

Flash Information

Le 26 avril 2022

Responsabilité

La responsabilité pénale de l'employeur

Un agent de maintenance a été mortellement blessé par suite de l'explosion d'une pompe qu'il tentait de remettre en marche. Cette situation échappe aux seules règles du droit du travail. Dans ce cas, il s'agit de **la responsabilité pénale de l'employeur**, qui comprend l'ensemble des sanctions pénales liées à la violation des dispositions légales et conventionnelles dans une relation individuelle ou collective de travail.

La responsabilité pénale est l'obligation légale faite à une personne, reconnue coupable par un tribunal, de supporter la peine prévue par la loi et non plus de réparer le préjudice causé à la victime comme dans le cas de la responsabilité civile.

Il y a dans la responsabilité pénale une dimension collective : l'action publique engagée par le procureur de la République est engagée au nom de la société dans son ensemble pour réprimer un trouble à l'ordre public. C'est d'ailleurs pourquoi les poursuites peuvent être engagées en l'absence même de plainte déposée par la victime.

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée :

- En cas d'infractions relatives à l'hygiène et la sécurité (accident du travail) ;
- En cas de travail illégal (travail dissimulé, marchandage, prêt de main-d'œuvre illicite, emploi irrégulier de travailleur étranger, cumul irrégulier d'emploi) ;
- En cas de délit d'entrave (porter atteinte à la constitution, l'organisation ou le fonctionnement d'une instance représentative du personnel, ou à l'exercice d'un droit syndical) ;
- Lorsque par sa faute personnelle, le chef d'entreprise met en danger la vie d'autrui ou porte atteinte, involontairement, à la vie et à l'intégrité physique des salariés (discrimination, traite des travailleurs, travail forcé, harcèlement moral ou sexuel).

1 - Obligations réglementaires

A - L'employeur s'expose à un risque pénal en cas de violation des règles légales de sécurité

Selon l'adage « il n'y a pas de crime, il n'y a pas de peine sans une loi qui les prévoit », l'employeur ne peut engager sa responsabilité pénale que lorsqu'un texte a proscrit son action ou son abstention et a prévu une sanction adéquate. En d'autres termes, il ne peut pas y avoir de poursuite pénale si les manquements de l'employeur n'ont pas été prévus et réprimés par un texte de loi.

En droit du travail, la quasi-totalité des textes fixant des obligations en matière d'hygiène, de santé et de sécurité sont sanctionnés pénalement.

Le non-respect par l'employeur des obligations fixées par le Code du travail en matière de santé et de sécurité fait l'objet de sanctions pénales spécifiques. En cas de violation de l'une de ces règles, la responsabilité pénale de l'employeur est **automatique**. Les sanctions prévues sont en effet appliquées, sur simple constat du non-respect de la règle, que l'infraction ait occasionné ou non des dommages, notamment des atteintes corporelles.

Le seul fait d'exposer les salariés à un risque est donc suffisant pour engager la responsabilité pénale du chef d'entreprise. Il s'agit d'une responsabilité alternative : l'employeur sur qui pèse l'obligation de respecter ou de faire respecter la règle peut seul être poursuivi.

Ces poursuites s'effectuent sur le fondement des seuls textes prévus par le Code du travail.

Mais l'employeur peut également voir sa responsabilité pénale engagée en cas de survenue d'un accident **au salarié d'un sous-traitant** (Cass. crim., 17 novembre 2015, n° 14-83.894). La responsabilité de l'entreprise repose sur l'existence d'une faute caractérisée ayant exposé le travailleur à un risque d'une particulière gravité, notamment en l'absence de mesures d'organisation du travail.

Le chef d'entreprise peut échapper à cette responsabilité pénale spécifique en donnant délégation de ses pouvoirs à un salarié, muni de l'autorité, des moyens et de la compétence nécessaires.

