

Concours section : 1er concours d'accès

Epreuve matière : Cas pratique PENAL

N° Anonymat : AYPZQ758 HS

Nombre de pages : 8

17 / 20

Concours : ENM, 1^{er} concours

Epreuve : Cas pratique de droit pénal ou procédure pénale

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de la feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.



1. Type d'enquête adapté à la situation ?

Le code de procédure pénale prévoit deux cadres d'enquête distincts, l'enquête de flagrance, article 53 et l'enquête préliminaire, article 75.

Pour mettre en œuvre une enquête de flagrance, l'article 53 exige : un crime ou un délit flagrant, ce qui concerne une infraction en cours de commission ou qui vient d'être commise ou tentée. Or en espèce, les faits rapportés par M. Jacques R se sont passés avant son licenciement et l'on sait que l'auteur de ceux-ci, l'employeur de Monsieur R, n'a été convoqué par les policiers que quinze jours après la plainte. Sachant que lorsqu'une enquête de flagrance est ouverte, c'est par une durée de 8 jours, et qu'elle exige que des actes d'enquête soient réalisés tous les jours, on peut en déduire que dans la situation ici présente c'est une enquête préliminaire qui a été ouverte, la flagrance n'étant pas établie.

Cette enquête n'est assortie d'aucun délai et n'impose pas aux enquêteurs de réaliser des actes quotidiens. C'est le cadre le plus adapté.

2. Dans quel cadre juridique Monsieur Grandchef est-il entendu ?

Dans le cadre de l'enquête ouverte suite à la plainte de Monsieur Jacques R, Monsieur Grandchef, son ancien employeur, est convoqué par la police locale. Il se présente de lui-même et est auditionné sur place.

Le code de procédure pénale prévoit trois formes d'auditions différentes dans le cadre d'une enquête. Il peut s'agir de l'audition d'un témoin. Celle-ci est réalisée sans contrainte, seules les nécessités de l'enquête peuvent justifier que celui-ci soit retenu dans les locaux de police pour une durée ne pouvant excéder 4h, article 62. Il n'existe à son encontre aucuns soupçons.

A côté de cette forme d'audition, on trouve l'audition libre, article 61-1. Elle concerne les personnes à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté une infraction.

Enfin, on a l'audition d'une personne ayant préalablement été placée en garde à vue.

N°

115

En espèce, il existe une plainte contre Monsieur Grandchef, étayée par des attestations de témoins qui ont constaté une dégradation de l'état physique de la victime présumée - ces éléments sont de nature à faire naître des soupçons envers Monsieur Grandchef - Dès lors, sachant qu'il a été convoqué et qu'il se présente librement, qu'il existe des soupçons à son égard, l'audition qui lui est applicable est l'audition libre.

S'il avait été amené de force au commissariat, il aurait d'abord dû être placé en garde à vue et auditionné dans ce cadre là.

Il est précisé qu'à la fin du recueil ^{de la plainte}, Monsieur Grandchef s'est mis en colère et a mis fin à l'audition. Si les enquêteurs souhaitent empêcher son départ, ils n'auront pas d'autre choix que de le placer en garde à vue et de poursuivre l'audition sous contrainte, après lui avoir notifié ses droits selon l'article 63-1.

3. Quelles sont les formalités à respecter vis-à-vis de Monsieur Grandchef ?

Dans le cadre de l'audition libre, l'article 61-1 du code de procédure pénale exige que plusieurs droits et informations soient communiqués au suspect avant l'audition.

La personne est informée des faits qu'elle est soupçonnée avoir commis, de leur qualification, date et heure de commission. De son droit de quitter les locaux à tout moment, d'être assistée par un interprète si cela est nécessaire, de faire des déclarations, de répondre aux questions ou de se taire. Dans le cas où elle est soupçonnée d'avoir commis un crime ou un délit, comme c'est le cas en espèce, les enquêteurs l'informent de son droit à être assistée, au cours de son audition, d'un avocat, ce qu'elle peut refuser expressément.

Dans les faits, Monsieur Grandchef a été convoqué par écrit. Sa convocation doit elle aussi comporter plusieurs mentions pour être régulière. Elle doit indiquer l'infraction dont il est soupçonné, son droit d'être assisté par un avocat, les conditions d'accès à l'aide juridictionnelle, les lieux où il peut obtenir des conseils juridiques avant d'être auditionné.

Ces notifications sont une condition de la régularité de l'audition libre, elles doivent figurer dans le procès verbal d'audition pour s'assurer de sa régularité.

Si les enquêteurs décident par la suite de placer Monsieur Grandchef en garde à vue, les droits attachés à ce régime devront à leur tour lui être notifiés à peine d'irrégularité de la mesure entraînant sa nullité. Dans ce cas, la garde à vue sera présumée avoir commencé dès le début de l'audition initiale, ce qui est notifié à l'intéressé.

4. Quelles sont les orientations procédurales envisageables ?

A l'heure où les procédures sont transmises au parquet, l'enquête n'a pas encore permis de vérifier les dires de Monsieur Grandchef et de Monsieur Jacques R. A première vue, le procureur devrait donc poursuivre l'enquête en réunissant les deux plaintes dans la même procédure. Les faits paraissant de nature délictuelle, une instruction préparatoire n'est pas obligatoire et ne semble pas opportune, ceux-ci n'étant ni particulièrement graves ni particulièrement complexes. Une fois le dossier plus étayé, le procureur aura la possibilité de classer sans suite mais cela ne paraît pas évident car on a des faits qui ont un caractère délictuel et qui sont confortés par des témoignages. Il peut privilégier une alternative aux poursuites mais là encore cela semble trop clément envers l'employeur Monsieur Grandchef. Un renvoi devant le tribunal correctionnel sera plus adapté, en formation collégiale.

