

## CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

## DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

*(Extraits de décisions commentés par Marc RICHEVAUX,  
Magistrat, Maître de conférences - Université du Littoral Côte d'Opale)*

**COMITÉ D'ENTREPRISE – Entrave – Non consultation préalable à une réorganisation de l'entreprise.**

"...Contre l'arrêt CA Paris 11ème Ch. 2 juillet 1989 qui, pour entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise a condamné le premier à 15 000 francs d'amende et prononcé sur les intérêts civils... que la direction acceptait de différer jusqu'à la consultation de cet organisme (le CE) prévue pour le 29 juin toute mise en œuvre de mesures nouvelles qu'estimant l'information incomplète le secrétaire du CE refusait d'inscrire à l'ordre du jour la question litigieuse... que le 16 février 1995 par note de service les membres du CE ont été avisés de la décision de la direction de confier à IMR Consultants un projet "Score" qui a débuté le 20 février 1995 destiné à identifier les améliorations et à procéder à l'installation et au suivi des changements dans les services... que cette note de service indique qu'en réalité il a déjà été décidé de procéder à des changements significatifs... que le 10 juillet 1995 l'inspection du travail a constaté la mise en œuvre de la réorganisation et de nouvelles méthodes de travail projet "Score" ... qu'une fourniture tardive et ou parcellaire de renseignements nécessaires à l'information des membres du CE traduit à la charge de l'employeur en sa qualité de président du CE... la volonté de porter atteinte au fonctionnement régulier de cette institution..."

Attendu qu'en déclarant par les motifs reproduits au moyen le prévenu coupable du délit d'entrave au fonctionnement régulier du CE après avoir déduit de l'analyse des éléments de fait contradictoirement débattus devant elle que celui-ci avait arrêté ses décisions sur les mesures de restructuration envisagées sans avoir consulté le dit comité dans les conditions exigées par les articles L. 431-5 et L. 432-1 CT... la CA a justifié sa décision... rejette le pourvoi..." (Cass. Crim. 27 juin 2000 *Mercier Paul Association Syndicale des institutions de retraite et de prévoyance du groupe Mornay pourvoi n° A 99-85.312 D*).

## OBSERVATIONS :

*Les réorganisations et restructurations d'entreprise doivent être précédées d'une information et consultation du Comité d'entreprise (1). Le non-respect de cette obligation est sanctionné par les peines prévues pour le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise (2).*

*Lorsqu'une mesure de restructuration et/ou de réorganisation s'inscrit dans le cadre d'un projet complexe comportant des décisions échelonnées le CE doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles (3). Ainsi, comme le rappelle la présente décision le recours à un cabinet de consultant pour l'étude des mesures à prendre pour restructurer et réorganiser l'entreprise puis pour la mise en œuvre des mesures proposées exige la consultation du CE avant le recours au cabinet de consultants mais aussi entre les propositions faites par les consultants et leur mise en œuvre. C'est pour ne pas avoir respecté cette règle que l'employeur a été condamné pour entrave au fonctionnement régulier du CE.*

(1) Maurice Cohen : "Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe" LGDJ 5ème édition p. 562 et 532.

(2) Art. L. 483-1 CT Patrick Morvan : "Le droit pénal des institutions représentatives du personnel", Droit Social 2000.987.

(3) Cass. Soc. 7 février 1996, Dr. Ouv. 1996 p. 168, Droit du Travail 1996 n° 1 n° 5 p. 11.

**TRA VAIL ILLÉGAL – Preuve de la régularité de la situation des sous-traitants et recours aux services de travailleurs dissimulé – Obligation du donneur d'ordre de vérifier la régularité de la situation de son sous-traitant – Régularité formelle des pièces produites – Pr** **euve**  
**insuffisante de la régularité de la situation – Infraction constituée**

"Statuant sur le pourvoi (...) contre l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris, (...) qui, pour recours aux services d'une entreprise exerçant un travail dissimulé, a condamné à 100 000 F d'amende (...)

