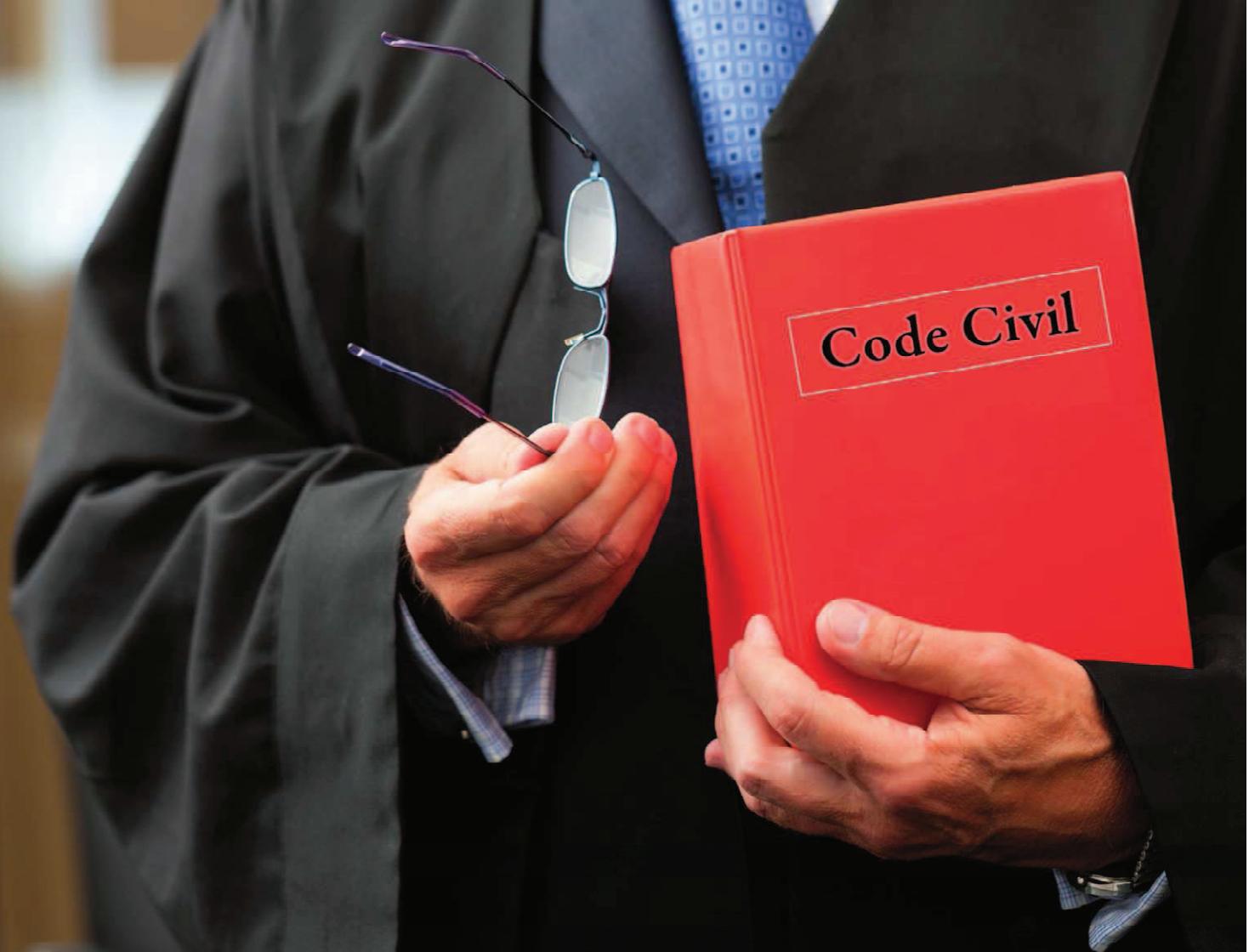


© Kzenon

GUIDE JURIDIQUE



LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE



CCI AMIENS
PICARDIE



« **L**es informations figurant dans le présent guide sont données à titre indicatif, ont un caractère général et n'ont pas pour objet d'être exhaustives. Malgré toutes les précautions prises pour garantir la pertinence et l'exactitude des renseignements, textes législatifs, données se trouvant dans ce guide, les auteurs, éditeurs et distributeurs déclinent toute responsabilité à l'égard de l'intégralité ou l'exactitude de son contenu ou l'utilisation de ce guide. »