L'établissement d'une délégation de pouvoirs n'empêche pas de poursuivre le chef d'entreprise sur la base de la responsabilité pénale de droit commun, si sa faute personnelle a concouru à la réalisation du dommage, notamment à la survenance d'un accident du travail. Il en est de même si l'employeur, en dépit de la délégation de pouvoirs, a continué à s'immiscer dans le processus de décisions dans le domaine délégué.

B - L'employeur s'expose à un risque pénal en cas d'accident du travail ou même de mise en danger de la vie d'autrui

L'obligation générale de sécurité à l'égard d'autrui, fixée par le Code pénal, s'applique dans la relation de travail. L'employeur peut ainsi voir sa responsabilité pénale engagée par le seul fait de mettre en danger un salarié ou de porter atteinte à son intégrité physique.

La responsabilité pénale du chef d'entreprise peut ainsi être recherchée :

- Dès lors qu'il a **exposé directement toute personne à un risque de mort ou de blessures** pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente ;
- Du fait de la **violation délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence** imposée par la loi ou les règlements.

La responsabilité pénale du chef d'entreprise, personne physique (ou de son délégataire) est généralement rattachée par un **lien de causalité** indirect : en effet il est rare que l'employeur ait directement causé le dommage au salarié. Mais il peut néanmoins être poursuivi s'il est établi qu'il a créé ou contribué à créer la situation à l'origine du dommage. Dans ce cas, sa mise en cause personnelle ne peut donc intervenir que si sa faute est suffisamment établie pour justifier une condamnation pénale : mise en danger délibéré, faute caractérisée. De même, la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement constitue une cause de mise en œuvre de la responsabilité pénale sur le fondement du Code pénal.

Mais attention, la simple méconnaissance par l'employeur d'un texte prescripteur d'une obligation peut en revanche engager sa responsabilité pénale, en tant que personne morale (Cass. crim., 24 octobre 2000, n° 00-80.378). Toutefois, pour que la responsabilité de la personne morale soit engagée, deux conditions doivent être réunies :

- L'infraction doit avoir été commise par un organe ou un représentant de la personne morale, ce qui impose d'identifier la personne physique ayant commis le manquement délictuel ;
- Le manquement considéré doit avoir été commis pour le compte de la personne morale ou à l'occasion de l'exercice de celle-ci.

C - L'employeur doit veiller à l'articulation des procédures pénales et sociales

Avant tout, il convient de vérifier les délais de prescription de l'action civile ou pénale envisagée et le point de départ de la prescription. Pour exemple, la jurisprudence a indiqué que la visite de l'inspection du travail n'interrompt pas la prescription de l'action publique. Seul peut être regardé comme un acte d'instruction ou de poursuite, le procès-verbal dressé par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, dans l'exercice de ses attributions de police judiciaire et à l'effet de constater les infractions (Cass. crim., 21 mai 2019, n° 18-82.574). C'est la clôture du procès-verbal, marquée par sa transmission au procureur de la République, qui constitue l'acte interruptif de prescription.

L'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur exige de respecter les règles de la procédure pénale. Par exemple, la seule saisine d'un salarié devant le conseil de prud'hommes en harcèlement moral ou l'action en reconnaissance d'une faute inexcusable devant le pôle social du tribunal judiciaire n'entraînera pas l'engagement automatique d'une enquête pénale sur les faits reprochés et inversement.

L'action civile (en réparation du dommage causé par l'employeur) peut être exercée séparément de l'action publique (devant les juridictions pénales). Lorsque les deux actions ont été initiées, le juge civil va alors surseoir à statuer tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique mise en mouvement car la décision à intervenir au pénal a, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil.

L'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1383 du Code civil si l'existence de la faute civile prévue par cet article est établie ou en application de l'article

L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie.

En cas de condamnation pénale, l'autorité de la chose jugée au pénal s'impose au juge prud'homal, mais seulement en ce qui concerne la réalité matérielle des faits. Ainsi, la décision de condamnation d'un employeur pour homicide involontaire dans le cadre d'une décision au pénal s'impose au juge civil. Les juges doivent considérer que l'employeur avait eu conscience du danger auquel il exposait son salarié et, dès lors qu'il n'a pris aucune mesure pour l'en préserver, il a commis une faute inexcusable (Cass. soc., 11 octobre 2018, n° 17-18.712).

