

La responsabilité pénale de l'employeur

En matière de santé et de sécurité au travail, le Code du travail a édicté de nombreuses règles dont le non-respect est sanctionné par ce code mais peut l'être aussi au titre du Code pénal, qu'un accident se soit produit ou non. Selon que la responsabilité pénale se fonde sur le Code du travail ou sur le Code pénal, elle pourra être engagée pour infraction aux règles d'hygiène ou de sécurité, imprudence ou négligence, ou encore pour mise en danger d'autrui.

La responsabilité pénale est mise en jeu, lorsque le comportement (acte ou omission) d'une ou de plusieurs personnes portant atteinte aux valeurs sociales est puni par la loi et les règlements. Le droit pénal vise à réprimer un comportement fautif, au contraire du droit civil qui cherche à réparer le dommage causé à la victime.

Responsabilité pénale au titre du Code du travail

Fondement de la responsabilité pénale et détermination de la personne responsable

La responsabilité de l'employeur au titre du Code du travail se fonde sur l'article L.4741-1 lorsque ce dernier méconnaît, par sa faute personnelle, les dispositions en matière d'hygiène et de sécurité énumérées dans cet article et celles des décrets pris pour leur application.

Pour que la responsabilité pénale soit retenue, l'article L.4741-1 exige donc une faute personnelle consistant en un manquement à une règle précise d'hygiène et de sécu-

rité, et non à une obligation générale de sécurité⁽¹⁾. Il est de jurisprudence constante qu'il appartient à l'employeur « *de veiller personnellement à la stricte application par ses subordonnés des prescriptions légales ou réglementaires destinées à assurer la sécurité du personnel* » (arrêt de principe, Cass. crim., 23 novembre 1950).

Dans un souci de simplification lors de la recodification du Code de travail de 2008, le terme « employeur » a remplacé les mots « chef d'établissement, gérant, directeur » de l'ancien article L.263-2. Cette substitution pourrait créer une confusion, le terme « employeur » pouvant aussi désigner la personne morale. Toutefois, la recodification s'est opérée à « droit constant ». En conséquence, cela ne devrait pas modifier la jurisprudence antérieure qui reconnaît la qualité d'employeur au chef d'entreprise, c'est-à-dire à la personne physique dotée du pouvoir de direction dans l'entreprise.

Par ailleurs, la formulation de l'article L.4741-1 souligne le caractère alternatif de la res-

ponsabilité pénale en droit du travail (l'employeur ou le salarié). Mais en pratique, la responsabilité du préposé ne sera admise que si sa faute est la cause unique et exclusive du dommage. Cependant, l'employeur peut déléguer une partie de ses obligations relatives à la sécurité et à la santé, en organisant une délégation de pouvoir selon les conditions très strictes posées par la jurisprudence. Le préposé délégataire doit avoir la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires⁽²⁾. Dans ce cadre, sur le fondement des infractions issues du Code du travail, la responsabilité pénale pourra être reportée sur le salarié délégataire.

Principales infractions aux règles d'hygiène et de sécurité relevant du Code du travail

Les textes d'incrimination du Code du travail en santé et sécurité du travail sont nombreux. Il s'agit exclusivement de délits et de contraventions, faisant encourir à leur auteur des peines d'amendes et/ou de prison.

Les délits

- Art. L.4741-1 : liste des règles d'hygiène et de sécurité dont l'inobservation est sanctionnée par une amende 3750 euros et, en cas de récidive, une peine de prison d'un an et 9000 euros d'amende.
- Art. L.4741-3 : non-respect de la mesure prise par l'inspecteur du travail (arrêt de chantier si danger grave et imminent).
- Art. L.4742-1 : atteinte à la

constitution, à la désignation et au fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- Art. L.4743-1 : travail des femmes enceintes et des jeunes travailleurs.
- Art. L.4744-1 à L.4744-7 : maîtres d'ouvrage.
- Art. L.4745-1 : médecine du travail.

Les contraventions



- Art. R. 4741-1 : résultats de l'évaluation des risques non consignés ni mis à jour dans un document (amende pour contraventions de 5^e classe).
- Art. R. 4741-2 : mise en demeure résultant d'une situation dangereuse (même amende).
- Art. R. 4741-3 : documents et affichages obligatoires (amende pour contravention de 4^e classe).
- Art. R. 4743-1 : travaux interdits aux femmes enceintes.
- Art. R. 4743-3 et R. 4743-4 : travaux interdits aux jeunes

r en santé et sécurité au travail

travailleurs.

