

## L'ÉVOLUTION PROCÉDURALE DE LA POLICE DU TRAVAIL

<b>ÉDITORIAL</b> .....	1
<b>I - LES INFRACTIONS</b> .....	2
<b>A - Accidents du travail (approche pénale)</b> .....	2
1 - Homicide ou blessures involontaires .....	2
2 - Homicide par imprudence imputé à la personne morale .....	4
3 - Mise en danger : une incrimination transversale .....	4
<b>B - Délit de harcèlement moral</b> .....	5
<b>C - Délit d'entrave au droit syndical</b> .....	6
<b>D - Travail dissimulé : retour sur l'élément intentionnel du délit</b> .....	6
<b>II - RÉPRESSION</b> .....	7
<b>A - Personnes responsables</b> .....	7
1 - Le système jurisprudentiel d'imputation alternative du délit de violation des règles de santé et de sécurité du travail .....	7
2 - Qui, exactement, engage par ses actes / abstentions la responsabilité pénale de la personne morale ? .....	8
<b>B - Les peines applicables</b> .....	8
1 - Peines encourues par les personnes morales en cas de violation des règles de santé .....	8
2 - Multiplication des amendes .....	8
<b>C - Constatation des infractions</b> .....	9
<b>D - Conséquences civiles de l'infraction</b> .....	10

### éditorial

Alain Coeuret  
*Of Counsel*

La procédure définissant les pouvoirs conférés aux inspecteurs et aux contrôleurs du travail, afin de relever les infractions entrant dans le champ de leur compétence a évolué ces dernières années pour se soumettre plus complètement aux principes de la procédure pénale. Pour autant, des spécificités demeurent.

Ce souci de modernisation procédurale a franchi une étape décisive avec la loi du 3 juin 2016 n° 2016-731 qui a modifié l'article 28 du Code de procédure pénale en permettant, qu'en matière de travail illégal, l'inspecteur (ou le contrôleur) du travail mène lui-même ce qu'il est convenu d'appeler "l'audition libre" (C. trav. Art. L 8271-6-1 al. 2).

On rappellera synthétiquement que "l'audition libre" d'une personne, qui sera dans notre domaine le plus souvent en première analyse, le chef d'entreprise lui-même, peut avoir lieu à l'initiative de l'agent de contrôle concerné lorsqu'il existe "des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction" (art. 28 du Code de procédure pénale précité).

L'intéressé est alors convoqué par écrit, cette convocation devant indiquer les éléments caractéristiques de l'infraction pour laquelle il est mis en cause, son droit d'être assisté par un avocat au cours de l'audition, si l'infraction est punie d'une peine d'emprisonnement, ce qui sera le cas par exemple en matière de travail dissimulé. En dépit de son caractère non contraignant, cette convocation n'a rien d'anodin et il ne peut qu'être conseillé d'y déférer, d'autant que son destinataire conservera le droit de garder le silence face aux questions posées et qu'il pourra toujours mettre fin à l'audition sans qu'aucune mesure coercitive ne puisse être exercée à son encontre.

Ce sont les droits de la défense qui se trouvent directement concernés par l'extension de cette procédure d'audition libre au cours de laquelle beaucoup d'éléments de fait auront déjà pu être recueillis par le ou les enquêteurs, éléments de fait qui serviront ensuite à étayer des poursuites pénales dès lors que l'auteur du contrôle aura décidé de transmettre au parquet compétent le procès-verbal constatant l'infraction lequel, on le rappellera, fait foi jusqu'à preuve du contraire, ce qui lui donne une redoutable force probante au bénéfice de la partie poursuivante (voir infra, la partie Jurisprudence Constatation des infractions).

Du moins en ira-t-il ainsi dès lors que le fonctionnaire en charge de la procédure l'aura décidé. En effet, la réserve s'impose car une telle transmission peut parfaitement ne pas intervenir ce, à raison de la présence parallèle d'une règle propre aux inspecteurs du travail qui leur permet, contrairement aux officiers de police judiciaire, de ne pas relever sur le champ l'infraction pour laquelle ils ont enquêté.

Si bien qu'on découvre ici une sorte de paradoxe. Alors qu'un rapprochement s'est effectué avec le droit commun de l'enquête de police, l'agent de contrôle de l'inspection du travail dispose toujours, au moins en théorie, de la faculté d'apprécier l'opportunité de transmettre son procès-verbal au Procureur de la République. Cette faculté, qui fut longtemps formulée par le seul droit international (article 17 de la Convention n° 81 de l'OIT portant sur les caractères de toute inspection du travail à l'échelle universelle) est désormais relayée par le Code du travail français, à l'article L 8112-1, selon lequel : "les agents de contrôle de l'inspection du travail... disposent d'une garantie d'indépendance dans l'exercice de leur mission au sens des conventions internationales concernant l'inspection du travail". L'agent de contrôle qui, a priori, a mené la procédure, y compris en recourant à "l'audition libre", peut donc à tout moment se détourner de la voie pénale et se borner à adresser une mise en garde pour l'avenir à la personne qui a été auditionnée. C'est là une importante survivance d'un principe ancien dont la conciliation avec les règles plus récentes ci-avant évoquées n'est pas des plus aisées. Elle souligne en tout cas l'intérêt d'accorder toute l'attention nécessaire au dialogue qui s'est instauré avec le fonctionnaire en charge de l'instruction du dossier pénal. Il sera extrêmement difficile pour les personnes auditionnées de modifier la teneur de ce qui aura été dit lors des auditions.