L'absence de faute pénale non intentionnelle ou la relaxe au pénal n'empêche pas d'engager la responsabilité de l'employeur sur le fondement de la faute inexcusable devant le pôle social du tribunal judiciaire sur le fondement du manquement à l'obligation de sécurité (Cass. civ., 16 septembre 2003, n° 01-16.715).

2 - Bonnes pratiques

A - Réaliser un audit

Procéder à un audit permet de recenser tous les textes à respecter en droit du travail, de vérifier s'ils sont pris en compte et de permettre de prévenir le risque pénal. Ce type de procédure, qui fait intervenir un regard neutre et extérieur, permet de déceler les sources de risques que les habitudes ne permettent plus aux acteurs quotidiens de l'entreprise d'identifier.

B - Rédiger et actualiser le document unique d'évaluation des risques

Afin de se prémunir davantage contre le risque pénal, l'employeur doit être attentif à l'établissement du document unique, sur lequel doivent être retranscrits chaque année les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Outre le fait qu'il lui permettra de détecter les risques et les facteurs de risques présents, ce document sert aujourd'hui de base de référence en cas de mise en jeu de la responsabilité pénale du chef d'entreprise. Un document unique non mis à jour ou bien dont les différentes versions mettraient en évidence l'absence d'évolution, de suppression ou de réduction des risques serait de nature à établir la négligence et donc la faute de l'employeur en cas de survenue d'un accident du travail.

3 - Mauvaises pratiques

A - Sous-estimer les atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité physique d'une personne

Les manquements de l'employeur peuvent être dus à :

- La maladresse et l'imprudence, caractérisées par la commission d'une faute, à l'origine du dommage. Les juges ont ainsi considéré qu'une telle faute était caractérisée, lorsque l'employeur avait laissé un salarié manœuvrer une nacelle mise à sa disposition sans aucune démonstration de fonctionnement qui lui aurait permis de se rendre compte du danger (Cass. crim., 15 janvier 2008, n° 07-80.800) ;

- L'inattention ou la négligence qui désignent des fautes d'abstention ou d'omission. Par exemple : l'absence de mesures de sécurité sur un chantier ou dans un atelier ;
- Le manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement. Par exemple, le fait de ne pas procéder aux opérations de maintenance d'appareils de levage susceptibles de se détériorer par leur usage et de créer une situation dangereuse (Cass. crim., 3 janvier 2006, n° 05-81.876) ou le fait de mettre à disposition un équipement de travail régulièrement contrôlé et conforme à la réglementation mais non adapté aux travaux à réaliser (Cass. crim., 6 mars 2018, n° 17-82.304).

La gravité de la faute est sans incidence sur l'existence de l'infraction, dès lors qu'elle a causé un dommage. Elle a en revanche des conséquences directes sur la peine encourue. La qualification de l'infraction (délit ou contravention) dépend en effet de la gravité des faits à l'origine des dommages corporels et des conséquences de ces faits. Le Code pénal aggravant les peines en cas de « *manquement délibéré à une obligation légale de sécurité ou de prudence* ».

B - Minimiser le risque pénal

L'exercice de certaines professions réglementées (avocat, magistrat, architecte, médecin, dentiste, pharmacien), de professions spécifiques publiques ou privées (agent de sécurité) requiert un casier judiciaire vierge.

4 - Textes officiels

C. trav., art. L. 4121-2 (principes généraux de prévention), R. 4121-2 (mise à jour du document unique), L. 4741-1 (infractions commises par l'employeur)

C. pén., art. 4 et 4-1 (dispositions générales de procédure pénale), 121-2 (responsabilité pénale de la personne morale), 121-3 (mise en œuvre de la responsabilité pénale)

Source : FNSA – Avril 2022