- Art. R. 4745-1 à R. 4745-3 : médecine du travail.

Responsabilité pénale au titre du Code pénal

Sur le fondement du Code pénal, tous les auteurs d'une infraction seront recherchés, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales.



Infractions et textes d'incrimination

Suite à un accident du travail, l'employeur peut être poursuivi pour homicide ou blessures involontaires s'il a commis une faute d'imprudence, de négligence ou bien un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi et le règlement. Selon la gravité du dommage causé, les infractions sont qualifiées de :

- *délits non intentionnels* : homicides involontaires (art. 221-6, 3 ans de prison et 45 000 euros

d'amende), blessures entraînant une incapacité totale de travail (ITT) supérieure à 3 mois (art. 222-19, 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende) ou une ITT inférieure ou égale à 3 mois avec violation délibérée d'une obligation de sécurité (art. 222-20, 1 an de prison et 15 000 euros d'amende) ;

- *contraventions non intentionnelles* : blessures légères sans ITT (art. R. 622-1), avec une ITT inférieure ou égale à 3 mois (art. R. 625-2).

Les peines encourues (amendes, prison) sont aggravées en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement (art. 221-6, 222-19, 222-20 pour les délits, art. R. 625-3 pour les contraventions en cas de blessures sans ITT).

En l'absence d'accident, le Code pénal prévoit un autre délit pour mise en danger d'autrui : « le fait d'exposer 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 sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement » (art. 223-1, 1 an de prison et 15 000 euros d'amende).

Mise en jeu de la responsabilité de l'employeur

Pour qualifier une infraction pénale, les juges vont prendre en considération ses différents éléments : l'élément légal (les textes d'incrimina-

tion), l'élément matériel (le comportement fautif, acte ou omission) et l'élément moral (l'aspect psychologique) en tenant compte des limites à la responsabilité des personnes physiques posées par le Code pénal.

En application de l'article 121-3 du Code pénal⁽³⁾, la faute commise – imprudence ou manquement à une obligation de sécurité prévue par la loi ou le règlement – doit en effet s'apprécier *in concreto* par rapport aux aptitudes de la personne :

« L'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ».

En outre, lorsque l'auteur, personne physique, n'a pas directement causé le dommage, une condition supplémentaire est exigée⁽⁴⁾. La faute à l'origine du dommage doit être soit « une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement », soit « une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité » que la personne physique ne pouvait ignorer.

Ainsi, une faute simple de l'employeur suffit à engager sa responsabilité pénale lorsqu'il est considéré comme l'auteur direct du dommage. Ce fut le cas d'un employeur, entrepreneur du bâtiment, qui avait ordonné une manœuvre à son salarié grutier, s'était gravement blessé et avait occasionné la mort de son salarié

(Cass. crim., 16 septembre 2008, n° 08-80-204). En revanche, dans une affaire où un salarié s'était blessé sur une machine, les juges ont condamné l'employeur en tant qu'auteur indirect du dommage, pour violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité car la machine, non protégée, n'avait pas été mise en conformité malgré plusieurs interventions de l'inspecteur du travail (Cass. Crim., 12 juin 2007, n° 06-88-900). Dans une autre affaire, une société et son dirigeant ont été condamnés pour l'infraction de mise en danger d'autrui (Cour d'appel de Douai, 6 mars 2008, n° 07-02135). En l'espèce, l'activité exposant les salariés à l'amiante s'était poursuivie après l'interdiction de 1996. Les juges ont considéré qu'il y avait un risque immédiat de mort ou blessures du fait de l'absence de formation à la sécurité, de notice informant les salariés sur les risques, de protection collective appropriée et de conditionnement des déchets.

1. Modification introduite par la loi du 6 décembre 1976 dans l'ancien article L. 263-2, devenu l'article L. 4741-1.

2. Voir *Travail & sécurité* n° 582, mars 1999, « La délégation de pouvoir en hygiène et sécurité », Nathalie Guillemey, à consulter et télécharger sur www.travail-et-securite.fr.

3. Modification introduite par la loi n° 96-393 du 13 mai 1996.

4. Condition introduite par la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 dite loi Fauchon en matière de délits non intentionnels et reprise pour les contraventions par le décret n° 2001-883 du 20 septembre 2001.

Aline Ménard