cohésion. Naturellement, il faut être en cohérence avec les valeurs auxquelles on aspire.

Enfin **la délégation**. Les difficultés les plus grandes sont avec le personnel dirigeant. Il y a plusieurs cas de figure : le cas où on ne le laisse pas remplir son rôle de dirigeant, on le remplit à sa place ou on vient le perturber. Celui où il va au-delà de son rôle de dirigeant et se prend pour ce qu'il n'est pas. Il y a le fait que les hommes sont les hommes, le poids du temps, les années qui passent... Faites attention à ce que la délégation donnée au cadre directeur de l'établissement soit bien précise et corresponde bien à ce que vous en attendez.

### **Questions :**

– *Pour présenter le tribunal des Prud'hommes il y a la semi-parité, divisée entre côté patronal et côté syndical, on se partage des dossiers, je n'ai pas compris de quoi il s'agit.*

Aux Prud'hommes, il y a deux moments où vous rencontrez les juges : en conciliation (un employeur, un salarié) ; à l'audience de jugement (deux employeurs, deux salariés). Dans une audience il y a à peu près 10 ou 12 affaires, à l'issue de l'audience on ne donne pas le résultat de l'affaire sur le siège, on dit qu'on met en délibéré. À l'issue de l'audience, les conseillers se répartissent deux à deux les dossiers pour arrêter le jugement. On fait un tour de table pour demander les avis, mais on n'arrête pas le jugement. Eux l'arrêtent, et se répartissent ensuite les dossiers.

Oui, il est validé par les trois autres, mais c'est très rare qu'on dise à quelqu'un : non. Quand cela arrive, il y a départage, c'est-à-dire que les deux employeurs votent blanc, les deux salariés votent noir. Dans ce cas, un nouveau procès a lieu en présence d'un magistrat professionnel qui fait pencher la balance d'un côté ou de l'autre.

– *Au début vous avez parlé de la convention collective en disant qu'on pouvait trouver sur Légifrance la convention collective à laquelle on appartenait. Mais la convention collective, est-elle du côté de l'employeur ou du salarié, si c'est une femme de ménage ?*

C'est l'activité de l'employeur qui détermine la convention collective. Les femmes de ménage de Renault par ex. ne sont couvertes par la convention collective des femmes de ménages, mais par la convention de la métallurgie ou de l'automobile.

– *Il y a des conventions collectives par activité.*

Oui, en principe, par branches d'activités, mais du côté de l'employeur. Ce qui compte, c'est l'activité de l'employeur. L'APE veut dire activité principale de l'employeur.

– *Quand il existe une convention collective, est-ce qu'on peut se référer simplement au droit du travail général ou doit-on se référer obligatoirement à la convention collective ?*

Si elle est étendue, vous êtes obligée de vous y référer. Vous pouvez seulement faire mieux, donner plus. La convention collective est toujours supérieure au droit du travail. Et le contrat est au moins égal, voir supérieur, à la convention collective.

– *Un contrat de travail est-il toujours obligatoire ? Il me semblait qu'un bulletin de salaire pouvait tenir lieu.*

Oui, le contrat de travail écrit est obligatoire. S'il n'y en a pas, le bulletin de salaire fait preuve qu'il y en a un, mais comme il n'est pas écrit, on va lire ce contrat virtuel dans le sens le plus favorable au salarié, c'est-à-dire que vous ne pourrez rien exiger du salarié qu'il n'accepte pratiquement.

– *Quand on est en CEA (chèque emploi associatif), ça sert de contrat de travail jusqu'à 8 h par semaine, mais au-delà, il faut un contrat écrit.*

Oui, le CEA et le CESU (chèque emploi service universel) sont des modes de paiement du salaire pour ne pas vous compliquer les choses. Quand c'est une toute petite partie du temps, 8 h, on admet que ça vaille un contrat de travail, au-delà, non.

