

**INTERVENTION DE MAITRE DANIEL ROMBI  
AVOCAT AU BARREAU DE PARIS**

**LA RESPONSABILITE PENALE DU  
CHEF D'ENTREPRISE**

**SUIVI DU  
VADE MECUM DE LA DEFENSE PENALE**

**Formation sur la sécurité dans les carrières  
16 juin 2006  
Organisé par l'UNICEM et la DRIRE LIMOUSIN**



**Maître Rémi-Pierre DRAI et Maître Daniel ROMBI**

Avocats à la Cour

Cabinet HUGLO LEPAGE & Associés Conseil

40, rue de Monceau – 75008 PARIS

Tél. : 01.56.59.29.59 – Fax : 01.56.59.29.39/69

Portable Me DRAI: 06 03 26 14 11

e-mail : [remipierre.drai@huglo-lepage.com](mailto:remipierre.drai@huglo-lepage.com); [daniel.rombi@huglo-lepage.com](mailto:daniel.rombi@huglo-lepage.com)

## **INTRODUCTION**

Il n'est pas un mystère que la responsabilité pénale du chef d'entreprise est et sera, dans l'avenir, de plus en plus recherchée dans les différents domaines de son activité.

Qu'il s'agisse du droit pénal financier (abus de biens sociaux, présentation de faux bilans, ...), ou qu'il s'agisse d'autres droits pénaux plus spécifiques (droit pénal de l'environnement par exemple), les Juges répressifs n'hésitent plus à rechercher la responsabilité directe du dirigeant, sans compter bien entendu, les sanctions qu'encourt la personne morale que constitue l'entreprise quelle que soit sa taille, et ce depuis la loi du 9 mars 2004.

En droit français, le principe essentiel et fondateur a toujours été demeuré encore aujourd'hui celui de la responsabilité personnelle.

En effet, ce principe, classique sous le régime de l'ancien code pénal, a été consacré avec force dans le nouveau code pénal, sous l'article 121-1 qui dispose :

*« Nul n'est responsable pénalement que de son propre fait »*

Mais il ne saurait exister de règle sans exception et c'est la raison pour laquelle la doctrine pénale considère :

*« Pourtant, ce principe n'est appliqué avec rigueur que si la personne qui l'invoque est moralement innocente de l'infraction d'autrui »* (Merle et Vitu, Traité de Droit Criminel, ed. Cujas, 3<sup>ème</sup> Ed, 1997, n°525).

Et il apparaît que les exceptions au principe de la responsabilité pénale personnelle sont nombreuses et concernent l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise.

Elles précisent clairement que le responsable pénal est le dirigeant.

Parmi les textes les plus significatifs on citera notamment :

- **l'article L. 263-2 du Code du travail qui punit "les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions" générales ou particulières relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail (V. également, C. trav., art. R. 261-3, art. R. 263-2 et art. R. 265-1) ;**
- **l'article R. 244-4 du Code de la sécurité sociale visant "l'employeur... qui ne s'est pas conformé aux prescriptions de la législation de sécurité sociale..." ;**

À cette liste, qui n'est bien évidemment pas exhaustive, il convient d'ajouter les dispositions des articles 241-1 à 242-31 du Code de Commerce sanctionnant un agissement du dirigeant de la société même si cet agissement est révélé par l'acte d'un salarié ou matériellement accompli par celui-ci.

Dans toutes ces hypothèses, et bien d'autres encore, la jurisprudence engage la responsabilité du chef d'entreprise même si l'infraction a été commise par le préposé.

Les juges n'hésitent pas, en effet, à retenir la responsabilité du chef d'entreprise du fait de son préposé, comme l'illustre l'arrêt rendu le 28 février 1956 par la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation (affaire WINDERKEHR) :

*« Si en principe nul n'est passible des peines que la raison de son fait personnel, la responsabilité pénale peut cependant naître du fait d'autrui dans les cas exceptionnels où certaines obligations légales imposent le devoir d'exercer une action directe sur les faits d'un auxiliaire ou d'un subordonné ; que, notamment dans les industries soumises à des règlements édictés dans un intérêt de salubrité ou de sûreté publique, la responsabilité pénale remonte essentiellement aux chefs d'entreprise, à qui sont personnellement imposés les conditions et les modes d'exportation de leur industrie »*

À côté de cette pluralité de textes spéciaux qui permet de mettre en cause la responsabilité pénale du chef d'entreprise, le Code Pénal, notamment au travers de la notion du risque causé à autrui, offre la possibilité aux juridictions répressives de rechercher, de poursuivre et parfois de condamner les chefs d'entreprise.

Il apparaît donc que le système législatif et réglementaire au sein duquel doit nécessairement se déployer une activité industrielle peut-être la source d'une mise en cause pénale du chef d'entreprise sans pour autant que celui-ci ait eu une action positive et volontaire sur la commission de l'infraction.

Une prévention du risque pénal est au moins aussi importante qu'une bonne défense et le chef d'entreprise doit privilégier le préventif par rapport au curatif.

C'est la raison pour laquelle il convient naturellement d'aborder les causes possibles de mise en cause la responsabilité pénale, tout d'abord au travers des infractions spéciales à l'activité des entreprises, mais également en examinant les infractions du droit pénal général qui peuvent être appliquées.

## **I- Les infractions prévues hors du Code Pénal**

### **A - Dans le domaine du droit du Travail**

#### **1- L'hygiène et la sécurité**

En matière d'hygiène et de sécurité au travail, l'article L. 263-2 du Code du Travail dispose que :

*« Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des chapitres Ier, II et III du titre III du présent livre ainsi que les autres personnes qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des articles L. 231-6, L. 231-7, L. 231-7-1, L. 232-2, L. 233-5, L. 233-5-1, II, L. 233-5-3 et L. 233-7 dudit livre et des décrets en Conseil d'État pris pour leur exécution sont punis d'une amende de 3.750 €. »*

Il apparaît donc, à la lecture de cet article, que le domaine de l'infraction est très vaste dans la mesure où les dispositions auxquelles fait référence l'article L. 263-2 du code du travail sont relatives soit à des dispositions générales en matière d'hygiène et de sécurité, soit à des dispositions particulières à certaines activités.

Ne serait-ce qu'au titre des dispositions générales en matière d'hygiène et de sécurité, de nombreuses réglementations sont prises en application de l'article L. 231-2 du code du travail!

Il y a lieu d'observer que l'obligation générale de prévention mise à la charge de l'employeur par l'article L. 230-3 du Code du travail peut donner lieu à l'application de peines de police en application de l'article L. 230-5 du Code du travail.

Cet article dispose en effet qu'en présence d'une violation des dispositions de l'article L. 230-2, si la mise en demeure adressée au chef d'établissement par le directeur départemental du travail est restée sans effet, l'inspecteur du travail qui constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, peut dresser procès-verbal au chef d'établissement, qui est alors puni d'une peine de police. Ces peines de police ne sont toutefois pas définies par le Code du travail.

### **- Quel est l'élément matériel de l'infraction ?**

Il faut tout d'abord qu'il y ait inobservation d'une prescription obligatoire en matière de sécurité.

Il faut ensuite qu'il existe une situation potentiellement dangereuse.

L'infraction ne peut résulter de la seule constatation d'une situation dangereuse, quand bien même celle-ci procéderait d'une méconnaissance par l'employeur de son obligation générale de sécurité. Le manquement à une telle obligation n'est en effet sanctionné qu'au titre du délit d'imprudance de droit commun, en cas d'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité physique d'un salarié (*Cass. crim., 23 oct. 1990 : Juris-Data n° 1990-703670 ; Bull. crim., n° 354. - 28 févr. 1995 : Juris-Data n° 1995-*

001628 ; Dr. *ouvrier* 1995, p. 362) ou, le cas échéant, par l'intermédiaire de la procédure spéciale de mise en demeure.