Aux motifs que Alain Botbol n'a pas procédé à toutes les vérifications auxquelles il était tenu ; que la société Framod gérée par Alain Botbol, ne possédait ni les documents justifiant que la société aurait dû attester que le travail serait réalisé par des salariés employés régulièrement ; qu'il a été remis à la société Framod les bordereaux de déclarations trimestrielles à l'URSSAF mentionnant trois salariés alors que, compte tenu de la durée des relations commerciales, Alain Botbol aurait dû remarquer que les commandes passées nécessitaient le travail de 8 ouvriers, que la société Framod imposait des prix dérisoires à son sous-traitant ;

Alors d'une part, que, dans ses conditions régulièrement déposées, le demandeur a rappelé qu'il a bien accompli toutes les vérifications nécessaires en obtenant de son sous-traitant un extrait K. Bis, les statuts de la société, le bail, la carte de résidant du gérant, l'attestation de versement URSSAF et l'attestation sur l'honneur certifiant que le travail réalisé par des salariés employés régulièrement ; (...)

Attendu que les énonciations de l'arrêt attaqué, incomplètement reprises aux moyens, mettent la Cour de Cassation en mesure de s'assurer que la Cour d'Appel a, sans insuffisance ni contradiction, répondu aux chefs péremptoires des conclusions dont elle était saisie et caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit dont elle a déclaré le prévenu coupable" (*Cassation, Ch. Crim., 19 décembre 2000 N° J 00-83.820 F-D*) (...)

**OBSERVATIONS :**

*Le travail dissimulé (1) est interdit (2) et réprimé par une peine pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et/ou 200 000 F d'amende (3). Il est largement dû à l'existence de donneurs d'ordre peu scrupuleux sur la façon dont travaillent leurs sous-traitants à qui ils imposent des prix dérisoires (4). C'est pour cette raison que le législateur a cherché à lutter contre le travail dissimulé par la mise en cause des bénéficiaires (5). La loi interdit et réprime aussi le fait de recourir sciemment aux services de celui qui exécute un travail dissimulé (6).*

*Pour que cette interdiction soit efficace le code (7) oblige le donneur d'ordre à vérifier la régularité de la situation de son sous-traitant au regard de ses obligations légales en se faisant fournir des documents établissant la régularité de sa situation (8) (I). Si le donneur d'ordre veut échapper à une condamnation il ne doit pas se limiter à des vérifications formelles (9) (II)*

**I – LES VÉRIFICATIONS FORMELLES NECESSAIRES...**

*Les juges estiment que recourt sciemment aux services d'une entreprise effectuant un travail clandestin (aujourd'hui travail dissimulé) le dirigeant d'une société anonyme qui entretient des relations commerciales suivies avec un "sous-traitant" sans vérifier l'exécution correcte par celui-ci de ses obligations légales (10).*

*Le donneur d'ordre peut satisfaire à cette obligation en se faisant produire au moment de la conclusion du contrat par son cocontractant ou sous traitant les documents suivants (R. 324-4 C. Tr.) :*

- 1) a) Attestation de fourniture de déclarations sociales, émanant de l'organisme de protection chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins d'un an,*
- b) Avis d'imposition afférent à la taxe professionnelle pour l'exercice précédent,*

(1) Th Aubert-Monpeysen "Le renforcement de la lutte contre le travail illégal", Dr. Soc. 1997.915 ; A. Charbin "Le travail dissimulé" TPS ch. 14, G. Hue "La lutte contre le travail clandestin, évolution et bilan du dispositif" Dr. Soc. 1989.494 ; G. Hue "Le travail clandestin 10 ans après" Dr. Soc. 1993.227 ; H. Rauline "Le travail illégal" Dr. Soc. 1994.123 ; A. Souhair "La répression du travail clandestin et l'aggravation des sanctions pénales par la loi du 31 décembre 1991" Dr. Ouv. 1992.391 Nazet Allouche D. J-CI Travail fasc. 17-40

(2) Art. L. 324-9 et L. 324-10 ct

(3) Art. L.263-2 ct

(4) Déjà en ce sens Cass. Crim. 22 février 2000 Pierre Barouch pourvoi n° W 99-80.363 D

(5) F. Salas "La mise en cause des bénéficiaires du travail clandestin" Dr. Soc. 1996-913