Les personnes désirant utiliser les informations de ce guide doivent vérifier si elles sont à jour, applicables et adaptées à leur propre situation. »

ÉDITION 2013

Ce guide est édité par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Seine-et-Marne
1 avenue Johannes Gutenberg - CS 70045 - 77776 Marne-la-Vallée Cedex 4
Tél. : 01 74 60 51 00 - www.seineetmarne.cci.fr

Conception et réalisation : CCI Seine-et-Marne
Imprimeur : CCI Amiens-Picardie
Illustrations et photographies : Fotolia

La Chambre de Commerce et d'Industrie de Amiens-Picardie vous invite
à lui faire part de vos remarques sur contact@amiens-picardie.cci.fr

CONTACTS UTILES

Tribunal de grande instance

lieu : 14 rue Robert de Luzarches - 80000 AMIENS

tél : 03 22 82 35 00

Tribunal de commerce

lieu : 18 rue Lamartine - BP 40201 - 80002 AMIENS CEDEX 1

tél : 03 22 91 43 23

Conseil de Prud'hommes

lieu : 18 rue Lamartine - BP 2722 - 80027 AMIENS CEDEX 1

tél : 03 22 82 46 50

lieu : 57 rue Saint Fursy - 80200 PÉRONNE

tél : 03 22 84 78 64

Cour d'appel d'Amiens

lieu : 14 rue Robert de Luzarches - 80000 AMIENS

tél : 03 22 80 87 45

DIRECCTE

lieu : 40 rue de la Vallée - CS 54203 - 80042 AMIENS CEDEX 1

tél : 03 22 22 41 41

RSI Picardie

lieu : 11 allée du Nautilus - 80440 GLISY

tél : 03 22 46 81 50

URSSAF

lieu : 1 avenue du Danemark - 80029 AMIENS CEDEX 1

tél : 0 821 22 80 80

LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET LA RESPONSABILITÉ PÉNALE

Inflation législative et réglementaire, augmentation des contraintes en matière de sécurité et d'environnement, gestion sociale de l'entreprise, sont autant d'éléments qui viennent s'ajouter au quotidien du chef d'entreprise, avant tout préoccupé par la pérennité, voire la survie de sa société.

Cependant, ce quotidien est une source de risques pour ce dirigeant. Ses prises de décision permanentes, la gestion de son entreprise, ses rapports avec ses clients, ses fournisseurs ou avec les tiers peuvent conduire à ce que sa responsabilité personnelle soit engagée.

Or, dans la majorité des cas, le dirigeant n'a ni connaissance des règles qui s'imposent à lui, ni conscience de l'étendue de sa propre responsabilité. Malheureusement, il ne pourra que rarement invoquer sa bonne foi ou la méconnaissance des textes, car en droit français, comme le précise l'adage, « nul n'est censé ignorer la loi ».

En conséquence, qu'il en soit conscient ou non, le chef d'entreprise peut voir sa responsabilité, sur le plan civil comme sur le plan pénal, engagée.

LA RESPONSABILITÉ CIVILE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

La responsabilité civile est l'obligation de répondre du dommage que l'on a causé à autrui en le réparant.

Ainsi, lorsqu'une personne commet une faute, une imprudence, une omission ou une négligence, si ces agissements conduisent à la création d'un dommage, elle peut être tenue de réparer le préjudice ainsi créé et devoir assumer les conséquences pécuniaires de ses actes.

La réparation de ce préjudice doit permettre de replacer la victime dans la situation antérieure au dommage subi. La gravité de la faute n'a pas d'importance dans le cadre de cette réparation, le seul point important étant la réparation intégrale du préjudice.

LA RESPONSABILITÉ PÉNALE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

La responsabilité pénale est l'obligation de répondre des infractions commises et de subir la peine prévue par le texte qui les réprime.

Comme le précise le Code pénal : « Nul n'est responsable pénalement que de son propre fait ». Dès lors, la responsabilité pénale est la sanction d'un comportement personnel répréhensible qui peut être constitué soit par une action du chef d'entreprise, soit par une abstention de ce dernier.