**- Comme pour toute infraction pénale, la détermination de l'élément moral est importante.**

L'infraction de l'article L. 263-2 du Code du travail punit la violation de prescriptions de règles de sécurité sans s'intéresser à sa gravité. Aucune intention coupable n'est par conséquent requise au titre de l'élément moral de l'infraction.

En d'autres termes, le simple constat qu'une prescription obligatoire n'a pas été respectée suffit en principe à caractériser la faute, et partant l'infraction.

Cette solution, depuis longtemps fixée en jurisprudence, peut s'expliquer par le fait que les infractions aux règles d'hygiène et de sécurité étaient, avant la loi du 5 juillet 1972, de simples contraventions et ont continué à être considérées ensuite par la jurisprudence comme des infractions purement matérielles.

Cela étant, le débat sur l'élément moral du délit de l'article L. 263-2 a été repris avec la réforme du Code pénal. En effet, l'article 121-3 du Code pénal dispose qu'il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

La loi du 16 décembre 1992 précise que *"tous les délits non intentionnels réprimés par des textes antérieurs à l'entrée en vigueur de la présente loi demeurent constitués en cas d'imprudence, de négligence ou de mise en danger délibérée de la personne d'autrui même lorsque la loi ne le prévoit pas expressément"* (L. n° 92-1336, 16 déc. 1992, art. 339).

Il apparaissait ainsi que la preuve d'une imprudence ou d'une négligence devait désormais être rapportée pour retenir la culpabilité du prévenu. Ceci semblait être confirmé par la circulaire du garde des sceaux du 14 mai 1993 qui indiquait que *"...de très nombreuses infractions seront ainsi modifiées (...) notamment des délits en matière (...) de droit du travail qui sont actuellement considérés comme constitués même en l'absence de faute intentionnelle, de faute d'imprudence ou de négligence et dont l'élément moral est en réalité identique à celui des contraventions. La preuve d'une imprudence ou d'une négligence devra désormais être rapportée pour condamner les auteurs de l'infraction"*. Cependant, la même circulaire n'en précisait pas moins qu' *"il ne semble pas toutefois que la répression s'en trouvera sensiblement diminuée dans la mesure où la plupart de ces délits concernent des professionnels pour lesquels le non-respect de la réglementation constitue nécessairement une négligence ou une imprudence fautive"*.

Il apparaît en définitive que le changement de nature de l'infraction n'a pas pour effet de modifier sensiblement les solutions adoptées jusque-là par les tribunaux.

Ainsi, en raison de sa qualité de professionnel du chef d'entreprise ou de son délégataire, le non-respect des prescriptions d'hygiène et de sécurité constituera une faute d'imprudence ou de négligence (*Cass. crim.*, 17 oct. 1995, *Aubert : Dr. ouvrier* 1997, p. 36. - 3 sept. 1996 : *Juris-Data* n° 1996-004165 ; *Dr. ouvrier* 1998, p. 85. - 17 juin 1997 : *RJS* 10/97, n° 1101).

Toutefois, depuis la loi du 13 mai 1996 relative à la responsabilité pénale pour fait d'imprudence ou de négligence (*L. n° 96-393 : Journal Officiel* 14 Mai 1996), la faute de l'employeur doit être appréciée *in concreto* .

L'article 121-3 du Code pénal dispose en effet qu'il y a délit en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement "*s'il est établi que 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*" (*C. pén.*, art. 121-3, al.3).

C'est donc au regard d'une appréciation souveraine des faits, permettant de déterminer si le chef d'entreprise a accompli les diligences normales au regard de la situation, que les juges se détermineront.

Il apparaît toutefois que ces dispositions n'ont pas eu une incidence majeure sur l'étendue de la responsabilité pénale du chef d'entreprise, telle qu'elle était auparavant délimitée par la jurisprudence .

Aux termes de l'article L. 263-2, les personnes susceptibles d'être déclarées pénalement responsables de la violation d'une prescription obligatoire d'hygiène ou de sécurité sont "*les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions...*" .

En effet, la responsabilité des personnes morales introduite dans le Code pénal actuel ne peut être mise en oeuvre que si cette responsabilité est expressément prévue par les textes.

Or, une telle responsabilité n'existe pas en matière d'hygiène et de sécurité, l'article L. 263-2 ne visant que les seules personnes physiques.

C'est donc uniquement le dirigeant, de droit ou de fait, de l'entreprise qui verra sa responsabilité recherchée, à moins qu'il ne puisse établir qu'il peut bénéficier de causes exonératoires de sa responsabilité.

## **2- Les infractions annexes qui peuvent être reprochées au chef d'entreprise dans le domaine du droit du travail**

- **Le délit de marchandage**

Il est prévu par l'article L.125-1 du Code du Travail que « *toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'é luder l'application des dispositions de la loi, du règlement ou des conventions ou accords collectifs de travail, ou « marchandage » est interdite* ».

Pour bien comprendre, un exemple de jurisprudence (*Crim. 10 février 1998*) : un employeur dont le personnel comprenait un total de 46 personnes avait eu recours en plus à deux faux sous-traitants, qui n'avaient en fait aucune autonomie, et à leurs 6 employés, ce qui faisait au total 54 personnes, seuil au-delà duquel la création d'un comité d'entreprise devient obligatoire, la Cour de Cassation a considéré que le délit de marchandage était constitué.

La Cour de Cassation estime :

« *En maintenant artificiellement, par le recours à de la fausse sous-traitance, son effectif en-dessous du seuil l'obligeant à la création d'un comité d'entreprise, l'employeur prive ses salariés et ceux des sous-traitants eux-mêmes des avantages sociaux liés à l'existence d'un comité d'entreprise* ».

Autre exemple (*Crim. 12 mai 1998*) : la Cour de Cassation a considéré « *comme caractérisés, les éléments constitutifs du délit de marchandage lorsqu'une société, située en Suisse, n'a pour autre activité que de mettre ses salariés à la disposition de sa société mère située en France et a été créée à seule fin d'é luder la législation sociale française* ».

- **Le délit de prêt de main d'œuvre illicite**

Le Code du Travail réprime le délit de prêt de main d'œuvre à but lucratif et exclusif dans son article L.125-3 en ces termes :

« *Toute opération à but lucratif, ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre, est interdite sous peine des sanctions prévues à l'article L.153-3, dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives au travail temporaire* ».

Est ainsi prohibé le prêt de personnel qui ne s'accompagne d'aucune autre prestation contractuelle et qui est effectué hors du cadre des dispositions relatives au travail temporaire.

En fait, lorsqu'il s'agit d'examiner si les éléments de cette infraction sont réunis, les Juges examinent surtout la nature exacte de la prestation sous-traitée.

Il faut en effet que le sous-traitant apporte la preuve d'un savoir-faire distinct de celui de l'entreprise utilisatrice.

Si la nature des travaux demandés ne se caractérise pas par une spécificité ou une technicité particulière et que ces travaux entrent dans les tâches habituellement exécutées par les salariés de l'entrepreneur, en congé à cette date, le prêt de main d'œuvre est caractérisé.

### Les sanctions

#### - Les personnes responsables

Le prêteur à qui profite la fourniture de main d'œuvre illicite voit sa responsabilité pénale, mais aussi civile, mise en jeu mais il n'est pas la seule personne punissable : le bénéficiaire du prêt illicite risque, lui aussi, de se voir sanctionné en tant que co-auteur du délit.