– *Je reviens au code APE, par rapport à nos communautés. Il n'y a pas de code APE en communauté religieuse, même au niveau de nos activités. Je pense à la société commerciale de Martigné Briand où il y a différentes activités : la confiture, le magasin, reproduction d'icônes sur bois... Lorsque cela a changé, la sœur avait téléphoné, c'est un peu au cours de la conversation qu'ils ont mis le code.*

C'est évident que le code qui est sur le bulletin de paye donne droit à une convention collective, ce qui est complexe est de choisir le bon code. La règle est de prendre l'activité principale. Dans votre affaire, l'activité principale se juge par rapport à quoi ? Au chiffre d'affaires, au nombre de salariés employés dans cette activité, c'est quelque chose comme cela.

– *Pas forcément, par ex. nous avons du personnel, mais pas pour une activité collective, on a un jardinier, une personne qui nous aide à la cuisine.*

C'est du personnel de maison.

– *Oui, mais ce sont les activités de la communauté qui comptent pour la convention collective, c'est ce que vous avez dit tout à l'heure.*

Oui, en principe.

– *Ce sont deux employés qui ont un travail...*

Qu'ont-ils comme code ?

– *Je ne sais pas, c'est le code de l'Abbaye.*

Il n'y a peut-être pas de convention, c'est bien possible.

– *On prend le droit du travail ?*

- *C'est l'organisation religieuse... il n'y a pas de convention*

*Dans le cas où c'est la société commerciale, on parle de société commerciale inscrite au registre du commerce (et même, pas toujours)...*

*La convention collective du personnel laïc n'est plus applicable, mais peut encore servir de référence. La Corref donne encore la valeur du point.*

– *Par rapport au rôle de l'avocat. Vous avez parlé de prendre un avocat seulement si on va jusqu'au jugement, mais cela a déjà joué pour nous sur le choix de concilier ou pas. C'est lui qui nous avait conseillé et nous avait dit : « Il n'y a aucune raison de concilier, on peut aller jusqu'au bout. » Quand on ne sait vraiment pas, on prend un avocat pour savoir cela. Mais après, il vaut quand même mieux parler au jugement, vous dites qu'il faut laisser l'avocat ?*

Je dis que ce n'est pas parce qu'on prend un avocat qu'il faut se débarrasser du dossier, donc il faut complètement vous y mettre. Évidemment, il connaît le droit plus que vous, il est de bon conseil.

– *Là, c'était préalable au licenciement, c'est lui qui nous a conseillé les étapes à suivre.*



Il a donc participé à la constitution du dossier. Ensuite, il y a ce qu'on peut faire quand arrive le procès. Je pense qu'il faut que vous y soyez physiquement présent, pas pour parler à sa place, mais pour parler en complément, et montrer que vous prenez l'affaire à cœur, les juges y sont très sensibles, en général les patrons d'entreprises n'y sont pas, et ils se plaignent après de perdre leur dossier.

– *Peut-on changer le contenu d'un contrat de travail ?*

Oui, avec l'accord du salarié.

– *J'ai un homme qui est embauché comme chauffeur-livreur et polyvalent, il dit qu'il n'est pas payé pour ça. Alors est-ce que je peux changer le contrat ?*

C'est intéressant. Depuis combien de temps ne livre-t-il plus ?

– *Il livre un tout petit peu, mais plus grand chose. Il y a un avantage en nature.*

La question est : est-ce qu'il y a eu une erreur lorsqu'on l'a embauché comme chauffeur-livreur polyvalent ?

– *Oui, maintenant les circonstances ont changé...*

Oui, il faut faire une modification de son contrat.

– *Et s'il râle ?*

S'il râle... en l'occurrence, il veut être quoi ?

– *Il est polyvalent chez nous, il fait tout.*

Il veut être chauffeur-livreur ?

– *Oui, il trouve que c'est mieux pour lui.*

Pendant ce temps, il se ballade ! Il est embauché comme chauffeur-livreur polyvalent, je crois qu'il faut lui faire un courrier lui rappelant cela, en lui rappelant qu'aujourd'hui les circonstances font que la partie livreur existe toujours ponctuellement, et que par conséquent vous êtes parfaitement dans le cadre de son contrat de travail en lui demandant ce que vous lui demandez de faire. Si maintenant il réagit, il faudra le licencier.