## I - LES INFRACTIONS

### A - Accidents du travail (approche pénale)

#### 1 - Homicide ou blessures involontaires (cass. Crim. 13 novembre 2018 n° 17-87566)

Les faits étaient les suivants : ayant constaté que la thermo-soudeuse, sur laquelle elle travaillait, avait cessé de fonctionner, une ouvrière était montée sur un escabeau afin de prendre appui sur la machine et, selon une pratique habituelle en cas d'incident similaire, avait introduit une main sous cet appareil dans le but de procéder à un éventuel débouillage. Or, malgré un déclic signalant la remise en route de l'appareil, elle n'avait pu retirer sa main à temps et avait subi la section de trois phalanges de la main gauche. L'enquête menée par l'inspection du travail compétente avait conduit à déclencher des poursuites pénales à l'encontre du président de la société employeur, du chef à la fois d'infraction à la

règlementation sur la sécurité des travailleurs et de blessures involontaires ayant causé une incapacité de travail supérieure à trois mois par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité et de prudence imposée par la loi ou le règlement (infraction prévue et réprimée par l'article 222-20 du Code pénal). Le tribunal correctionnel ayant déclaré le prévenu coupable desdits faits, le procureur de la République avait marqué son désaccord en relevant appel de ce jugement.

Cependant, les juges du second degré n'ont pas suivi le Parquet et ont au contraire confirmé la décision attaquée, le pourvoi formé contre l'arrêt d'appel ayant finalement été rejeté en des termes qui marquent la volonté de la Cour de cassation (chambre criminelle) d'inciter les juges du fond à une extrême sévérité en la matière. L'arrêt commenté reprend fidèlement les énonciations de la Cour d'appel qui, selon elle, fondent avec raison la mise en évidence de cette violation manifestement délibérée de diverses obligations particulières de sécurité prévues par le Code du travail, caractérisant l'élément moral du délit poursuivi.

La motivation de l'arrêt rendu par la chambre criminelle étant particulièrement didactique, il n'est pas inutile d'entrer dans le détail de ce qui explique la condamnation du prévenu, personne physique ayant, selon toute vraisemblance, qualité de chef d'entreprise (la qualité "d'employeur" étant en droit pénal du travail plutôt réservée à la personne morale elle-même laquelle, à notre connaissance, n'a pas en l'espèce été poursuivie).

Au regard des faits relevés, ce qui a d'abord retenu l'attention de la Cour de cassation, c'est qu'aucune évaluation des risques liés au fonctionnement de la machine en cause n'avait été réalisée, qu'aucune date de mise à jour ne figurait à son sujet sur le document unique d'évaluation desdits risques, qu'il était impossible de retracer les interventions auxquelles il avait été procédé sur cette machine à partir d'un carnet de maintenance et qu'il n'existait pas de fiche de poste mentionnant les risques et les consignes de sécurité s'y rapportant, de sorte que les salariés n'avaient pas reçu l'information nécessaire afin de préserver leur sécurité. Ce d'autant, insistent les juges, qu'aucune formation spécifique à la sécurité ne leur avait été dispensé. Ainsi la Haute juridiction met l'accent, avant même d'évoquer des manquements plus ponctuels, sur l'importance du "document unique" dont le rôle préventif est tout à fait essentiel. Il en résulte qu'aux yeux des juges l'établissement, puis la mise à jour de ce document sont véritablement essentiels pour tenter de construire une défense pénale convaincante de la ou des personnes mises en cause à la suite d'un accident.

Dans l'arrêt, d'autres manquements dont le caractère ponctuel est plus marqué, viennent compléter les précédents. Ainsi, est également retenu comme explicatif de l'accident le fait que la machine en cause était démunie de dispositif de protection, rendant ainsi possible l'accès à sa partie dangereuse -dispositif qu'il est tout de même parfois extrêmement difficile de mettre au point- et que le carter de protection de la thermo-soudeuse n'était pas asservi, son dispositif de verrouillage ayant été shunté, de sorte que les mâchoires et la lame, rendues accessibles, pouvaient fonctionner y compris en cas d'ouverture du carter de protection. Ce dernier type de manquements éclaire une autre facette de la faute pénale d'imprudence commise en l'espèce par la personne physique réputée débitrice des obligations particulières de sécurité, en ce qu'il montre qu'il ne suffit pas, pour être irréprochable pénalement que les dispositifs utiles et adéquats pour éviter l'accident aient été mis en place à un instant "T", si, par la suite le laxisme s'est installé au quotidien dans l'entreprise et que les responsables des questions de sécurité ont cessé de veiller en permanence à leur bon respect.