#### Les sanctions pénales : article L.152-3 du Code du travail :

2 ans de prison et 30.000 € d'amende

+ interdiction pour le sous-entrepreneur d'exercer son activité pendant une durée de 2 à 10 ans,

+ affichage de la décision ou publication par voie de presse ou audiovisuelle

sanction de la personne morale : de l'amende à la dissolution de l'entité

Ne pas perdre de vue les infractions que constituent le **travail clandestin** (article L.341-6 du Code du Travail) et le **travail dissimulé** (articles L.324-9 et L.324-10 du Code du Travail).

### **B – Les infractions spécifiques au droit des mines et carrières.**

Les infractions, applicables dans le domaine de la législation propre aux mines et aux carrières, figurent essentiellement dans les articles 140 à 144-1 du Code minier.

À première vue, le système répressif, inséré dans le Code minier, paraît relativement simple, les textes envisagés étant peu nombreux ; ces derniers font, d'ailleurs, l'objet d'un regroupement dans un titre spécial.

Cependant, plusieurs textes importants complètent le dispositif répressif:

- tout d'abord, il arrive que les textes portant incrimination procèdent par renvoi à des décrets d'application ; dans cette mesure, il est alors



nécessaire de connaître les dispositions desdits décrets. À cet égard, il est, en effet, indispensable se référer, d'une part, au décret 95-696 du 9 mai 1995 relatif à l'ouverture des travaux miniers et à la police des mines, et, d'autre part, au décret n° 99-116 du 12 février 1999 inhérent à l'exercice de la police des carrières (pris en application de l'article 107 du Code minier) ;

- ensuite, les articles 1 et 2 du décret n° 79-432 du 25 mai 1979 érigent en contraventions le non-respect de certaines dispositions du Code minier ;
- concernant les carrières elles-mêmes, outre les infractions contenues dans le Code minier, il existe de nombreux textes répressifs insérés dans le Code de l'environnement, relatifs à la fois aux installations classées et à la protection de l'eau ;
- par ailleurs, relativement aux exploitations nationalisées de combustibles minéraux solides, l'article 168 du Code minier énumère plusieurs infractions.

En dernier lieu, l'application de certaines infractions de droit commun ne doit pas être exclue.

Il ne subsiste que quelques infractions dans le Code minier ; en effet, pour la plupart, celles-ci figurent, désormais, dans des dispositions spéciales relatives aux installations classées et à la protection de l'eau.

#### - **Tableau général des infraction spécifiques aux carrières.**

Les dispositions de l'article 141, 4° se rapportent à l'obligation pour l'exploitant d'une carrière de **mettre à la disposition du commissariat à l'énergie atomique les substances utiles à l'énergie atomique.**

L'article 141, 9° incrimine **le fait de refuser d'obtempérer aux réquisitions de l'autorité administrative prises en cas d'accident.**

Quant à l'article 142, 4° et 5° , il se rapporte à la méconnaissance de la **servitude de protection des habitations et terrains clos**

Enfin, l'article 142, 8° , 9° et 10° incrimine la méconnaissance de certaines prescriptions **relatives aux déclarations de fouilles et de levés géophysiques, ainsi que l'obstacle qui serait mis à l'exercice des fonctions des autorités chargées de la police des mines et des carrières.**

Les articles 141 et 142 du Code minier renvoient, avant tout, à des dispositions régissant le régime des mines ; seul l'alinéa 10° de l'article 141 fait référence spécifiquement aux carrières.

#### - **Infraction spécifiques à la sécurité dans les carrières.**

Ce texte, qui concerne aussi la sécurité, réprime le fait de procéder à des travaux de recherche ou d'exploitation d'une carrière sans se conformer aux

mesures prescrites par l'autorité administrative dans les conditions prévues par les deuxième et quatrième alinéas de l'article 107 du Code minier, pour assurer la conservation de la carrière ou d'un établissement voisin de mine ou de carrière ou la sécurité et la santé du personnel de la carrière ou d'un établissement voisin de mine ou de carrière.

La violation des mesures prescrites par l'autorité administrative constitue donc une infraction.

- L'article 107 alinéa 2 prévoit que si les travaux de recherche ou d'exploitation d'une carrière sont de nature à compromettre sa conservation ou celle d'un autre établissement d'extraction de minerais, ou la sécurité et l'hygiène du personnel, il y est pourvu par le représentant de l'État dans le département, au besoin d'office et aux frais de l'explorateur ou de l'exploitant

Il convient de se référer au décret n° 99-116 du 12 février 1999, relatif à l'exercice de la police des carrières.

La police des carrières relève du préfet. D'après l'article 4 du décret n° 99-116 du 12 février 1999, le préfet prend par arrêté les mesures de police applicables aux carrières. Sauf en cas d'urgence ou de péril imminent, il invite auparavant l'exploitant à présenter ses observations dans le délai qu'il lui impartit.

C'est donc le non-respect des mesures prescrites par un arrêté préfectoral qui fait l'objet de l'incrimination.

- Selon l'article 107 alinéa 4, **des décrets** déterminent en outre les mesures de tout ordre, visant tant le personnel que les installations ou travaux, destinées à sauvegarder ou améliorer les conditions de sécurité ou d'hygiène du personnel, à permettre l'exécution des recherches techniques nécessaires à ces améliorations et à assurer la bonne utilisation du gisement et la conservation des carrières.

La nature des incriminations résultant du renvoi à l'article 107 alinéa 4 dépend, effectivement, des décrets pris en application de ce texte. En l'occurrence, il convient à nouveau de se référer au décret n° 99-116 du 12 février 1999.

- *Obligation d'établir un document de sécurité et de santé (article 7 du décret de 1999)*

Plus exactement, l'article 7 dispose que tout exploitant établit et tient à jour un document de sécurité et de santé dans lequel sont déterminés et évalués les risques auxquels le personnel est à même d'être exposé, ce document précisant, en outre, les mesures prises pour assurer la sécurité et la santé du personnel en ce qui concerne la conception, l'utilisation et l'entretien des lieux de travail et des équipements.

Le document initial de sécurité et de santé doit être adressé au préfet au plus tard trois mois avant le début des travaux.

Par ailleurs, lorsqu'il apparaît que les travaux projetés sont de nature à compromettre la sécurité ou la santé du personnel, le préfet fait connaître ses observations au déclarant dans le délai de deux mois suivant la réception du dossier, ainsi que, s'il y a lieu, les prescriptions spéciales qu'il se propose d'édicter ; le déclarant dispose d'un délai de quinze jours pour répondre à cette communication ; à l'issue de cette date, le préfet peut édicter les prescriptions nécessaires.

- *Obligations d'informer l'autorité administrative en cas d'accident (articles 8 et 9 du décret de 1999)*

Selon l'article 8 du décret n° 99-116 du 12 février 1999, tout fait, incident ou accident de nature à porter atteinte aux intérêts énumérés à l'article 107 doit être porté sans délai à la connaissance du préfet et du directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement et, lorsque la sécurité publique est compromise et qu'il y a péril imminent, à celle des maires.

Il y a lieu de remarquer que ces dispositions, relatives à la sécurité, sont en dehors de celles contenues dans le Code du Travail, lesquelles ne sont pas applicables aux mines et carrières selon l'article L.231-1-1 dudit Code.

La répression de ces infractions, application de l'article 141 du Code Minier, est d'une année d'emprisonnement et d'une amende de 30.000 €.

## **II - LES INFRACTIONS DU CODE PENAL EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL**

Comme il l'a été rappelé, les infractions spécifiques définies par des textes spéciaux ne sont pas les seules permettant la mise en cause de la responsabilité pénale du chef d'entreprise.

En effet, le Code Pénal trouvera matière à s'appliquer et en cas d'accident du travail qui sont, dans la plupart des cas, consécutifs à l'inobservation des règles de sécurité par les travailleurs, des sanctions pénales peuvent être engagées.

