



## Chapitre 1

# L'environnement juridique du droit pénal du travail

Le législateur, lorsqu'il crée une règle en droit du travail (le plus souvent, sous forme de dispositions d'ordre public), prévoit des mesures d'accompagnement sanctionnant le non-respect de celle-ci. Le droit pénal est souvent choisi pour son rôle préventif mais aussi coercitif. Si l'affirmation de la règle et des obligations en découlant suffit le plus souvent à garantir son application, la sanction pénale rappellera à l'ordre les auteurs de faits délictueux.

L'étude de la norme pénale et des acteurs de la pénalisation des relations sociales permettra de comprendre la particularité du traitement des affaires en droit pénal du travail ainsi que les règles gouvernant les sanctions.

### **I. Les normes applicables en droit pénal du travail : de la protection de l'employeur à la protection du salarié et de l'emploi**

Initialement, le Code pénal de 1810 prévoyait certaines infractions en droit du travail. La qualité de travailleur subordonné permettait d'aggraver les sanctions dans certaines infractions. La nécessité de renforcer l'effectivité des nombreuses dispositions de droit social a modifié le rôle du droit pénal du travail.

L'élargissement du domaine du droit pénal du travail en entreprise s'inscrit cependant dans le cadre des principes généraux du droit pénal.

## A. L'application des principes généraux du droit pénal au domaine particulier du droit du travail

Le droit pénal du travail obéit aux principes généraux du droit pénal fixés en droit international<sup>1</sup> et interne : rappelons le principe de légalité des délits et des peines qui précise « la loi détermine les crimes et délits et fixe les peines applicables à leur auteur »

En application de cette disposition, la CEDH a d'ailleurs rappelé que les textes répressifs doivent revêtir un caractère de précision suffisant pour permettre au justiciable de savoir dans quel cas et circonstances ils vont s'appliquer.

En conséquence, chaque infraction doit être prévue par un texte qui doit préciser l'élément matériel et moral permettant l'incrimination et la condamnation et doit donner les sanctions applicables.

L'élément matériel, d'une part, est la manifestation extérieure de la volonté délictueuse de l'auteur de l'infraction.

Étudier l'élément matériel permet de proposer une classification selon plusieurs critères. (cf. tableau ci-contre).

L'élément moral, quant à lui, suppose l'étude de la culpabilité et de l'imputabilité. La culpabilité nécessite l'existence d'une faute intentionnelle ou non intentionnelle qui doit être prouvée par l'accusation.

La faute intentionnelle de l'auteur est un dol général qui peut être analysé comme la volonté de parvenir à un résultat dommageable complété parfois par un dol spécial de l'auteur. Le contenu de la faute non intentionnelle est plus facile à préciser car le résultat dommageable est la seule conséquence de l'imprudence de l'auteur ou du manquement à une obligation de sécurité, par exemple.

---

1. Le principe de légalité des délits et des peines est affirmé par la convention européenne des droits de l'homme dont l'article 7 précise : « nul ne peut être condamné pour une action ou une omission qui, au moment où elle a été commise ne constituait pas une infraction d'après le droit national ou international. »

**Tableau 1 : La classification des infractions**

<b>Classification selon le contenu de l'action</b>	
Les infractions de commissions	Les infractions d'omission
Un acte positif de l'auteur prévu par le texte	L'inaction de l'auteur est incriminée par le texte
Exemple	Ex : en matière d'hygiène et de sécurité, les textes imposent des obligations positives pour assurer la sécurité des travailleurs
<b>Classification selon le résultat</b>	
Les infractions formelles	Les infractions matérielles
Le seul risque suffit : la répression ne dépend pas de la réalisation d'un dommage	La répression n'est possible qu'en présence d'un résultat (incapacité de travail, décès, etc.)
Ex : le délit de risques causés à autrui qui consiste à exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures grave	Ex : les homicides et blessures involontaires
<b>Classification selon la durée de réalisation de l'acte matériel d'exécution</b>	
Les infractions instantanées	Les infractions continues
L'élément matériel s'exécute en un court instant	L'activité délictueuse de l'auteur s'étale dans le temps
Ex : le refus de tenir une réunion du comité d'entreprise à la date prévue	Ex : le délit d'entrave

Pour être reconnu pénalement responsable il est important de vérifier que l'auteur est en mesure de répondre de ses actes.