Cette dernière observation attire l'attention sur le rôle clef que peut jouer le mécanisme de la délégation de pouvoirs, par laquelle une mission de respect de la réglementation applicable est confiée à un préposé compétent doté de l'autorité et des moyens nécessaires pour respecter lui-même et faire respecter par autrui cette réglementation par ailleurs fort variable selon l'activité de l'entreprise. Or, précisément en l'espèce, des délégations avaient été invoquées par le chef d'entreprise aux fins d'obtenir du tribunal une exonération de responsabilité mais elles s'étaient révélées non conformes aux conditions de validité qui ont été posées depuis

longtemps par la jurisprudence, ce qui souligne une nouvelle fois l'importance du travail probatoire que doivent fournir le prévenu et son défenseur pour espérer bénéficier de l'effet exonératoire qui s'attache normalement à ce mécanisme.

## **2 - L'homicide par imprudence imputé à la personne morale peut résulter d'une faute simple (cass. Crim. 4 septembre 2018, n° 17-82633)**

La loi du 10 juillet 2000 a redéfini en profondeur la faute pénale d'imprudence et le lien de causalité l'unissant au dommage corporel plus ou moins grave qui en résulte. Mais cette réforme ne concernait que les personnes physiques. S'agissant des personnes morales, au contraire rien n'a changé, leur responsabilité peut toujours être recherchée même en cas de faute simple. C'est pour avoir ignoré cette distinction que, dans l'affaire analysée, les juges d'appel sont censurés par la Cour de cassation qui explique dans son arrêt que la bonne démarche eût consisté à considérer séparément les fautes de la société maîtresse d'ouvrage qui avait incontestablement commis une imprudence en ne désignant pas un coordonnateur sur le chantier dont elle avait le contrôle, et le dirigeant personne physique de cette même société vis-à-vis duquel les exigences de l'article 121-3 du Code pénal n'étaient pas satisfaites. On rappellera en effet qu'aux termes de cette disposition porteuse de la nouvelle définition de la faute pénale d'imprudence devant être commise par une personne physique pour qu'on puisse considérer celle-ci comme l'auteur de l'infraction, lorsqu'elle n'a pas causé directement le dommage mais qu'elle a contribué à créer la situation ayant permis sa réalisation ou qu'elle n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter, il est nécessaire d'établir qu'elle a, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elle ne pouvait ignorer.

## **3 - Mise en danger : une incrimination transversale qui trouve à s'appliquer à l'occasion du travail (cass. Crim. 19 avril 2017, n° 16-80695)**

En l'espèce, c'est la personne morale employeur qui a été poursuivie et condamnée du chef du délit prévu par l'article 223-1 du Code pénal lequel incrimine le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. Issu de la réforme du Code pénal en 1992, cette infraction se rattache à la catégorie des délits de prévention donnant lieu à des poursuites pénales avant même qu'un dommage corporel se soit matérialisé. C'est la raison pour laquelle le législateur s'est montré, dans sa définition, extrêmement prudent, multipliant les conditions "techniques" à partir desquelles il est possible de poursuivre de ce chef une personne physique mais aussi, l'affaire le montre, une personne morale ayant en l'occurrence qualité d'employeur de salariés exposés au risque de contamination par l'amiante. Mieux que tout commentaire l'attendu principal de l'arrêt de la chambre criminelle mérite d'être reproduit : "Attendu que pour déclarer les prévenus coupables de mise en danger de la vie d'autrui, l'arrêt, [...] relève que la société VCT et, sur sa délégation, M. Z ont violé délibérément l'obligation générale de sécurité qui pesait sur eux ainsi que les obligations particulières issues du décret 2006-761 du 30 juin 2006 relatif à la protection contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante, tant à l'égard des salariés, à l'égard du public avoisinant, par plusieurs manquements tels que absence de protection aux abords immédiats du chantier, l'installation de grillages permettant la dissémination des fibres, la présence de portions importantes de terrains rocheux laissées à découvert ou le non nettoyage des engins ; que, les juges retiennent ensuite que, alors que le risque de dommage auquel était exposé la victime doit être certain sans qu'il soit nécessaire que ce risque se soit réalisé de manière effective, en l'état des données de la science disponibles bien avant le temps de la prévention, le degré de probabilité de développer un cancer du poumon ou un cancer de la plèvre dans les 30 à 40 ans de l'inhalation de poussières d'amiante est certain, sans qu'il n'y ait ni effet de seuil, en deçà duquel il n'existerait aucun risque ni traitement curatif efficace ; qu'ils en déduisent que le chantier de terrassement litigieux présentant la particularité de porter des roches et des

terres naturellement amiantifères, connues et identifiées avant l'acceptation du marché, la défaillance dans la mise en œuvre de la protection du public et des salariés contre l'inhalation de poussières d'amiante produites par les travaux entrepris sur le site entraînait un risque de mort ou de blessures graves lié à l'inhalation de fibres d'amiante".