## **A - Atteintes involontaires à la vie et à l' intégrité physique de la personne**

En présence d'un accident corporel, les poursuites seront fondées sur les infractions d'atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique de la personne (anciennement dénommées infractions d'homicide et de blessures involontaires).

- **Blessures involontaires**

Le fait de causer à autrui, par un manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende (*Code Pénal, article 222-20*).

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement : elles encourent une amende de 75.000 € ainsi que l'interdiction (temporaire ou définitive) d'exercer une ou plusieurs activités, le placement sous surveillance judiciaire pour une durée maximale de cinq ans, la confiscation de la chose ayant servi à commettre l'infraction et l'affichage de la condamnation (*Code Pénal, article 222-21*).

Lorsqu'une incapacité totale de travail supérieure à trois mois a été provoquée par maladresse, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, les peines encourues par une personnes physiques sont un emprisonnement de deux ans et une amende de 30.000 €, peines qui peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45.000 € d'amende si l'infraction a été commise par un manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements (*Code Pénal, article 222-19*).

Ainsi, le chef d'entreprise est responsable pénalement pour coups et blessures involontaires envers un salarié occupé au nettoyage du mécanisme d'un tapis roulant en fonctionnement ayant le bras arraché par la machine.

Il y a eu, de la part de l'employeur, manquement à une obligation de sécurité ou de prudence (*Cass. Crim. 25 janvier 2000, n°97-86.355, Jurisdata n°001348*).

- **Homicide involontaire**

Un chef d'entreprise peut être condamné, en vertu de l'article L.221-6 du Nouveau Code Pénal, pour homicide involontaire s'il a commis une faute de négligence ayant entraîné la mort d'un salarié dans un accident du travail.

Ainsi, l'employeur ayant négligé la gestion de la distribution et du recyclage d'un produit couramment utilisé dans l'entreprise, et ce produit ayant

entraîné une intoxication mortelle d'un salarié, il doit être condamné pour homicide involontaire par imprudence (*Cass. Crim. 15 février 2000, n°99-81.101, Jurisdata n°001493*).

Il en est de même dans une affaire où un défaut de surveillance des conditions de sécurité d'une décharge par son exploitant avait entraîné un accident et la mort d'un conducteur de camion-benne (*CA Aix en Provence, 24 janvier 2000, Jurisdata n°109829*).

Pour que l'infraction soit caractérisée, il faut que soient établis par le juge un dommage corporel, une faute, et un lien de causalité entre l'accident et la faute.

### **1° Dommage corporel**

Ce dommage peut consister en la mort ou des blessures. C'est la gravité de ce dommage, appréciée par rapport à la durée de l'arrêt de travail qu'il entraîne qui détermine la nature de l'infraction et, de ce fait, la peine applicable. Toutefois, la responsabilité pénale peut également être engagée en l'absence d'incapacité totale de travail.

Selon l'article R. 622-1 du Code pénal l'accident sans incapacité totale de travail est une contravention de la 2e classe passible d'une amende de 150€ pour les personnes physiques (*C. pén., art. 131-13*) et de 750 € pour les personnes morales (*C. pén., art. 131-41*).

L'accident suivi d'incapacité totale de travail ne dépassant pas 3 mois est une contravention de la 5e classe punie d'une amende de 1.500 € pour la personne physique et de 7.500 € pour la personne morale (*C. pén., art. R. 625-2 et R. 625-5* . - Pour les peines complémentaires, *V. art. R. 625-4*).

En cas de "*violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement*" , l'infraction devient un délit passible d'une amende de 15.000 € et d'un an d'emprisonnement pour la personne physique, et d'une amende de 75.000 € pour la personne morale (*C. pén., art. 222-20*) .

L'accident suivi d'une incapacité totale de travail d'une durée supérieure à 3 mois est un délit passible d'une amende de 30.000 € et d'un emprisonnement de deux ans pour la personne physique, et d'une amende de 150.000 € pour la personne morale (*C. pén., art. 222-19, al. 1er et 222-21*)

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45.000 € d'amende (*C. pén., art. 222-19*) .

L'accident mortel est constitutif du délit d'atteinte involontaire à la vie, passible d'une amende de 45.000 € et d'un emprisonnement de trois ans pour la personne physique, et d'une amende de 75 .000 € pour la personne morale (*C. pén., art. 221-6, 221-7, 221-8 et 221-10*).

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75.0000 € d'amende (*C. pén., art. 221-6, al. 2*

## **2° Faute**

La faute involontaire nécessaire à la mise en jeu de la responsabilité pénale subit de plein fouet les modifications apportées par la loi du 10 juillet 2000 à l'article 121-3 du Code pénal.

*L'article 121-3 alinéa 3 dispose désormais qu' "il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que 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" .*

Mais c'est surtout l'alinéa 4, inséré dans l'article 121-3 par la loi du 10 juillet 2000, qu'il importe de citer : *"Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, 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'elles ne pouvaient ignorer" .*

Seuls sont désormais pénalement répréhensibles les manquements aux règles de sécurité ou de prudence prévues par la loi ou "le" règlement, c'est-à-dire les décrets et les arrêtés, et non plus aux règles prévues par "les" règlements, comme une circulaire, le règlement intérieur, ou encore un Code de déontologie.

### **a) Faute en cas de lien de causalité direct**

Celle-ci sera donc toujours caractérisée soit par un manquement à une obligation de sécurité ou de prudence, soit par la violation d'une obligation générale de sécurité.

Le manquement à une obligation de sécurité ou de prudence s'entend ici d'une méconnaissance des textes légaux et réglementaires qui contiennent des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité

Le manquement à une obligation générale de sécurité s'entend d'une méconnaissance, par le chef d'entreprise, à son obligation générale de sécurité.

Il en va ainsi lorsque le prévenu choisit une technique inadaptée et dangereuse (*Cass. crim., 3 sept. 1996 : Dr. ouvrier 1998, p. 85*), lorsqu'il omet de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et qui relèvent de son obligation générale de sécurité (*Cass. crim., 21 sept. 1999 : Dr. ouvrier 2000, p. 177, obs. M. Richevaux*).

### **b) La faute en cas de lien de causalité indirect**

Il résulte désormais de l'article 121-3 du Code pénal qu'en cas de lien de causalité indirect entre le dommage et la faute, celle-ci doit présenter un certain degré de gravité, afin d'engager la responsabilité pénale de celui qui l'a commise sur le fondement des délits d'homicide et d'atteintes involontaires à l'intégrité physique. La faute doit consister en **une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement ou être une "faute caractérisée"** et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qui ne pouvait être ignoré par le prévenu.

Dans un arrêt du 12 septembre 2000, la chambre criminelle a jugé que "*commet une faute délibérée au sens de l'article 121-3, alinéa 4, du Code pénal dans sa rédaction issue de la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000*", le gérant de fait prévenu d'homicide involontaire qui a décidé de laisser au dépôt un matériel de sécurité dont l'installation sur le chantier était prescrite par le décret du 8 janvier 1965 (*Cass. crim., 12 sept. 2000 : RJS 4/2001, n° 554 ; Dr. soc. 2000, p. 1075 et chron. P. Morvan*).

En l'espèce, un accident du travail s'était produit sur un chantier causant le décès d'un salarié par l'effondrement d'une tranchée qui n'avait pas été étayée, en violation du décret du 8 janvier 1965, à la suite d'une décision d'un cogérant de la société de laisser au dépôt le matériel de blindage nécessaire. À lire cet arrêt il semble que le seul constat de la violation d'une obligation réglementaire de sécurité par le chef d'entreprise suffit à établir à sa charge le dol éventuel requis par la loi. On remarquera que la Cour de cassation vise une "faute délibérée" sans plus de précision, en lieu et place de "*la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement*". Le caractère manifeste de la violation semble par suite évacué par les juges.