Selon la jurisprudence, « toute infraction même non intentionnelle suppose que son auteur ait agi avec intelligence et volonté ». La contrainte (art.122-2 du Code pénal), les troubles psychiques ayant aboli le discernement ou le contrôle des actes (art.122-1 du Code pénal) peuvent empêcher l'exercice de la répression.

D'autres principes du droit pénal général s'appliquent en droit pénal du travail. Les règles de la prescription s'appliquent selon les articles 7, 8, et 9 du Code de procédure pénale. Le délai de prescription dépend de la qualification de l'infraction (dix ans pour les crimes, trois ans pour les délits, 1 an pour les contraventions) et le point de départ du délai de la prescription est le jour de la commission de l'infraction. Dans le cas d'une infraction continue, c'est le dernier jour du dernier acte délictueux qui servira de point de départ de la prescription.

## **B. Le domaine du droit pénal du travail**

L'évolution des relations sociales et du droit du travail a modifié le domaine et le champ d'action du droit pénal du travail.

Initialement, le Code pénal prévoyait certaines infractions en droit du travail. Toutefois, la qualité de travailleur subordonné était alors prise en compte pour aggraver alors certaines infractions (vol, abus de confiance) au même titre que certains délits lorsqu'ils étaient le fait d'ouvriers (délit de coalition, réunions rebelles des journaliers des manufactures). La nécessité de renforcer l'effectivité des nombreuses dispositions de droit social a donc modifié le rôle du droit pénal du travail.

Devenu outil de protection du salarié dans l'application de l'ordre public social, tous les grands textes prévoient désormais des dispositions pénales, incluses dans le Code du travail ou dans le Code pénal. Découlant directement des difficultés économiques, de l'augmentation du chômage et de la construction européenne, d'autres priorités ont ensuite été données au droit pénal du travail, à savoir :

- la sécurité dans le travail ;
- la lutte contre le travail clandestin ;
- la protection du dialogue social ;
- la limitation des possibilités de licencier ;
- et enfin, la protection des droits collectifs dans l'entreprise.

Désormais, ce n'est donc plus le seul contrat du salarié qui intéresse le droit pénal, même si, avec les nouvelles technologies, une possible

intrusion dans la sphère privée des salariés renouvelle l'enjeu de l'étude de la question de la protection de la vie privée du salarié au sein de l'entreprise.

Quelques grands textes sont donc progressivement venus illustrer ces priorités.

<b>Date des textes</b>	<b>Objet : loi relative à/au</b>
Loi 6 juillet 1973	La répression des trafics de main-d'œuvre
Loi 6 décembre 1976	Développement de la prévention des accidents du travail
Loi du 12 juillet 1990	La protection du travail précaire qui étend au CDD la protection pénale réservée jusque-là aux travailleurs intérimaires.
Loi du 2 novembre 1992 et loi du 17 janvier 2002	La création d'une infraction de harcèlement sexuel
Loi du 16 novembre 2001	L'incrimination et sanction des discriminations notamment dans le contexte du travail
Loi du 9 mars 2004	La généralisation de la responsabilité pénale des personnes morales très importante en matière de droit pénal du travail

Ces quelques exemples, tirés de textes spécifiques en droit du travail ou de l'évolution du droit pénal général permettent de mesurer les enjeux et limites de la pénalisation des relations de travail.

En effet, plusieurs tendances se dégagent dans cette évolution :

- La protection du salarié dans son intégrité, sa dignité, ses conditions de travail est désormais une priorité suivant en cela l'évolution du droit du travail ;
- La norme pénale est devenue un outil d'application des grands textes votés en matière sociale destinés à accroître l'efficacité du droit du travail.

- Plus encore, dans certains cas, les textes votés concernent des politiques publiques qui dépassent le simple cadre de l'application des relations sociales en entreprise (la lutte contre le travail dissimulé, les textes concernant la discrimination) permettant ainsi aux entreprises de contribuer aux priorités ainsi définies.

Dans le même temps, la question de la dépenalisation du droit pénal s'est posée avec en corollaire celle de l'effectivité des sanctions pénales.