Au-delà du fait qu'un tel délit touche tous les secteurs de la vie sociale dont celui du travail salarié, la décision analysée nous permet de comprendre comment les juges, à partir d'une définition dont on a souvent souligné la complexité, ont fini par extraire l'essentiel du message dont l'incrimination est porteuse. Tel est le cas de la double exigence, soulignée par l'arrêt, de l'existence d'un lien de causalité direct et immédiat entre la violation de l'obligation particulière de prudence ou de sécurité et le risque qualifié auquel autrui s'est, de ce fait, trouvé exposé (voir déjà en ce sens cass. Crim. 16 février 1999 n° 9786 290). Mais encore convient-il que cette double exigence, dûment vérifiée par le juge, se rapporte à un dommage futur dont la survenance est hautement probable, ce qui nécessite qu'on replace les faits incriminés dans leur contexte. On ne s'étonnera donc pas que la Haute juridiction prenne la peine de rappeler que, selon les juges du fond eux-mêmes, le chantier de terrassement litigieux présentait la particularité de porter des roches et des terres naturellement amiantifères, connues et identifiées avant l'acceptation du marché. Une telle motivation donne à voir que si cette infraction est judicieusement qualifiée de "délict formel" (parce qu'elle existe indépendamment de tout dommage déjà réalisé) son constat pertinent ne saurait se satisfaire d'une simple référence abstraite à la violation d'une obligation particulière de sécurité et doit conduire les juges à rester en prise concrète avec la situation dangereuse.

### **B - Délit de harcèlement moral (cass. Crim. 18 juin 2018 n° 17-86737, cass. Crim. 14 novembre 2017 n° 16-85161 et 13 novembre 2018 n° 17-8505)**

Trois arrêts de la chambre criminelle permettent l'évocation du harcèlement moral, délict défini et réprimé par l'article 211-33-2 du Code pénal. En réalité, l'arrêt du 14 novembre 2017 ne traite que d'une question de procédure, mais qui a son importance, celle du droit des victimes d'obtenir réparation, par la juridiction pénale elle-même, du dommage directement causé par l'infraction (Code procédure pénale art 2). Dans cette première affaire, la Cour de cassation a estimé recevable la constitution de partie civile d'un employeur à l'encontre de l'un de ses salariés formellement reconnu comme auteur d'un harcèlement moral au préjudice d'une partie de son personnel. Comme souvent, le débat relatif à "l'action civile" se polarise sur le caractère direct du dommage, avec cette particularité que ce qui était invoqué par l'employeur était un préjudice personnel résultant de la manière dont l'auteur du harcèlement avait commis les faits, l'intéressé ayant utilisé abusivement ses pouvoirs hiérarchiques ce qui, aux yeux du demandeur, ternissait l'image de la société auprès de ses autres salariés. Ce n'est certes pas tout harcèlement moral (ou sexuel) qui peut donner lieu à une telle démonstration avec l'assentiment des juges. Il convient donc d'être prudent dans l'appréciation des ressources qu'offre ici à l'employeur la procédure pénale. Mais si on se souvient que par ailleurs en jurisprudence, l'employeur est civilement engagé par les conséquences dommageables du comportement du délégataire de pouvoirs qu'il a régulièrement investi de fonctions hiérarchiques, on comprend mieux, peut-être, le bien-fondé de la recevabilité de l'action mais aussi les limites du raisonnement qui la sous-tend.

Quant à l'arrêt du 18 juin 2018, il revient sur un aspect de la définition du délict qui permet de mesurer toute son amplitude. On rappellera que l'infraction suppose des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Parmi ces éléments, c'est certainement celui qui correspond à l'expression "ayant pour objet ou pour effet" qui continue de soulever le plus d'interrogations. Il en résulte que le harcèlement est punissable alors qu'il n'a conduit effectivement à aucune dégradation des conditions de travail, en sorte que l'illicéité du comportement ne repose que sur une possibilité dont la vraisemblance est soumise à la

sagacité des juges. Cependant, si au contraire la dégradation est effective parce que les propos ou comportements ont eu "pour effet" (et non plus seulement "pour objet") de dégrader les conditions de travail, la chambre criminelle, rejetant en cela les critiques émises par le pourvoi, estime qu'en pareille hypothèse l'auteur des faits a eu nécessairement conscience de nuire à autrui, ce qui, on l'observera, simplifie au maximum le régime d'une infraction dont le caractère intentionnel n'est pourtant pas discutable.