Un enseignement majeur peut être tiré de ces décisions. Il semble que la Cour de cassation considère qu'il y a « faute caractérisée » lorsqu'est violée une obligation générale de sécurité.

Les premières décisions rendues en application de la loi du 10 juillet 2000 peuvent en définitive laisser douter d'une réelle portée de ce texte sur l'étendue de la responsabilité pénale du chef d'entreprise. Les décisions précitées retiennent en effet à l'encontre du dirigeant ou de son délégataire, de façon quasi systématique, l'existence d'une faute délibérée ou caractérisée, en se fondant sur la seule constatation de la violation d'une ou de plusieurs règles particulières de sécurité ou d'une obligation générale de sécurité et sur l'existence d'un lien de causalité entre ce manquement et l'accident dont a été victime le salarié.

### **3° Lien de causalité**

Depuis l'adoption de la loi du 10 juillet 2000 le lien de causalité entre la faute et le dommage prend une importance particulière, puisque le législateur fait désormais dépendre la nature de la faute exigée de la causalité. En effet, lorsque la faute du prévenu n'est que la cause indirecte du dommage, la responsabilité pénale de celui-ci ne peut être engagée que si la faute à l'origine du dommage présente un certain degré.

Jusqu'à cette loi, il importait peu que la faute commise n'ait pas été la cause exclusive, directe ou immédiate du dommage. Une faute unie au dommage par un lien de causalité indirect, en raison de fautes concurrentes, suffisait à fonder la culpabilité de l'auteur.

L'alinéa 4 nouveau de l'article 121-3 du Code pénal précise ce qu'il convient d'entendre par causalité indirecte. Sont ainsi visées les personnes qui n'ont pas directement causé le dommage, mais qui :

- soit ont créé ou ont contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ;
- soit n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter.

### **B - Mise en danger d'autrui**

Constitue un délit 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 sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements (...)* » (Code Pénal, article 223-1).

L'infraction est ici constituée en dehors de tout préjudice effectif.



La jurisprudence n'a pas eu encore l'occasion de préciser en quoi consiste cette « *violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence* ».

L'article 223-1 n'est pas destiné à réprimer un manquement au devoir général de sécurité ou de prudence mais exige la violation d'une disposition précise prévue par un texte.

En l'absence de la violation d'une telle disposition, la faute d'imprudence ou de négligence, même d'une particulière gravité, n'est réprimée qu'à condition d'avoir produit un dommage.

Ainsi le fait de jeter un sac de débris sur la chaussée avant le passage d'un véhicule ne constitue pas la violation d'une obligation de sécurité, aucune disposition du Code de la route n'interdisant un tel agissement (*CA Bordeaux, 15 mai 1997 : Juris-Data n° 1997-047051 ; JCP G 1998, IV, 1647*).

La faute dans le délit de mise en danger d'autrui suppose, sinon une volonté de porter atteinte à l'intégrité de la personne d'autrui, du moins la volonté de violer une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement.

Quant à la notion de « *volonté de faire courir un risque* » elle sous-entend que l'auteur n'a pas voulu que le salarié soit victime d'un accident mais qu'il a voulu lui faire courir ce risque.

A l'encontre d'une personne physique, les peines prévues sont un emprisonnement d'un an et une amende de 15.000 €.

Les personnes morales peuvent, elles aussi, voir leur responsabilité pénale engagée au titre du délit de mise en danger.

Elles encourent une amende de 75.000 € ainsi que l'interdiction (temporaire ou définitive) d'exercer une ou plusieurs années d'activité, le placement sous surveillance judiciaire pour une durée maximale de cinq ans, la confiscation de la chose ayant servi à commettre l'infraction et l'affichage de la condamnation.

A titre d'exemple, on peut citer un arrêt du Tribunal de Grande Instance d'Evry en date du 13 janvier 1999 (*Dr. Ouvrier, 1999, n°616, p. 504, note M. Richevaux*) : commet le délit de risque causé à autrui, le responsable d'atelier qui ne prend aucune mesure susceptible de protéger les salariés alors qu'il a une parfaite connaissance des dangers encourus et des mesures à prendre et qu'il sait que les ouvriers de son atelier sont exposés à un risque immédiat de mort ou d'infirmité permanente au sens de l'article 223-1 du Code Pénal.

A l'inverse, le chef d'entreprise ne peut pas être condamné si n'est pas caractérisé un lien immédiat entre la violation des prescriptions

réglementaires et le risque auquel avaient été exposés les salariés (*Cass. Crim. 16 février 1999, n°97-86.290, Jurisdata n°000763*).

Les dispositions combinées du Code Pénal et du Code du Travail ne peuvent s'appliquer que lorsque l'accident est dû à l'inobservation d'une règle de sécurité.

Si l'accident est dû à une faute d'une autre nature, à une imprudence ou à une négligence, ce sont seulement les dispositions du Code Pénal qui s'appliquent.

A l'inverse, lorsqu'en l'absence de tout accident, l'Inspecteur du Travail constate, au cours d'une visite, des infractions à la réglementation sur la sécurité des travailleurs, ce sont seulement les dispositions du Code du Travail qui s'appliquent.

### **III - LE CAS PARTICULIER DE LA SOUS-TRAITANCE, DU TRAVAIL INTERIMAIRE ET DE L'INTERVENTION D'ENTREPRISES EXTERIEURES.**

#### **PREAMBULE**

L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 décembre 1975 définit la sous-traitance comme « *l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant, tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage* ».

Il s'agit donc d'une opération par laquelle une personne (l'entrepreneur principal) confie à une autre personne (le sous-traitant) l'exécution de tout ou partie du contrat dont elle a la charge.

La réalisation de cette prestation nécessite non seulement l'apport de son savoir par l'entreprise sous-traitante, mais aussi la mise à disposition de son personnel.

C'est à ce niveau que se pose le problème de la licéité de la sous-traitance qui demeure une opération autorisée si la prestation sous-traitée inclut le prêt de main d'œuvre, mais qui est prohibée si la mise à disposition de personnel est en fait la finalité de l'opération. « *Or, le prêt de main d'œuvre à but exclusif et lucratif n'est autorisé que dans le cadre d'une entreprise de travail temporaire* » (*Code du Travail, article L.124-1*).

La fourniture de main d'œuvre est le plus souvent effectuée sous l'apparence d'une sous-traitance, d'une prestation de service.

Ainsi, les Juges du fond doivent analyser la situation des parties.

Exemple : la Cour de Cassation a approuvé une Cour d'Appel qui, « *après avoir constaté qu'un donneur d'ordre avait conclu un contrat de sous-traitance avec un artisan, a estimé que ce dernier n'avait aucune autonomie et en a conclu à l'existence d'un lien de subordination juridique* », donc requalification en contrat de travail.

D'où méfiance.

### **A - La responsabilité pénale du chef d'entreprise en matière de sécurité :**

Les dispositions législatives applicables à la protection en matière de sécurité des travailleurs figurent dans le Code du travail en son livre II (réglementation du travail), titre III (hygiène, sécurité et conditions de travail).

La violation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à la sécurité des travailleurs fait l'objet d'une incrimination pénale prévue par l'article 263-2 du Code du travail.

Les activités concernées sont l'ensemble des activités industrielles, commerciales et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit.

Pour que l'information soit poursuivie, il doit s'agir avant tout d'une infraction concernant l'exécution d'un travail salarié, c'est à dire un travail exécuté dans le cadre d'un contrat de travail ou, à tout le moins, dans un état de subordination ou de dépendance de fait.

Les personnes susceptibles d'être déclarées responsables de la violation d'une prescription obligatoire sont les chefs d'entreprise, les directeurs, les gérants ou les préposés qui par une faute personnelle ont enfreint les dispositions concernées.