– *Vous le licenciez, alors il n'y a pas de changement de contrat ?*

Non, il n'y a pas changement de contrat, s'il a été embauché comme chauffeur-livreur et qu'on veuille maintenant lui faire faire de la polyvalence. Il a été embauché comme chauffeur-livreur polyvalent.

– *Oui.*

Il n'y a jamais eu dans le contrat 80 % de chauffeur-livreur et 20 % de polyvalent ?

– *Non.*

À mon avis, il n'y a pas de problème.

– *Il vaut mieux le changer quand même ?*

Bien sûr, il vaut mieux lui faire ce type de courrier se terminant par : « Pour la bonne règle, je vous demande de me retourner un exemplaire de la présente avec votre signature. »

– *Qu'est-ce que cela veut dire de tenir informé le salarié du contenu du document unique ?*

Le document unique d'évaluation des risques ? Non, je n'en ai pas parlé. En deux mots : la loi vous oblige, dès que vous employez du personnel, à établir un document unique d'évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire de dire : « Chez nous, voilà les situations qui peuvent être des situations à risques » ; en les classant en 4 catégories, et lister les mesures que vous prenez pour lutter contre les risques importants. Ce document est tenu à la disposition du personnel. Pour le faire, il y a des modèles qui existent, ce n'est pas compliqué. Vous établissez le document en analysant les accidents qui ont eu lieu précédemment. S'il n'y en a jamais eu, c'est qu'il n'y a pas de risques.

– *J'ai entendu dire que le salarié devait être informé...*

Je ne suis pas sûr du tout que le salarié doit être tenu informé, il est à disposition mais ne doit pas être remis. On doit lui remettre les règles de sécurité. Dans votre règlement intérieur, il doit y avoir les règles de sécurité, celui-là est remis au salarié. Mais le document unique est laissé à disposition, il n'est pas remis au salarié.

– *Il doit être revu tous les ans ?*  
Il est revu tous les ans.

Frère Benoît Lanéry, Président,  
Et les membres du Conseil d'Administration

Ont le plaisir de vous inviter à la prochaine

**Assemblée Générale  
De l'Association « Monastic »**

**Qui se tiendra le mercredi 15 FÉVRIER 2012**

chez les Lazaristes, rue de Sèvres.

Nous espérons vous y accueillir très nombreux.

Toutes informations et documents utiles  
vous parviendront en temps opportun.



## **« MONASTIC »**

Régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, l'Association « MONASTIC » a pour but d'aider et d'assister les instituts et communautés monastiques dans les questions liées aux réalités économiques :  
questions éthiques  
juridiques et administratives  
financières et fiscales  
commerciales  
notamment celles de propriété intellectuelle et plus précisément de la marque « MONASTIC ».

### **Siège Social**

Abbaye Notre Dame de Cîteaux, 21700 Saint Nicolas les Cîteaux  
**(ne pas envoyer de courrier à cette adresse)**

### **Toute correspondance doit être adressée à :**

MONASTIC – Service Administratif  
10 Allée du Carmel – 40500 Saint Sever sur Adour  
Tel-Fax : 05 58 76 28 64  
E-mail : info@monastic-euro.org

### **Site Internet**

**[www.monastic-euro.org](http://www.monastic-euro.org)**

### **Présidence**

Frère Benoît  
Abbaye de La Pierre qui Vire  
89630 Saint-Léger-Vauban  
Téléphone 03 86 33 19 30 - Fax 03 86 33 19 33  
E-mail f.benoit@apqv.fr

### **Secrétaire statutaire**

Sœur Anne-Marie  
Carmel de Montmartre  
34, R. Chevalier de la Barre  
75018 PARIS  
Téléphone 01 46 06 33 48 – Fax : 01 46 06 53 80  
E-mail : montmartre.ocd2@orange.fr

### **Trésorerie**

Sœur Madeleine  
Abbaye Notre Dame de Belval  
457 rue du Monastère  
62130 TROISVAUX Téléphone  
Téléphone 03 21 04 10 10 - Fax 03 21 47 18 15  
E-mail : economie.belval62@orange.fr