En ce qui concerne Monsieur R, les faits sont moins clairs et ne sont allégués que par Monsieur Grandchef en réponse à sa plainte. Aucun élément extérieur ne conforte ses dires. Dès lors, en l'état un classement sans suite apparaît opportun. Sachant que cela n'empêche pas le procureur de le poursuivre ultérieurement si d'autres faits surgissent, le classement sans suite n'éteignant pas l'action publique.

5. Le délit de diffamation vous paraît-il pouvoir être retenu à l'encontre de Monsieur Grandchef ?

La diffamation est une infraction spéciale prévue par la loi relative à la liberté de la presse du 29 juillet 1881. Elle peut être définie comme toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé.

Plus précisément l'allégation ou l'imputation doit porter sur un ou plusieurs faits de nature à être l'objet d'une preuve et d'un débat contradictoire.

Or en espèce, Monsieur R indique que M. Grandchef a tenu des "propos violents qui l'humiliaient devant ses subordonnés". De tels propos peuvent-ils être entendus comme des faits de nature à être l'objet d'une preuve ? A première vue, sans doute pas.* La jurisprudence a par exemple considéré que l'usage du terme "irresponsable" ne constituait pas un tel fait.

* même si il est difficile de se prononcer puisqu'aucun exemple n'est donné. Cependant, si on imagine les propos qui ont pu être tenus, les doutes sont permis.

Si les propos ne sont pas des faits au sens où l'entend la jurisprudence, il n'y a pas de diffamation, mais injure.

L'injure étant ~~c'est-à-dire une allégation ou imputation~~, une expression outrageante, un terme de mépris ou d'invective qui ne réfère l'imputation d'aucun fait.

Les propos usant à humilier Monsieur R n'entrent donc pas dans la qualification de la diffamation mais plutôt dans celle d'injures.

Cela permet de s'interroger sur les autres infractions pouvant être retenues envers M. Grandchef ?
Outre l'insulte qui peut être retenue pour les propos humiliant, il est possible de retenir le harcèlement moral.

L'article 222-33-2 du code pénal indique que le fait de harceler autrui est puni de deux ans d'emprisonnement et 30000 € d'amende.

Pour être constitué :

Elément matériel : des propos ou comportements répétés ayant pour résultat ou pour objet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En espèce, Monsieur Grandchef a tenu des propos de manière répétée, ce qui a dégradé les conditions de travail de M. R, l'ont humilié devant ses collègues et subordonnés et ont nuit à sa santé, son état physique s'étant dégradé, l'amenant même à consulter un médecin. Son avenir professionnel a quant à lui pris fin, Monsieur R ayant été licencié.

L'élément matériel est constitué.

Elément moral : le délit est une infraction intentionnelle sauf texte contraire.

Monsieur Grandchef a volontairement adopté ce comportement et tenu des propos humiliant, car il était "excédé" par le comportement de M. R.

Le harcèlement moral est constitué.

Le même comportement pourrait être qualifié de violences volontaires.

En effet, on a des "propos violents" qui causent un choc émotionnel, ce sont donc des violences morales. Pour autant, la qualification d'harcèlement moral semble plus adaptée et opportune. Elle est spéciale et plus sévèrement réprimée que les violences volontaires sans ITI, constituent une contravention de 5^e classe, R625-1 du code pénal.

Ici, on ne peut pas retenir les deux qualifications car elles sont en concours idéal, elles portent sur les mêmes faits et portent atteinte à la même valeur protégée, à savoir la personne. Ce qui explique le choix de la qualification préalablement réalisée.

6. Quelle infraction pourrait être retenue dans le cadre de la plainte de Monsieur Grandchef à l'encontre de Monsieur R ?

Monsieur Grandchef estime que les allégations de Monsieur R, celles qui constituent la plainte de ce dernier, sont mensongères.

Si l'enquête établit qu'en effet, les propos de Monsieur R sont faux, celui-ci commet éventuellement une diffamation et certainement une dénonciation calomnieuse.

Concours section : 1er concours d'accès

Epreuve matière : Cas pratique PENAL

N° Anonymat : AYPZQ758 HS

Nombre de pages : 8

Concours : ENM, 1^{er} concours

Epreuve : cas pratique de droit pénal ou de procédure pénale

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de la feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.



on peut penser à la diffamation si les faits imputés à Monsieur G sont des faits de nature à faire l'objet d'une preuve et d'un débat contradictoire et que l'on établit qu'ils ont porté atteinte à son honneur (l'estime de lui-même) ou à sa considération (estime que les autres ont à son égard).

En espèce, cette qualification pourrait être retenue si les faits rapportés par Monsieur R sont faux car ils nuisent à l'image de l'employeur qu'est M. Grandchief et que ceux-ci sont des faits de nature à faire l'objet d'une preuve.

Plus certainement, Monsieur R se rendrait coupable de dénonciation calomnieuse, article 226-10. Il commet l'élément matériel : en dénonçant un fait de nature à entraîner des sanctions judiciaires à un officier de police judiciaire.

Le fait est bien dirigé contre une personne déterminée et volontaire.

L'infraction est constituée (si les faits s'avèrent faux)

A ce titre, Monsieur R encourt une peine de cinq ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Ce sera cette dernière infraction qui sera très certainement retenue plutôt que l'autre.

N°

31.6

N°

.../...