(6) Art. L. 324-14 ct

(7) Art. R. 324-4 ct

(8) Art. R. 324-14 ct

(9) Cass. Crim. 7 septembre 1999 Dr. Ouv. 2000.36 ch dr pen trav

(10) Cass. Crim 21 janvier 1997 TPS 1997 P. Y. Verkindt

- c) Attestations par lesquelles le cocontractant justifie de sa régularité de sa situation au regard des articles 52, 53, 54 et 259 du code des marchés publics,
- d) Attestation de garantie financière prévue à l'article L. 124-8 et pour les entreprises de travail temporaire,
- e) A défaut des documents mentionnés au a) b) c) ci-dessus pour les personnes physiques et morales ayant commencé leur activité depuis moins d'un an réceptionné de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalité d'entreprises
- 2) Lorsque l'immatriculation du cocontractant au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée l'un des documents suivants :
- a) Un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés
- b) Une carte d'identification justifiant de l'immatriculation au répertoire des métiers
- c) Un devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle à condition qu'y soient mentionnés le nom et la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente,
- d) Un réceptionné de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes physiques et morales ayant commencé leur activité depuis moins d'un an.
- 3) Lorsque le cocontractant emploie des salariés une attestation sur l'honneur établie par le cocontractant certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 143-3, L. 143-5, L. 620-3 et du travail.

Les tribunaux estiment que des vérifications formelles ne sont pas toujours suffisantes pour permettre au donneur d'ordre d'échapper à sa responsabilité pénale.

## II – ...MAIS PAS TOUJOURS SUFFISANTES

Le procédé est classique : on déclare quelque salariés pour lesquels tout est régulier, paravent derrière lequel on cache un bon nombre de salarié qui, eux, travaillent irrégulièrement. Pour les juges, il est trop fréquent pour être ignoré des donneurs d'ordre qui doivent donc aller plus loin que de simples vérifications formelles.

La présente espèce en est un nouvel exemple. Elle estime que compte tenu de la durée des relations commerciales existant entre le sous-traitant et le donneur celui-ci, devant une attestation régulière pour trois salariés devait aller plus loin que la production de pièces indiquant que la situation était régulière. Il aurait du se rendre compte du fait que le travail demandé nécessitait 8 ouvriers. Cela d'autant plus que les prix qu'il imposait à ses sous-traitants étaient dérisoires. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle des juges ont déjà estimé que compte tenu de prix trop faibles qu'il imposait à ses sous-traitants le donneur d'ordre ne pouvait pas ignorer le recours de ceux-ci du travail dissimulé sans lequel il leur était impossible de tenir les prix imposés (11).

(11) Cass. Crim. 7 septembre 1999 T. Abimelech (la city) Dr. Ouv. 2000.36 ; dans le même sens Cass. Crim 18 avril 2000 Chabat et autres pourvoi n° A 99-86.048 D

## HYGIENE ET SECURITE – Responsabilité – Délégation de pouvoirs – Limite – Absence de moyens – Non-validité – Condamnation du chef d'entreprise pour blessures involontaires

" ... Statuant sur le pourvoi formé par B. et la société Est Développement contre l'arrêt de la Cour d'Appel de Besançon Chambre correctionnelle 25 janvier 2000 qui a condamné, le premier pour blessures involontaires, infraction au Code du Travail à 10 000 F d'amende, la seconde pour blessures involontaires à 50 000 F d'amende, qui a ordonné la publication et l'affichage de la décision ... Aux motifs que l'accident dont a été victime El Hadj trouve sa cause dans la conjonction de plusieurs éléments ... ; Absence de captage des vapeurs dangereuses... Carence dans le système général de ventilation ... Non-conformité de l'appareil de pulvérisation ... Que le chef d'entreprise est tenu de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le code du travail en vue d'assurer l'hygiène et sécurité des travailleurs ; que la cause de l'accident ne saurait être recherchée dans le seul choix du solvant ... mais dans la conception générale et le fonctionnement de l'atelier... Que les carences établies par les procès-verbaux et rapports sont autant de fautes personnelles de B... Qu'il ne rapporte pas la preuve que S... était investi par lui de toute la compétence et de l'autorité nécessaire pour veiller efficacement à l'observation des dispositions légales ; Que celui-ci n'avait pas reçu les moyens de faire observer les ordres nécessaires au respect de la réglementation et ne détenait pas de pouvoir ni de commandement ni disciplinaire ; que le choix du solvant à base de toluène étant en partie un choix budgétaire relève de l'autorité du chef d'entreprise que c'est donc à bon droit que le tribunal a estimé que la

délégation de pouvoirs à M. S. ne pouvait être retenu ... que le moyen se borne à remettre en discussion l'appréciation souveraine des juges du fond ... Rejette le pourvoi" (Cassation Criminelle, 21 novembre 2000 B pourvoi n° J 00-80.991. F D).