Sur la définition du délit de harcèlement moral, on signalera encore l'arrêt de la chambre criminelle du 13 novembre 2018 (n° 17-85005) qui fait une application classique mais très détaillée de l'incrimination en approuvant les juges du fond d'avoir mis en évidence, à la charge du prévenu, des agissements répétés, commis dans un contexte professionnel, consistant notamment en une attitude d'ignorance dévalorisante de la victime, en une mise à l'écart professionnelle de celle-ci et en l'imputation à cette dernière de comportements attentatoires à sa dignité et à son honnêteté ces agissements étant étrangers par leur nature au pouvoir de direction de l'intéressé, alors que par la dégradation des conditions de travail en résultant, ils ont altéré la santé de la victime et compromis son avenir professionnel.

### **C - Délit d'entrave au droit syndical (cass. Crim. 4 septembre 2018 n° 17-86619)**

Cet arrêt est une illustration typique du rôle que le juge pénal s'est autorisé à jouer, par l'emprunt à certaines méthodes d'interprétation de textes souvent vagues ou lacunaires, en matière d'exercice du droit syndical dans l'entreprise ou, comme en l'espèce, dans la fonction publique laquelle a donné lieu à un important décret du 28 mars 1982 qui aménage cet exercice en fonction des exigences propres du service public. Eu égard à la compétence du juge judiciaire pour se prononcer sur l'étendue d'une liberté, la chambre criminelle censure une chambre de l'instruction, saisie sur appel de l'ordonnance de non-lieu du chef de délit d'entrave au droit syndical. Les juges du second degré auraient dû rechercher d'une part si le motif de la venue du délégué dans l'établissement pénitentiaire était une mission ou une visite d'établissement et d'autre part, si la décision du chef d'établissement, restreignant la liberté de circulation dudit délégué au sein des locaux administratifs était nécessaire, adaptée et proportionnée aux informations dont il avait connaissance eu égard à sa responsabilité de veiller à la sécurité et au bon fonctionnement de la maison d'arrêt. Il y a là, au moyen d'une méthode d'interprétation habituellement qualifiée de téléologique, d'éclairer le sens du décret précité lorsqu'il prévoit que tout représentant mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des bâtiments administratifs, même s'il n'appartient pas au service dans lequel une réunion se tient.

### **D - Travail dissimulé : retour sur l'élément intentionnel du délit (cass. Crim. 16 octobre 2018 n° 17-85961)**

Les figures du travail dissimulé sont, à la faveur de différentes réformes, devenues multiples. En particulier, on a assisté à l'émergence de nouveaux cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité, rattachables à l'article L 8221-3 du Code du travail. Cependant, demeure très active l'autre possibilité d'incrimination pénale qui correspond à la dissimulation d'emploi salarié relevant quant à elle de l'article L 8221-5 du même Code. Si l'on croise ces deux voies répressives avec la dimension internationale de l'utilisation, sur le territoire français d'une main d'œuvre détachée à partir d'un pays faisant partie de l'Union Européenne, on prend alors la mesure de ce que représente l'engagement du juge pénal français dans la délimitation des comportements qui relèvent de son office. A cet égard, on n'a peut-être pas assez souligné l'intérêt d'un arrêt rendu par la chambre criminelle de la Cour de cassation le 7 juin 2017 (n° 15-87214) qui, à propos de poursuites exercées contre une société française, laquelle avait utilisé des travailleurs roumains démunis pour certains, de titres de séjour et d'autorisation de travail, prononce malgré tout une cassation au visa de l'article 121-2 du Code pénal, non pas parce que la situation échappait à toute incrimination, mais, plus radicalement, parce que les juges du fond n'avaient pas mis en évidence que les agissements reprochés à la société

utilisatrice avaient bien été commis par l'un de ses organes ou représentants au sens de l'article 121-2 précité (sur la question de la responsabilité pénale des personnes morales en général, voir infra II La répression).