En ce qui concerne le chef d'entreprise, les tribunaux décident de manière constante que ce dernier doit veiller personnellement à l'application des règles de sécurité.

Ce dernier commet une faute personnelle engageant sa responsabilité pénale en ne veillant pas, lui-même, à la stricte et constante application des dispositions édictées par le Code du travail et les règlements pris pour son application en vue d'assurer la sécurité des travailleurs.

Le chef d'entreprise doit avoir constamment le souci, non seulement, de donner des consignes aux personnels, et notamment à la maîtrise et aux
--

cadres, mais aussi d'user de son pouvoir disciplinaire pour que les règles de sécurité soient respectées.

Ainsi, le chef d'entreprise doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement.

**Ces mesures de prévention peuvent être de plusieurs types :**

- actions de prévention des risques professionnels,
- information et formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés pour chaque secteur à risque,
- veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances,
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux.

L'inobservation d'une prescription obligatoire est caractérisée le plus souvent en pratique dans les aspects suivants :

- **Le défaut de formation à la sécurité** : les chefs d'entreprise doivent s'assurer que les travailleurs venant d'être embauchés dans leur entreprise ont reçu une formation pratique et appropriée en matière de sécurité. Cette obligation s'impose également aux travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ainsi qu'aux travailleurs temporaires.
- **Infractions concernant les consignes de sécurité** : le pouvoir de direction du chef d'entreprise trouve son corollaire dans l'obligation qui lui est impartie d'assurer une surveillance permanente et efficace des règles de sécurité.  
Le non-respect de celles-ci par les salariés suffit à caractériser le manquement de l'employeur à son obligation de surveillance de nature à engager sa responsabilité pénale.  
Il en est de même, évidemment, en cas d'absence de toute consignation de sécurité.

Exemple de responsabilité : la chambre criminelle a considéré que le seul fait d'avoir donné des consignes de sécurité à un salarié, mortellement blessé à la gorge par le jet d'un pistolet à eau sous haute pression dont la bague de sécurité n'avait pas été verrouillée et qui s'était remis en marche inopinément, ne peut suffire à constituer la formation pratique et appropriée exigée par le Code du travail.

- **Absence de dispositif de protection ou non-conformité des matériels** : le chef d'entreprise doit mettre à disposition des travailleurs des équipements de travail et de protection individuelle appropriés en vue de préserver la santé et la sécurité de ces derniers.  
La circonstance que les prescriptions en matière de sécurité rendraient le travail plus difficile ne peut être considérée comme un cas de force majeure et le chef d'entreprise n'a pas le pouvoir d'apprécier l'utilité et

l'efficacité de ces prescriptions ni de rechercher dans quelles conditions elles peuvent être mises en œuvre (Chambre Criminelle, 27 novembre 1990).

Exemple de responsabilité : un arrêt du 6 juin 1990 a décidé que la délivrance par un constructeur étranger d'un certificat de conformité ne dispense pas le chef d'entreprise français de s'assurer, en qualité d'utilisateur, que la machine dangereuse est conforme aux prescriptions obligatoires de sécurité exigées par la loi nationale. Même si le certificat de conformité est erroné, sa responsabilité demeure engagée.

## **B - Pluralité d'entreprises et détermination du responsable :**

En principe, le chef d'entreprise est responsable des infractions au Code du travail qui ont été commises dans ses établissements.

Dans certains cas, plusieurs entreprises juridiquement distinctes peuvent être concernées par une même situation délictueuse.

Il convient alors de déterminer lequel des dirigeants de ces différentes entreprises sera désigné comme étant le responsable de l'infraction.

Cette situation se rencontre en matière de sous-traitance, de travail intérimaire et d'intervention d'une entreprise extérieure.

### 1. La sous-traitance :

Lorsqu'un contrat de sous-traitance est passé entre une entreprise et un sous-entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation du travail, l'employeur est juridiquement le sous-entrepreneur.

Cependant, l'article L.200-3 du Code du travail prévoit que, lorsqu'un contrat de sous-entreprise porte essentiellement sur la main-d'œuvre des travaux à accomplir et que le sous-entrepreneur n'est pas un chef d'établissement, propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, l'entrepreneur principal est tenu d'observer toutes les prescriptions relatives à la réglementation du travail à l'égard des salariés du sous-entrepreneur, et ce sous les mêmes sanctions.

En dehors de cette hypothèse, le sous-traitant a l'obligation de respecter les règles de sécurité vis-à-vis de son personnel dès lors que ce dernier reste placé sous sa subordination et que la convention met à sa charge l'organisation de la sécurité et la direction du travail.

Néanmoins dans certaines hypothèses, les tribunaux retiennent la responsabilité du chef de l'entreprise principale.

◆ Le chef d'une entreprise sous-traitante à laquelle appartient la victime de l'infraction cesse d'être responsable s'il s'avère que l'exécution des travaux a été placée sous une direction unique autre que la sienne.

Ainsi, lorsque l'entrepreneur principal assume l'organisation de la sécurité en vertu des conventions passées avec l'entreprise sous-traitante, il reste responsable des infractions commises à cet égard.

**EXEMPLE** : Arrêt de la chambre criminelle en date du 19 février 2002 :

Faits : Une société avait sous-traité les travaux de gros œuvre à une autre société. Un salarié de la société sous-traitante s'était grièvement blessé en tombant du 4<sup>ème</sup> étage d'un immeuble en cours de réhabilitation, alors qu'aucun dispositif de sécurité n'avait été mis en place.

Condamnation : le chef de l'entreprise principale a été déclaré coupable des délits de blessures involontaires et d'infraction relative à la réglementation applicable à la sécurité des travailleurs.

Il a été condamné à 6 mois d'emprisonnement avec sursis et à 30.000 francs d'amende au motif que :

- l'entreprise avait la qualité d'entreprise principale et en vertu du cahier des clauses administratives particulières établi par elle et le maître de l'ouvrage délégué, elle était tenue de mettre en œuvre les dispositions de protection nécessaires en cas de défaillance de son sous-traitant,
- l'entreprise principale avait un pouvoir et un devoir de contrôle concernant la mise en place et l'entretien des protections en sa qualité d'entreprise générale.

Mais, cette solution est applicable quelle que soit la nature du travail effectué en commun et n'est subordonnée à aucune condition d'origine contractuelle.

En effet, la détermination de l'entreprise pilote dépend essentiellement d'éléments de fait souverainement appréciés par les juges du fond.

Il en va ainsi lorsque l'entrepreneur principal assure en fait la surveillance de l'ensemble du personnel.

**EXEMPLE** : Arrêt de la chambre criminelle en date du 5 octobre 1993 :

Faits : une société, qui avait confié à une autre société la sous-traitance des travaux de couverture d'un hangar, a pris à sa charge la pose d'un filet de protection sous la couverture, le soin étant laissé au sous-traitant de poser les dispositifs extérieurs de protection. Les ouvriers après avoir travaillé sur la première moitié de la couverture protégée par un filet, ont, à la suite d'un incident les empêchant de terminer leur travail sur cette partie de la toiture,

commencé sur la seconde, non encore munie d'un filet. Un des ouvriers s'est blessé en tombant d'une hauteur de 13 mètres.

Condamnation : Le chef de l'entreprise principale a été déclaré coupable des délits de blessure involontaire sur l'un des salariés de l'entreprise sous-traitance ainsi que du non-respect des mesures de sécurité applicables aux motifs que :

- il avait conservé la maîtrise et la direction des travaux exécutés par le sous-traitant, il était donc responsable à l'égard des ouvriers de ce dernier de l'observation des règles de sécurité.
- Il est indifférent que le sous-traitant ait pu commettre une imprudence, cette dernière ne pouvant exonérer le chef de l'entreprise principale de sa responsabilité.

◆ Dans certaines hypothèses de travail en commun, les tribunaux retiennent la responsabilité pénale du chef de l'entreprise principale et de l'entreprise sous-traitante.

Tel est le cas lorsque le chef de l'entreprise principale s'est immiscé dans l'exécution des travaux confiés au sous-traitant.

Il en est également ainsi lorsque le chef de l'entreprise principale a méconnu, en raison de sa propre négligence, une obligation de sécurité commune.

**EXEMPLE** : Arrêt de la chambre criminelle en date du 7 septembre 1999 :

Faits : le salarié d'une entreprise sous-traitante avait chuté d'un toit, aucun dispositif de protection individuelle ou collective n'ayant été mis en place.

Condamnation : Le gérant de la société sous-traitante et le chef de l'entreprise principale ont été reconnus coupables du délit de blessure par imprudence ayant entraîné une ITT supérieure à trois mois.

Le chef de l'entreprise principale a été condamné à 10 mois d'emprisonnement avec sursis et au paiement d'une amende de 20.000 francs aux motifs que :

- le matériel de sécurité nécessaire était détenu par l'entreprise qu'il dirigeait,
- il n'avait adressé aucune mise en garde ni aucune recommandation à la personne qu'il avait chargée de surveiller les travaux alors qu'il était parfaitement conscient des risques inhérents aux travaux à effectuer et des moyens à prendre pour les prévenir.

## 2. Le travail temporaire :

L'emploi d'un personnel intérimaire constitue la seconde hypothèse dans laquelle la détermination de la personne responsable de l'infraction obéit à des règles particulières.

Selon l'article L. 124-4-6 du Code du travail :

*« Pendant la durée de sa mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail ».*

Il résulte de l'article 124-4-6 du Code du travail que l'application de nombreuses dispositions du droit du travail incombe directement à l'entreprise utilisatrice.

Il est donc logique de considérer qu'en cas d'observation de ces règles, c'est la responsabilité du chef de l'entreprise utilisatrice qui sera engagée et non celle de l'employeur de la victime.

Par ailleurs, l'article R. 231-38 du Code du travail impose aux entreprises utilisatrices d'assurer une formation à la sécurité aux intérimaires affectés à des tâches comportant l'emploi de machines, des manipulations de produits chimiques, des opérations de manutention, des travaux d'entretien des matériels de l'établissement, la conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature et des travaux mettant en contact des animaux dangereux.

Ainsi, le chef de l'entreprise utilisatrice doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement y compris des travailleurs temporaires.



### 3. Les travaux effectués par une entreprise extérieure :

L'article R. 237-1 du Code du travail impose des prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

- **les activités concernées :**

Cet article vise toute opération, quelque soit sa nature, industrielle ou non, exécutée par une entreprise extérieure dans un établissement ou dans les dépendances ou sur un chantier d'une autre entreprise, dite utilisatrice.

Sont expressément exclus de ce texte le secteur de la construction et de la réparation navale, ainsi que les chantiers de bâtiments clos et indépendants situés à l'intérieur d'une entreprise en activité.

- **Les responsables :**

Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel, qu'elles soient spécifiques à son activité ou qu'elles résultent des risques de l'opération.

Mais, le chef de l'entreprise utilisatrice est seul responsable de la coordination générale des mesures de prévention prises dans son établissement à l'occasion de l'opération, afin de prévenir les risques liés à l'interférence des activités, des installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

La coordination visée n'a de raison d'être que s'il existe un risque résultant de l'exercice simultané par plusieurs entreprises de leur activité.

Dans ce cas, le chef de l'entreprise utilisatrice doit alerter l'entrepreneur extérieur en cas de danger grave menaçant un salarié de celle-ci dans quelque circonstance et pour quelque cause que ce soit.

En revanche, les tribunaux considèrent que la responsabilité du chef de l'entreprise utilisatrice n'est pas applicable lorsque :

- les tâches exécutées par l'entreprise extérieure ne dépassent pas le niveau de simples travaux d'entretien qui n'interfèrent en rien dans le fonctionnement de l'entreprise utilisatrice,
- l'entreprise utilisatrice n'exerce pas d'activité dans le lieu où interviennent deux entreprises extérieures, même si des risques professionnels peuvent découler des activités simultanées de celles-ci.

Trois types de responsables sont identifiés par le Code du travail :

- le chef de l'entreprise utilisatrice,
- l'employeur, qui peut se confondre avec le chef d'entreprise ou le chef de l'établissement, délégataire sur le site du chef d'entreprise,
- la personne désignée pour suivre l'intervention au sein de l'entreprise extérieure qui peut être le chef d'entreprise ou son délégataire.

#### **IV – LES FAÇONS D'ÉCHAPPER OU DE LIMITER LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE**

##### **A - Tout d'abord, en transférant la responsabilité en matière de sécurité à un véritable responsable**

C'est l'application l'article 121-1 du Code Pénal « *nul n'est responsable pénalement que de son propre fait* ».

Il ne faut pas hésiter à déléguer son pouvoir.

La délégation de pouvoir du chef d'entreprise en matière pénale est une création prétorienne du début du 20<sup>ème</sup> siècle.

Elle est un moyen de gestion dynamique des ressources humaines et de prévention des risques.

La jurisprudence a très vite admis que le dirigeant ne pouvait tout surveiller par lui-même et qu'il lui était possible de déléguer son pouvoir de surveillance et de contrôle à des intermédiaires disposant de la compétence et de l'autorité nécessaires, tout en imposant parfois des conditions destinées à éviter les abus.

Sans entrer dans les détails, la délégation de pouvoir répond à des critères très précis et il est souvent indispensable de faire appel à un conseil juridique ou à un avocat qui vérifiera les termes de la délégation de pouvoir et son efficacité juridique au regard de la jurisprudence évolutive des tribunaux.

##### **1. Les conditions de la délégation et surtout d'abord les acteurs.**

Il faut bien entendu un délégateur qui sera le chef d'entreprise, sachant que la sub-délégation est admise par la jurisprudence.

Le dirigeant qui veut déléguer ses pouvoirs doit être à la tête d'une entreprise suffisamment vaste pour qu'il soit impossible d'exercer seul un contrôle suffisant.

Elle ne saurait en conséquence se concevoir dans les petites entreprises.

Mais il faut naturellement voir au cas par cas, car l'importance de l'entreprise et la complexité sont laissées à l'appréciation souveraine des Juges du fond.

La complexité peut être géographique, elle peut être également due au nombre de salariés, au degré technique de spécialisation du travail, à la structure de l'entreprise.

Il faut également un délégué.

Le délégué ne peut pas être un tiers étranger au personnel de l'entreprise.

Le délégué doit être pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur.

Le préposé doit bénéficier d'une connaissance technique suffisante et de la compréhension des textes à faire respecter, la compétence du délégué doit être appréciée en fonction de la ou des prescriptions qu'il s'agit d'appliquer ou de faire appliquer.

Le délégué doit être apte à la fonction qui lui est dévolue.

Cette aptitude résulte de ses qualités personnelles, de sa formation, de son expérience dans l'entreprise, des stages qu'il a suivis, ... et peut être présumée en fonction du rang hiérarchique et des attributions « *un conducteur des travaux ayant reçu délégation pour veiller au respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité peut être considéré compte tenu de son rang et de ses attributions, comme pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires* ».

La délégation de pouvoirs peut en conséquence, être faite à un chef de chantier, un contremaître, un directeur des ventes, un directeur financier.

Le délégué doit avoir une autorité qui consiste à donner des ordres et instructions au personnel et à les faire respecter, ce qui nécessite une certaine autonomie à l'égard du dirigeant : le niveau du salaire du délégué est un élément non négligeable.