Les critiques récurrentes sur l'inefficacité de la sanction pénale dans le contexte des relations sociales conjuguée à la difficulté de la répression dans de nombreux cas, en raison des priorités de la politique pénale, alimentent le débat. S'il est sûr que certaines infractions formelles causent une atteinte limitée à l'intérêt général, il n'en va pas de même pour les atteintes à l'intégrité physique ou la dignité des salariés.

Enfin, le droit pénal du travail offre la particularité de protéger les valeurs fondamentales du droit pénal général et du droit du travail.

Dès lors, l'approche actuelle offre une perspective intéressante. Le principe de maintenir la pénalisation peut être complété par le recours à des alternatives à la répression. Le cas de la discrimination est intéressant à cet égard, prévoyant qu'un nouvel acteur, la Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations) a la possibilité de proposer des décisions de réparation pour la victime tout en avertissant les entreprises prises en défaut.

Associer la prévention, partant du principe que les entreprises sont de bonne foi dans l'application des nouvelles priorités, et la sanction est une piste d'avenir.

La compétence particulière des acteurs chargés de la mise en œuvre du droit pénal du travail est également un enjeu de l'efficacité de la prévention et des sanctions.

## **II. Les acteurs de la pénalisation des relations sociales : de la constatation de l'infraction à la condamnation**

Les salariés ou leurs représentants peuvent être à l'origine de la révélation de l'infraction mais, le plus souvent, ce sont les inspecteurs du travail qui, par leurs constats, contribuent à révéler celle-ci.

En effet, il n'est pas aisé pour le salarié de contribuer à la révélation de l'infraction quand il entend rester dans l'entreprise.

Procès-verbaux, témoignages, aveux et rapports sont autant d'éléments de révélation de l'infraction permettant au Parquet de poursuivre l'auteur des faits ou de classer l'affaire en vertu de l'opportunité des poursuites.

### **A. La constatation des infractions**

Si c'est naturellement la police judiciaire qui est chargée de la constatation et de la transmission des procédures pénales au procureur de la République, certains textes ont confié à des administrations le soin de contribuer à cette mission dans leur domaine de compétence.

Dans le cas du droit pénal du travail, différents acteurs peuvent intervenir comme par exemple, les agents assermentés des organismes de sécurité sociale pour ce qui concerne le travail dissimulé (art. L 8271-7 du Code du travail).

L'acteur principal est l'inspecteur du travail qui a compétence pour constater les infractions.

#### ***1. La compétence des inspecteurs du travail***

Les inspecteurs du travail ont compétence pour dresser des procès-verbaux dans leur ressort géographique, le département, conformément à l'article L 8113-7 du Code du travail.

Leur compétence d'attribution est définie par les articles L 8112-1 et 2 du Code du travail, selon lesquels ils sont chargés de constater :

- les infractions au Code du travail et aux lois et règlements non codifiés concernant le régime du travail ;
- certaines infractions au Code de la sécurité sociale ;
- les infractions aux règles de l'égalité professionnelle prévue par l'article 225-2 du Code pénal ce qui leur donne une compétence spéciale pour ce domaine alors qu'ils ne peuvent dresser un procès-verbal pour les infractions pénales de droit commun.

Ils ont également compétence pour relever les infractions aux conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Des textes spéciaux fondent également la compétence des inspecteurs du travail notamment, dans des matières spécifiques, comme le travail agricole.

### *2. Les moyens d'action des inspecteurs du travail*

Conformément aux dispositions des articles L 8113-1 et suivants du Code du travail, les inspecteurs du travail bénéficient d'une large diversité de moyens d'action : un droit de visite, un droit d'enquête leur permettent d'exercer leur mission, sous couvert du respect de certaines règles.

Ils disposent d'un droit de visite dans les établissements contrôlés et d'un droit d'enquête.

L'inspecteur du travail peut par exemple auditionner le salarié de son choix sans pouvoir de contrainte, visiter les installations, machines et postes de travail, procéder à des prélèvements pour analyse sur les matières et les produits utilisés ou distribués.

Il bénéficie également d'un droit de communication de documents.

L'inspecteur du travail peut notamment se faire communiquer les « livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail », à savoir :

- les registres du personnel et des salaires ;
- le registre du comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail ;