

Les infractions pénales au Code du travail et au Code pénal



Les infractions sont constatées par les inspecteurs du travail ou des officiers de police judiciaire.

La responsabilité pénale ne peut être reconnue que par les juridictions répressives (Tribunal correctionnel, Cour d'assises ou chambre criminelle de la Cour de cassation).

Les sanctions prévues par le Code pénal sont applicables seulement en l'absence de textes particuliers issus du Code du travail, relatifs aux mêmes faits incriminés. On détermine si le chef d'entreprise a enfreint une disposition particulière du Code du travail. Puis, à défaut, le juge recherche s'il y a manquement à une obligation plus générale, en se basant sur le Code pénal.

Il y a infraction pénale à la législation du travail lorsqu'une disposition, dont la violation est assortie d'une sanction pénale du Code du travail, est enfreinte : il n'est pas nécessaire que l'infraction au Code du travail ait provoqué un dommage aux salariés, qu'un accident ou une maladie professionnelle se soit produit, le seul fait d'exposer les salariés au risque créé par le non-respect de la législation du travail est suffisant pour condamner l'employeur.

Certaines obligations de l'employeur dépassent le champ du Code du Travail et sont inscrites dans le Code pénal : le Code pénal permet de poursuivre les responsables d'infractions qui constituent des atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique.

L'homicide involontaire

L'homicide involontaire est un délit où l'auteur a causé la mort de la victime sans avoir l'intention de la tuer ou de la blesser. Cette mort doit résulter d'une maladresse, d'une imprudence, d'une inattention, d'une négligence ou d'un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement.

“Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de **trois ans d'emprisonnement** et de **45 000 euros d'amende**.”

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à **cinq ans d'emprisonnement** et à **75 000 euros d'amende**.”

Article 221-6 du Code Pénal

Le délit d'atteinte involontaire à l'intégrité physique

Le délit d'atteinte involontaire à l'intégrité physique d'une personne signifie blesser sans le vouloir. Il faut que ce traumatisme entraîne une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois.

“Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de **deux ans d'emprisonnement** et de **30 000 euros d'amende**.”

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à **trois ans d'emprisonnement** et à **45 000 euros d'amende**.”

Article 222-19 du Code Pénal

Une atteinte à l'intégrité d'autrui sans incapacité totale de travail est punie d'une amende prévue pour les contraventions de la 2e classe.

“Or le cas prévu par l'article R. 625-3, le fait, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, de porter atteinte à l'intégrité d'autrui sans qu'il en résulte d'incapacité totale de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe.

Les personnes coupables de la contravention prévue au présent article encourent également la peine complémentaire de confiscation de la chose qui a servi à commettre l'infraction.

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, de l'infraction définie au présent article encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-41, la peine de confiscation de la chose qui a servi à commettre l'infraction.”

Article 622-1 du Code Pénal

Le délit de mise en danger de la vie d'autrui

Il s'agit d'une infraction de prévention. L'objectif est ici de protéger une personne et de prévenir les blessures et homicides involontaires. Le code pénal vient alors sanctionner une personne si elle a exposé une autre à un risque immédiat de mort ou de blessures. Mais, fort heureusement, ce risque ne s'est pas réalisé.

“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 prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni **d'un an d'emprisonnement** et de **15 000 euros d'amende**.”

Article 223-1 du Code Pénal

L'infraction peut donc être qualifiée de délit ou contravention (délict d'homicide involontaire, délict de mise en danger d'autrui, contravention de blessure involontaire, ...), cela dépend à la fois de la gravité des faits à l'origine des dommages corporels, mais surtout des conséquences de ces faits.

Infractions	Sanctions	
	Simple imprudence	Violation manifestement délibérée
Atteinte à l'intégrité sans incapacité de travail	Amende (contravention de 2e classe)	Amende (contravention de 5e classe)

Incapacité de travail inférieure ou égale à 3 mois	Amende (contravention de 5e classe)	1 an d'emprisonnement, 15 000 €
Incapacité de travail supérieure à 3 mois	2 ans d'emprisonnement, 30 000 €	3 ans d'emprisonnement, 45 000 €
Homicide involontaire	3 ans d'emprisonnement, 45 000 €	5 ans d'emprisonnement, 75 000 €

Les documents à valeur juridique

Le document unique

Le Document Unique de Sécurité sera le document référence demandé par la justice en cas de poursuites judiciaires suite à un accident du travail. Il est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur par le Code du Travail. Il permet de recenser, lister et hiérarchiser tous les risques potentiels au sein d'un établissement.

L'absence ou une rédaction du document unique incomplète ou frauduleuse quant à la présence de risques, représentent les motifs les plus sérieux pour une qualification en circonstance aggravante ou en faute inexcusable de l'employeur.

La Formation à la sécurité

Selon le Code du Travail, tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. ([Lien vers la partie formation](#))

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le salarié au sujet des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

Les formations obligatoires à l'embauche de tout salarié portent notamment sur les risques spécifiques auxquels le salarié est exposé et sur la conduite à tenir en cas d'accident ou d'intoxication sur les lieux de travail

De plus, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur

santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.

Lors de la formation à la sécurité au travail, le salarié doit être informé de la partie du règlement intérieur concernant les règles de sécurité, doit étudier les risques de son travail, l'utilisation du matériel ou des machines en sécurité, les équipements individuels de protection indispensables par le biais d'apports théoriques, d'exercices et de mises en application.

Pour pouvoir justifier d'une formation vis-à-vis de la justice et de l'inspection du travail, l'employeur doit être en mesure de présenter :

- Les enregistrements de présence (feuilles d'attestation de suivi, de présence, ...),
- Les supports utilisés lors de la formation (modules pédagogiques, ...),
- Les programmes clairement établis de la formation (plan, sommaire de formation, ...),
- Les documents remis,
- Une attestation de formation signée par le formateur et par la personne formée.

Le Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT)

Le non-respect des dispositions relatives aux CHSCT constitue un délit d'entrave (circonstance aggravante en cas d'accident). L'employeur doit donc s'assurer que le CHSCT fonctionne correctement, (réunions, compte-rendu, etc.) et que ses remarques sont prises en compte et traitées dans le cadre du document unique. Les comptes rendus du CHSCT peuvent être saisis par la justice dans le cadre d'enquête.