#### OBSERVATIONS :

*En matière d'hygiène et sécurité du travail le chef d'entreprise peut s'exonérer de sa responsabilité pénale en invoquant une délégation de pouvoir (1) précise (2), effective (3) acceptée (4) faite à un préposé investit de l'autorité de la compétence et des moyens nécessaires pour l'assumer efficacement (5). Ceci suppose que le "bénéficiaire" de la délégation dispose de la possibilité de donner les ordres nécessaires pour assurer le respect des règles relatives à la sécurité des travailleurs et qu'il ait aussi la possibilité de sanctionner ceux qui refusent de les exécuter (6). Dans la présente espèce les juges ont relevé que le choix du procédé de fabrication et sa mise en œuvre qui s'est avérée dangereuse se justifiaient par des arbitrages financiers qui relevaient de la seule décision du chef d'entreprise ; le préposé contre lequel le chef d'entreprise invoquait une délégation de pouvoirs ne disposait d'aucun pouvoir disciplinaire sur les autres salariés. Ils en ont conclu que la délégation n'était pas valable. La Cour de Cassation approuve le raisonnement et rappelle que de tels éléments relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond qui ne peuvent donc justifier un pourvoi en Cassation (7). Ainsi elle maintient une condamnation prononcée pour blessures volontaires à la suite d'un accident du travail (8) à l'encontre d'un chef d'entreprise qui n'est pas respecté les règles du Code relative à la sécurité des travailleurs dans des atmosphères polluantes. Celles-ci qui prévoient que :*

*"Les émissions sous forme de gaz, vapeur aérosol de particules solides de substances insalubres, gênantes ou dangereuses pour la santé des travailleurs doivent être supprimées lorsque les techniques de production le permettent.*

*Dans le cas contraire elles doivent être captées au fur et à mesure de leur production, au plus près de leurs sources d'émissions et aussi efficacement que possible, notamment en tenant compte de la nature des caractéristiques et du débit des polluants ainsi que des mouvements d'air.*

*Toutefois, s'il n'est techniquement pas possible de capter à la source la totalité des polluants, les polluants résiduels doivent être évacués par la ventilation générale du local. Les installations de captage et de ventilation doivent être réalisées de telle sorte que les concentrations dans l'atmosphère ne soient pas dangereuses. Pour la santé et la sécurité des travailleurs et en tout cas inférieure aux valeurs limites fixées à l'article R. 232-5-5.*

*Les dispositifs d'entrée d'air compensant les volumes extraits doivent être conçus et disposés de façon à ne pas réduire l'efficacité des systèmes de captage.*

*Un dispositif d'avertissement automatique doit signaler toute défaillance des installations de captage qui n'est pas directement détectable par les occupants des locaux" (9).*

*On notera aussi que les juges ont, ce qui est assez rare (10), fait application du texte leur permettant de prononcer une condamnation à l'encontre de la société personne morale (11), l'organe (12) par qui l'infraction a été commise étant ici le chef d'entreprise.*

(1) Nicolas Alvarez-Pujana "La délégation de pouvoirs" légi-social octobre 1991.31 ; H. Seillan "La délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et sécurité du travail" JCP 1985 E II 4428.

(2) Cass. Crim. 28 janvier 1975 Bull. Crim. n° 776 ; Cass. Crim. 21 août 1995 CSBP 75/314.

(3) Cass. Crim. 26 juin 1979 Bull. n° 232.

(4) Cass. Crim. 2 mars 1977 Bull. n° 202.

(5) Cass. Crim 16 janvier 1990 Haag JCP 1991 IV 143.

(6) Seillan préc.

(7) Catherine Puigellier "La technique de la cassation en matière sociale" Litec.

(8) Nicolas Alvarez-Pujana "La responsabilité pénale pour homicide ou blessures involontaires en cas d'accident du travail" Dr. Ouv. 1995.193.

(9) Art. R. 232-5-7 CT et non R. 232-5-5 comme indiqué par erreur dans l'arrêt.

(10) Voir les obs. sous Cass. Crim. 18 avril 2000 Dr. Ouv. 2000.264.

(11) Art. 121-2 code pénal.

(12) Sur cette notion voir les obs. sous Cass. Crim 14 décembre 1999 Dr. Ouv. 2000.257.