L'hypothèse précédente est singulière dans le contexte d'une répression pour faits de travail dissimulé qui occupe désormais une bonne part des activités de contrôle de l'inspection du travail. C'est pourquoi on pourrait cette fois qualifier de "classique" l'arrêt du 16 octobre 2018 qui porte quant à lui sur l'élément intentionnel du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi et qui approuve les juges du fond d'avoir condamné un employeur à ce titre après avoir constaté que celui-ci n'avait effectué aucune déclaration avant l'embauche de plusieurs salariés et ce, alors même qu'il leur avait remis le double des documents obligatoires liés à leur emploi, ce qui leur permettait de croire qu'ils étaient régulièrement déclarés. On a souvent dit qu'en pareille matière l'intention est présumée, de sorte que le délit de travail dissimulé est imputé dans les mêmes conditions qu'une contravention. Il n'empêche que cette façon de procéder ne peut aller sans heurter le pénaliste, si attaché d'ordinaire à la présomption d'innocence, ce d'autant plus que l'article L 8221-5 du Code du travail, qui est porteur de l'incrimination, vise expressément le caractère intentionnel du non accomplissement des formalités d'embauche. A partir de là, le commentateur reste coi.

## II - RÉPRESSION

### A - Personnes responsables

#### 1 - Le système jurisprudentiel d'imputation alternative du délit de violation des règles de santé et de sécurité du travail est toujours effectif (cass. Crim. 23 mai 2018 n° 17-83315)

Concernant la nature juridique des personnes devant répondre des infractions constituant le droit pénal spécial du travail, l'attention est aujourd'hui attirée, à juste raison, par les hésitations jurisprudentielles qui portent sur l'engagement de la responsabilité indirecte ou par ricochet, d'une personne morale (voir infra les arrêts analysés).

Mais le présent arrêt, une fois n'est pas coutume, intéresse l'autre pan de la détermination des responsables, à savoir l'identification de la ou des personnes physiques qui auront à répondre de l'infraction prévue à l'article L 4741-1 du Code du travail, ainsi que par tous les délits qui obéissent au même régime, longtemps considéré comme des infractions matérielles ne nécessitant pas la démonstration d'un élément intentionnel. L'arrêt du 23 mai 2018 reprend à ce sujet un attendu traditionnel aux termes duquel : "il appartient à l'employeur (lire "chef d'entreprise") ou à son délégataire, de veiller personnellement à la stricte et constante application des dispositions édictées par le Code du travail ou les règlements pris pour leur application en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs". En d'autres termes, seules sont susceptibles d'être poursuivies les personnes physiques détentrices de l'autorité sur le personnel, le chef d'entreprise ne pouvant quant à lui, échapper à une imputation de principe que s'il a, en des termes adéquats fixés par la jurisprudence, désigné parmi ses préposés un délégataire de pouvoirs qui répondra à sa place de l'infraction, l'exonération du premier, constituant devant les juges du fond un moyen péremptoire de défense. C'est pour avoir oublié ce dispositif traditionnel, dont nous ne donnons qu'une version extrêmement schématique, que, dans la présente affaire, une Cour d'appel a été censurée par la Cour de cassation qui révèle par là son attachement à des solutions qu'elle a commencé à mettre au point dès le début du siècle dernier, exemple exceptionnel de longévité juridique qui pourtant avait, en son temps, soulevé les passions mais qui passa au second plan après la réforme du Code pénal en 1992 et la consécration du principe de la responsabilité pénale des personnes morales.

## 2 - Qui, exactement, engage par ses actes ou abstentions la responsabilité pénale de la personne morale ? (cass. Crim. 17 octobre 2017 n° 16-87249 et 31 octobre 2017 n° 16-83683)

En droit pénal français, quel que soit le secteur infractionnel considéré, la responsabilité pénale de la personne morale -en l'occurrence, employeur- est une responsabilité indirecte ou par ricochet qui requiert le constat d'une faute commise, pour son compte, par un organe ou un représentant de celle-ci (Code pénal, art 121-2). Tenté un temps par des solutions qui aboutissaient à consacrer un "glissement" vers une responsabilité directe (voir par exemple cass. Crim. 23 juin 2009 n° 07-85109), la chambre criminelle de la Cour de cassation, éclairée en cela par une question prioritaire de constitutionnalité (crim. 27 avril 2011 n° 1190.013) est revenue à ce qui doit être considéré comme l'orthodoxie en la matière, c'est-à-dire au rétablissement de l'exigence d'une désignation précise de la personne, organe ou représentant auteur des faits (crim. 25 mars 2014 n° 13-80376). L'arrêt du 17 octobre 2017 confirme ce rétablissement en matière non-intentionnelle ou pourtant ce qu'on a appelé "la présomption d'imputation" avait connu son plus grand essor. Par un attendu devenu constant, la Haute juridiction rappelle le devoir du juge de déterminer par quel organe ou représentant de la société employeur les manquements à l'origine de l'accident ont été commis pour le compte de celle-ci (voir déjà crim. 15 novembre 2016 n° 15-84509). S'y ajoute la précision qu'il appartient à ce même juge, sans qu'il y ait là un caractère systématique pour autant, de recourir à un supplément d'information afin de mettre au jour l'identité de l'auteur direct. Ainsi, ne saurait-il être simplement affirmé, sans plus de recherche, qu'un ancien salarié, devenu co-gérant après la commission des faits, était susceptible d'exposer la responsabilité pénale de l'être moral qu'il avait pu représenter tout au long de la procédure, cette faculté n'impliquant pas la détention d'une fraction de pouvoir de gestion à l'époque des faits (CPP art 706-43). C'est donc à la juridiction de renvoi, l'arrêt étant de cassation, qu'il appartiendra de déterminer entre quelles mains reposait cette fraction de pouvoir, ce qui recouvre principalement l'hypothèse d'une préposé titulaire d'une délégation de pouvoirs, considéré dans une jurisprudence constante comme le représentant, au sens pénal, de la personne morale. L'arrêt du 31 octobre 2017, après avoir rappelé lui-aussi en des termes dénués d'équivoque, la méthode qui s'impose aux juges du fond, l'applique à "l'organe" au sens de l'article 121-2 du Code pénal, lequel ne doit pas être confondu avec le "représentant" tel que l'entend le même article. Dès lors on comprendra que pour fonder sa censure, la Cour de cassation énonce qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si les carences relevées dans la conception et l'organisation des règles de maintenance de l'équipement de travail sur lequel s'était produit l'accident ne procèdent pas, en l'absence de délégation de pouvoirs en matière de sécurité, d'une faute d'un organe de la société et notamment de la violation des prescriptions réglementaires du Code du travail s'imposant à tout employeur, qu'avait mentionné l'inspecteur du travail dans son procès-verbal.

## B - Les peines applicables

### 1 - Peines encourues par les personnes morales en cas de violation des règles de santé et de sécurité du travail (cass. Crim. 27 février 2018 n° 17-80387)

C'est à l'article L 4741-1 du Code du travail qu'il faut se référer pour connaître la nature et le niveau des peines encourues par les personnes (physiques ou morales) auxquelles sont imputées de pareils manquements. Mais à la suite de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016, le niveau de l'amende prévue par ce texte est passé de 3.750 € à 10.000 € ce qui a soulevé, dans l'affaire analysée, un problème de droit transitoire au sujet d'une personne morale condamnée pour des faits commis antérieurement à l'ordonnance précitée. La société employeur poursuivie reprochait aux juges du fond d'avoir prononcé à son encontre deux amendes de 5.000 € chacune et d'avoir ainsi violé le principe de la non-rétroactivité de la loi pénale nouvelle plus sévère (la solution s'inverserait en cas de loi pénale plus douce). C'était méconnaître que la peine de 3.750 € a été édictée pour s'appliquer essentiellement à des personnes physiques, la responsabilité pénale des personnes morales n'existant pas encore à cette date, et qu'à raison du



nouveau code pénal, si une peine pécuniaire est encourue par la personne morale, elle est désormais nécessairement égale à ce montant multiplié par cinq en vertu de l'article 131-38 dudit Code, règle dont la portée est générale et ne saurait, comme le précise ici la chambre criminelle, être cantonnée aux seules peines édictées par le Code pénal lui-même.

## **2 - Multiplication des amendes (cass. Crim. 19 juin 2018 n° 17-80299)**

En présence de ce qu'il est convenu d'appeler un "concours d'infractions", notamment en matière de travail de nuit, comme en l'espèce, la manière dont est régi le cumul des peines reste, lorsqu'il s'agit du prononcé d'amendes, fortement dérogoire aux règles du droit commun, du moins tant que le récidive n'est pas constatée. En première infraction, il résulte de l'article R 3124-15 du Code du travail que le nombre d'amendes est multiplié par le nombre de salariés ayant été employés en violation de la réglementation. C'est seulement lorsqu'est constaté un état de récidive que le nombre d'amendes applicables peut résulter de leur multiplication par le nombre de jours de travail en infraction à la réglementation, ce qui réalise un retour au droit commun du cumul des peines (C. trav. Art R 3124-15). Comme l'illustre le présent arrêt, cette solution dérogoire fonctionne comme un plafond pour des sanctions pécuniaires dont la multiplicité n'est pas rare. Aussi bien, c'est par une cassation que la chambre criminelle a censuré les juges d'appel qui avaient -hors toute récidive- prononcé 115 amendes à l'encontre de chacun des prévenus (personne physique et personne morale, la première ayant bénéficié du sursis) après avoir relevé que seuls 7 salariés étaient concernés. Il va sans dire qu'une telle solution suppose la démonstration, par la partie poursuivante, que les salariés identifiés ont effectivement travaillé dans les conditions dénoncées, préalable qui renvoie au constat opéré par l'inspection du travail.