## 2. La preuve et les effets de la délégation de pouvoir.

Il y a également des conditions relatives à l'acte de délégation : le transfert des compétences doit être exhaustif, précis et accepté. Il faut que la délégation soit bien entendu acceptée par le délégué.

S'agissant enfin de la preuve de la délégation, la preuve est libre mais bien entendu, il est mieux d'avoir un écrit.

En matière de sécurité sociale, le chef d'entreprise doit avoir avisé l'URSSAF de l'existence d'une délégation de pouvoirs.

Les effets de la délégation de pouvoirs sont importants : elle opère transfert de pouvoir et d'autorité et, par voie de conséquence, la responsabilité pénale qui cesse de peser sur le chef d'entreprise pour peser sur le délégataire.

Il faut savoir que le chef d'entreprise peut encore subir une peine lorsqu'il a lui-même commis une faute ayant concouru à la réalisation de l'infraction.

Le chef d'entreprise est donc ainsi invité à envisager l'établissement d'une délégation de pouvoir et à la faire valider par un homme de l'art.

### **B - Ensuite, en invoquant l'erreur sur le droit.**

C'est l'article 122-3 du Code Pénal :

*« N'est pas pénalement responsable la personne qui justifie avoir cru, par une erreur sur le droit, qu'elle n'était pas en mesure d'éviter, pouvoir légitimement accomplir l'acte ».*

L'erreur que le dirigeant peut invoquer pour s'exonérer de sa responsabilité pénale consiste en une ignorance de la loi pénale ou de son sens.

Mais il apparaît clairement que la jurisprudence, de manière générale, hostile à l'admission de l'erreur, est encore plus réticente lorsqu'un dirigeant est en cause.

Elle fait peser sur lui une présomption renforcée de connaissance de la loi et analyse très étroitement l'erreur invincible qui est la seule admissible.

On ne peut admettre que l'ignorance de la loi pénale soit une cause d'exonération, en l'application de l'adage *« nul n'est censé ignorer la loi »*.

La loi est considérée connue de tous, dès lors qu'elle est promulguée et publiée au Journal Officiel.

Les cas de jurisprudence sont donc extrêmement rares : il a même été jugé que l'erreur invoquée par le prévenu ne présentait pas le caractère inévitable requis par l'article 123-3 du Code pénal, alors même que le chef d'entreprise avait pris la précaution de s'informer auprès d'un spécialiste du droit, en l'occurrence son Avoué. La Cour a estimé qu'en sollicitant l'avis de son Conseil, le prévenu n'avait pas accompli toutes les vérifications nécessaires !!!

La jurisprudence a même déclaré évitable l'erreur d'un dirigeant qui ne s'était pas adressé au ministère « le plus compétent », bien qu'ayant obtenu des renseignements de celui sollicité !!!

### **C - Il est possible d'invoquer la force majeure.**

Elle est visée par l'article 122-2 du Code Pénal.

La force majeure, pour être prise en compte, doit avoir un caractère imprévisible et irrésistible, rarement retenu par la jurisprudence.

### **D - Le fait d'un tiers.**

Le fait d'un tiers pourra exonérer le chef d'entreprise s'il constitue la cause exclusive et unique du dommage.

Ainsi, cette cause d'exonération est retenue lorsqu'à l'occasion de travaux par un sous-traitant, un incendie a causé la mort de plusieurs personnes sans qu'aucune faute ne puisse être retenue à la charge du chef d'entreprise (*Cass. Crim. 9 mars 1976*).

### **E - La faute de la victime.**

L'imprudence de la victime et la faute personnelle du dirigeant concourent fréquemment à la réalisation de l'accident.

La faute de la victime n'exonère pas le chef d'entreprise.

En d'autres termes, le chef d'entreprise est pénalement responsable dès lors qu'il a lui-même commis une faute personnelle ayant concouru à la réalisation de l'accident.

## **F - Enfin, en invoquant l'absence d'élément intentionnel.**

C'est l'article 121-3 du Code Pénal :

- « Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre. Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui. Il y a également délit lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que 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. Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commise une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer ».

Essentiel : l'alinéa 4 : loi Fauchon du 10 juillet 2000.

Ce qui est très important dans cet article c'est que lorsque le chef d'entreprise est poursuivi pour un homicide ou pour des blessures involontaires commis sur l'un de ses salariés, mais lorsqu'il est prouvé qu'il n'a pas causé directement le dommage mais qu'il est poursuivi simplement en tant que chef d'entreprise, la loi Fauchon permet d'échapper à la sanction pénale lorsqu'il est démontré que le chef d'entreprise n'a pas commis une faute d'une gravité exceptionnelle ou qu'il a manifestement violé une obligation particulière de prudence ou de sécurité. Que signifient ces expressions ?

- **Une faute d'une gravité exceptionnelle**

La faute est d'une gravité exceptionnelle quand l'employeur a manqué à la plus élémentaire prudence, lorsqu'il a enfreint des règlements de sécurité.

Par exemple :

- l'utilisation de matériel défectueux, connu comme tel par l'employeur (*Cass. Soc. 27 janvier 1971*),
- l'utilisation d'un escalier dangereux sans main-courante (*Cass. Soc. 23 juin 1982, Jurisdata n°701824*),
- le fait de confier des travaux dangereux à une seule personne, alors qu'une équipe est nécessaire (*Cass. Soc. 5 novembre 1975*).

- **La conscience du danger**

Il suffit d'établir que l'employeur aurait normalement dû avoir conscience du danger auquel il exposait son salarié.

Il n'est pas nécessaire de prouver qu'il avait réellement conscience du danger (*Cass. Soc. 29 novembre ....*).

Par exemple :

- le fait d'amener un salarié à effectuer un saut sur une surface étroite sans main-courante faisait courir à ce salarié un danger dont l'employeur devait avoir conscience (*Cass. Soc. 2 décembre 1993*),
- un employeur qui n'a pris aucune mesure de sécurité pendant 11 jours, à la suite d'une observation et de recommandations de l'Inspecteur du Travail, devait avoir conscience du danger, le salarié étant tombé dans la cage d'ascenseur à la suite d'une défaillance de la serrure de blocage de la porte (*Cass. Soc. 20 octobre 1994*).

## **V - L'IMPORTANCE DE LA PROCEDURE PENALE ET DU CONSEIL CHOISI PAR LE CHEF D'ENTREPRISE**

- ⇒ Importance de la garde à vue
- ⇒ Importance de l'instruction/citation directe
- ⇒ Importance de la relecture des procès-verbaux
- ⇒ Importance d'avoir un avocat actif (il va rencontrer le Parquet et le Juge d'instruction, il visite les lieux, les connaît aussi bien que son client, il prends des photos, il sait expliquer et simuler une reconstitution) et non passif.

Un Avocat actif peut favoriser :

- un classement sans suite
- une médiation pénale
- une transaction

Un Conseil peut également contester la régularité des procès-verbaux des Inspecteurs du Travail, lesquels s'ordonnent autour de 6 thèmes :

- L'auteur du procès-verbal,
- Le constat de l'infraction,
- La qualification des infractions,
- L'imputabilité,
- La réalisation, la transmission et la conservation du procès-verbal

\*

\*

\*

### **POUR CONCLURE**

- Recenser le périmètre du risque pénal,
- mener un audit juridique des risques pénaux,
- avoir un directeur juridique et lui donner un rôle dans la prévention des risques d'infraction du dirigeant,
- rédiger un code déontologique pour prévenir le risque pénal au sein de l'entreprise
- avoir une conception préventive du rôle de l'avocat et non réparatrice.

Fait à LIMOGES, le 16 juin 2006

**Daniel ROMBI**

Avocat Associé

40, rue de Monceau – 75008 PARIS

01.56.59.29.59

daniel.rombi@huglo-lepage.com