

Le droit du travail, première source de responsabilité pénale pour le dirigeant d'entreprise



Les infractions aux dispositions impératives du Code du travail ou du Code de la sécurité sociale sont, selon les statistiques du ministère de la Justice, la première source de responsabilité pénale des dirigeants sociaux.

Les condamnations qui sont prononcées dans ce domaine par les tribunaux correctionnels représentent annuellement, avec plus 6 500 décisions, plus d'un tiers des condamnations relatives à des infractions à la législation économique ou financière. C'est sans commune comparaison avec les condamnations prononcées en matière d'infraction à la réglementation sur la concurrence ou les prix qui se limitent à 1 700 décisions par an, en matière de législation sur les sociétés qui ne s'élèvent guère qu'à 1 400 condamnations par an, en matière de fraudes ou de contrefaçons qui s'élèvent à 1 300 condamnations par an ou en matière d'atteintes

aux finances publiques. Encore trouve-t-on dans ces dernières catégories de condamnations de nombreuses décisions qui ne concernent pas des chefs d'entreprises régulièrement enregistrées et qui relèvent d'activités véritablement clandestines.

Aux fondements pénaux issus du Code du travail ou de la Sécurité sociale s'ajoutent encore les condamnations prononcées en matière d'homicide ou de blessure involontaires lorsque des salariés en sont les victimes. Sur ces fondements, ce sont plus 360 condamnations qui sont prononcées annuellement par les juridictions correctionnelles pour venir s'ajouter aux 6 500 condamnations précédentes. Le nombre de

sanctions pénales prononcées par référence à l'obligation de résultat que la loi fait peser sur l'employeur en matière de sécurité des salariés lorsque ces derniers sont victimes d'atteintes corporelles dans le cadre du travail conduit d'ailleurs les parquets à poursuivre activement la violation formelle des dispositions applicables en matière d'hygiène et de sécurité, en l'absence de tout accident. Ainsi, ce sont près d'un millier de condamnations qui sont prononcées chaque année pour la violation des règles opposables en matière d'hygiène ou de sécurité, le plus souvent à la suite d'un constat effectué par l'inspection du travail.

En matière de droit du travail, il est rare que les juridictions correctionnelles prononcent à l'encontre des dirigeants sociaux des peines d'emprisonnement ferme. Elles ne sont cependant pas exclues lorsque la poursuite révèle l'absence de toute culture de sécurité dans l'entreprise et l'absence délibérée du moindre

investissement à cette fin avec des conséquences mortelles. Des peines d'emprisonnement ferme sont requises dans un quart des affaires de travail illégal et, lorsqu'elles sont prononcées, la durée moyenne de l'emprisonnement ferme oscille entre cinq et six mois. Ainsi, le niveau de répression des infractions commises en matière de droit du travail n'est pas anodin.

Le paradoxe est que, particulièrement dans cette matière, le dirigeant social ne perçoit pas toujours avec suffisamment de netteté que ses manquements peuvent relever d'un niveau de sanction qu'il associe spontanément à une délinquance d'un autre type. En outre, la matérialité de ces manquements relève souvent de l'action ou de la négligence de collaborateurs dont il n'a pas pris le soin de formaliser la responsabilité juridique en leur déléguant moyens et prérogatives. De ce fait, il demeure conduit à assumer personnellement et en considération de son pouvoir de direction la responsabilité pénale de manquements qui ne sont qu'indirectement résultats de son action ou de sa carence.

La délégation de pouvoirs et de responsabilité constitue un instrument utile de prévention de certains risques pénaux lorsqu'elle consiste à

déléguer la responsabilité juridique au niveau hiérarchique où se situent effectivement les moyens et les prérogatives propres à assurer le contrôle d'une situation sensible. Elle ne se substitue cependant

pas à une culture nécessaire de la sécurité dans l'entreprise, non plus qu'à l'édiction de procédures tout aussi nécessaires pour prévenir en matière de sous-traitance notamment le risque de prêt illicite de main-d'œuvre ou de travail clandestin. ■

**Par François Honnorat
Avocat Associé
Cabinet d'avocats Racine**

Ainsi, ce sont près d'un millier de condamnations qui sont prononcées chaque année pour la violation des règles opposables en matière d'hygiène ou de sécurité.