## **C - Constatation des infractions**

### **Les procès-verbaux de l'inspecteur du travail ont une force probante particulière mais pour certaines infractions seulement (cass. Crim. 9 janvier 2018 n° 17-80200 et cass crim 30 octobre 2018 n° 17-87520)**

Par dérogation à l'article 430 du Code de procédure pénale, l'article L 8113-7 du Code du travail prévoit que les inspecteurs et les contrôleurs du travail constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Cette force probante est donc supérieure à celle des procès-verbaux de la police judiciaire et elle pèse de tout son poids dans le débat judiciaire qui porte sur la responsabilité des infractions ainsi constatées. Le premier arrêt analysé illustre le propos en refusant de considérer, comme l'avaient affirmé les juges d'appel, que le procès-verbal de l'inspecteur du travail n'était pas suffisamment précis pour permettre d'établir le nombre, l'identité, les horaires de travail des salariés de l'entreprise alors qu'avait été constatée la présence de salariés en situation de travail de nuit sans qu'il soit relevé l'existence d'une preuve contraire rapportée par écrit ou par témoin, et alors que, d'autre part, la valeur probante des constatations de l'inspecteur s'étendait à celles qui résultaient des documents fournis par l'employeur lui-même. Le message est clair, l'ensemble des constatations destinées à établir l'infraction forme un bloc qu'il est difficile de contester utilement y compris lorsque certains éléments tels que des listings de pointage ont été remis par l'employeur ou par ses collaborateurs, peut important que ces listes n'aient pas été jointes ensuite à la procédure.

Cependant, tout ceci suppose que l'agent de contrôle qui dresse un procès-verbal soit bien dans le cadre de sa compétence d'attribution, faute de quoi le document perdrait toute sa force juridique. L'intérêt de l'arrêt du 9 janvier 2018 est, vraisemblablement pour la première fois, d'avoir affirmé que les articles L 8112-1 et L 8112-2 du Code du travail qui fixent les domaines de compétence de l'agent de contrôle n'interdisent pas à celui-ci de faire état d'infractions de droit commun, pour lesquels il n'est normalement pas compétent comme, par exemple,

les délits d'homicide ou de blessures involontaires ou encore celui de mise en danger d'autrui. Le grief adressé en l'espèce au procès-verbal qui évoquait, outre des infractions aux dispositions du Code du travail, l'existence d'infractions au Code pénal n'est donc pas fondé, puisque ce document ne se trouve pas à l'origine des poursuites. L'information ainsi communiquée au Parquet n'a, en tant que telle, aucune force probante mais elle correspond à la procédure dite de signalement prévu par l'article 40 du Code de procédure pénale aux termes duquel toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au Procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements qui y sont relatifs (alinéa 2 du texte). Ce rappel rejoint la position prise par l'administration du travail depuis déjà plusieurs années (Circ. DGT 2 juin 1994).

## D - Conséquences civiles de l'infraction

**De telles conséquences peuvent emprunter la voie de la responsabilité civile du commettant du fait de ses préposés fût-ce à l'occasion d'un procès-verbal qui a pour objet la seule action civile de la victime (cass. Crim. 13 novembre 2018 n° 17-81398).**

En l'espèce, la faute civile du préposé dont les conséquences étaient imputables au commettant, résultait d'un comportement relevant du délit de harcèlement moral. Mais la même solution pourrait se trouver applicable à l'occasion d'autres infractions (harcèlement sexuel, discrimination etc...). En pareille circonstance, le commettant peut tenter, sur la base de l'article 1242 al 5 du Code civil (article 1384 al 5 ancien) d'invoquer une cause d'exonération de sa responsabilité civile en établissant que le préposé mis en cause pénalement s'était placé hors des fonctions auxquelles il était employé (cass. Ass. Plén. 17 juin 1983 n° 82-91632). Mais dans l'affaire évoquée, cette tentative a échoué, montrant qu'une telle cause d'exonération est appréciée de manière très stricte et qu'en particulier la commission, par le préposé, d'une faute pénale intentionnelle, à l'image du harcèlement moral, n'est pas nécessairement constitutive d'un abus de fonction. La finalité réparatrice d'une telle solution n'échappera à personne.

---

### CONTACTS

BAUDOIN  
DE MOUCHERON  
moucheron@gide.com

AURÉLIEN BOULANGER  
boulanger@gide.com

DAVID JONIN  
jonin@gide.com

FOULQUES DE ROSTOLAN  
rostolan@gide.com

FRANÇOIS VERGNE  
f.vergne@gide.com

GUILLAUME NAVARRO  
navarro@gide.com

ALAIN COEURET  
alain.coeuret@gide.com

Vous pouvez consulter cette lettre d'informations sur notre site Internet, rubrique Actualités & Publications : [gide.com](http://gide.com)

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (le "Cabinet") diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Conformément à la loi "informatique et libertés" n° 78-17 modifiée, vous pouvez demander à accéder, faire rectifier ou supprimer les informations vous concernant traitées par notre service Communication ([privacy@gide.com](mailto:privacy@gide.com)).