Les sanctions principales des comportements répréhensibles sont l'emprisonnement (avec ou sans sursis) et/ou l'amende selon une échelle fixée à l'avance par le Code pénal en fonction des infractions.

L'engagement de la responsabilité pénale entraîne, dans la très grande majorité des cas, l'obligation pour le chef d'entreprise de réparer le préjudice civil causé à la victime.

LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DES PERSONNES MORALES, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les personnes morales, à l'exclusion de l'État, sont responsables pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

Cependant, même si l'infraction pénale a été commise pour son compte, la responsabilité pénale de la personne morale n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits.

À NE PAS OUBLIER...



LES PEINES COMPLÉMENTAIRES

La sanction principale (l'amende et/ou l'emprisonnement) est, dans certaines conditions, assortie de peines complémentaires qui peuvent être particulièrement contraignantes.

Exemple : la publication du jugement, l'interdiction d'exercer une activité commerciale ou de gérer une société, le retrait du permis de conduire, la confiscation d'un véhicule, l'interdiction d'exercer une fonction publique peuvent, lorsque la loi l'autorise être prononcés par les juridictions.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

La responsabilité civile et la responsabilité pénale

LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE

... dans la gestion de l'entreprise

- Gestion fiscale commerciale financière
- Gestion sociale de l'entreprise
 - Réglementation du travail – Sécurité au travail
 - Le harcèlement
 - Le délit d'entrave et le respect de la vie privée
 - Le travail illégal (hors travail dissimulé)
 - Le travail dissimulé

LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE

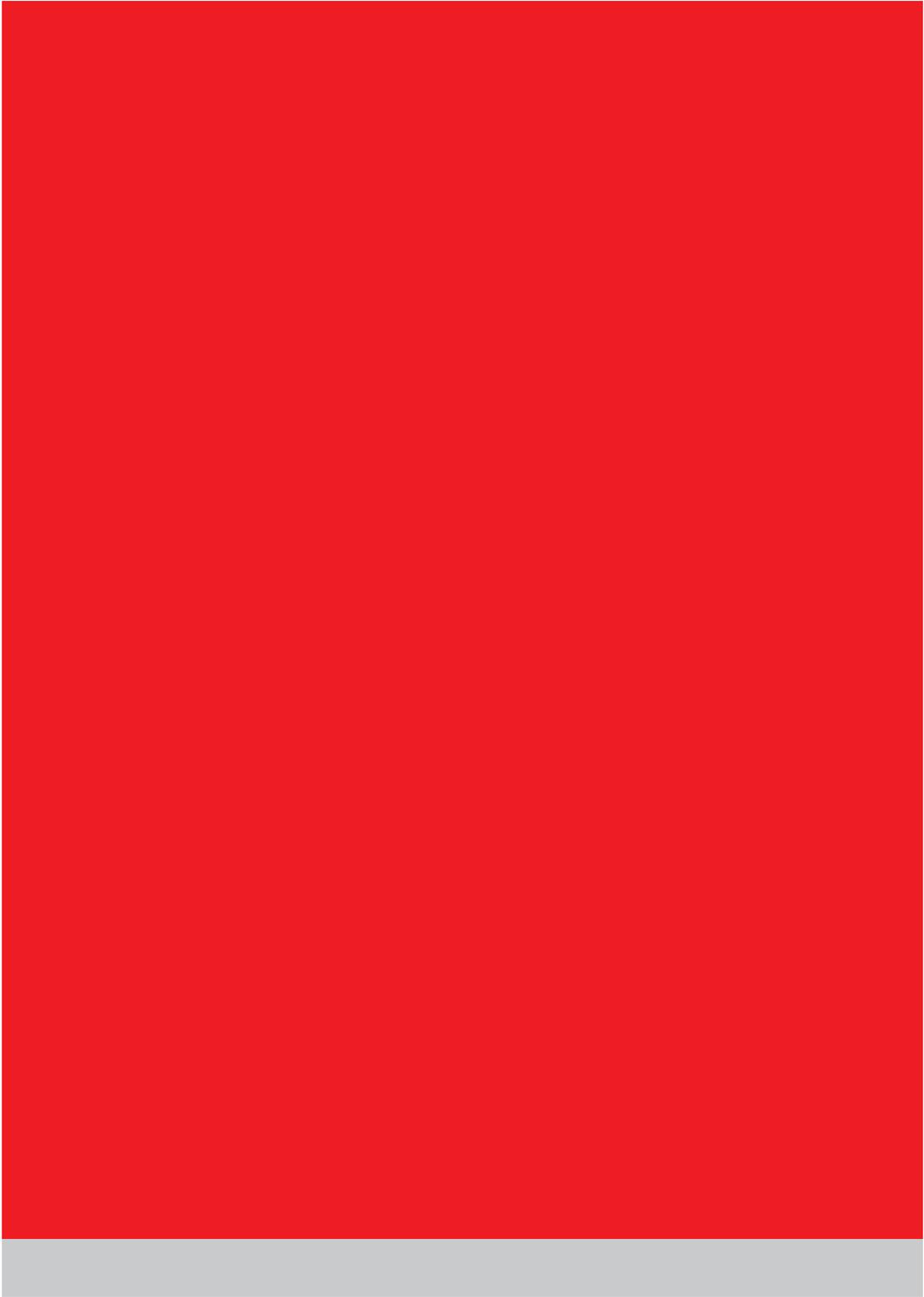
... dans l'exploitation de l'entreprise

- La responsabilité en matière de risques routiers
- La responsabilité en matière environnementale
- La sécurité des produits
- La contrefaçon
- La publicité mensongère

COMMENT SE PROTÉGER ?

- La délégation de pouvoirs
- L'assurance responsabilité civile du chef d'entreprise

CONTACTS ET ADRESSES UTILES





LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE

...dans la gestion de l'entreprise

1. GESTION FISCALE, COMMERCIALE ET FINANCIÈRE

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

La gestion quotidienne d'une entreprise peut être source de mise en jeu de la responsabilité de son dirigeant. Ainsi, le Code de commerce et le Code général des impôts prévoient des dispositifs visant à sanctionner les dirigeants peu rigoureux, voire indécents.

1 LES INFRACTIONS RELATIVES À LA GESTION SOCIALE, COMPTABLE ET FISCALE DE LA SOCIÉTÉ

Le dirigeant d'entreprise, au-delà d'être un professionnel de son activité, doit également être un bon gestionnaire. C'est pourquoi il doit être particulièrement vigilant concernant les dispositifs mis en place, notamment par le Code de commerce, pour vérifier la santé de son entreprise.

Ainsi, le législateur prévoit un certain nombre de procédures qui doivent être respectées aux fins d'obtenir une image la plus proche possible de la réalité de la situation de la société.



La première de ces obligations réside naturellement dans l'établissement d'une comptabilité annuelle (L241-5 du Code de commerce) conforme à la réalité économique de l'entreprise (L241-3 Code de commerce). Cette dernière doit comporter la totalité des écritures comptables de la société, écritures qui ne doivent pas être fictives (1743 Code général des impôts). Ces comptes doivent être approuvés par une assemblée des associés dans les 6 mois de la clôture des comptes (L241-5 Code de commerce) et, pour permettre au tiers d'apprécier la situation de la société, ces comptes doivent être déposés au greffe du tribunal de commerce dans le mois qui suit cette approbation (L232-21 à L232-23 Code de commerce).

Suite à l'approbation de ces comptes, les associés et les dirigeants de la société doivent faire des choix. En cas de bénéfices, ils peuvent décider de les distribuer, mais ceux-ci ne doivent pas être fictifs sous peine de sanction pénale (L242-6 et L241-3 Code de commerce). Par contre, s'ils constatent que les capitaux propres sont inférieurs à la moitié du capital social, ils se doivent de réagir en réalisant de nouveaux apports et, le cas échéant, dissoudre la société (L241-6 Code de commerce).

Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

Les sanctions concernant ces infractions sont relativement lourdes. Elles vont de la simple peine d'amende pouvant atteindre 375 000 euros, à un emprisonnement maximum de 5 années.

Naturellement, les juridictions pénales n'hésitent pas à prononcer des peines complémentaires comme l'interdiction de gérer une société, l'exclusion des marchés publics ou l'interdiction d'exercer une fonction publique.

Au-delà du risque pénal pour le dirigeant, il convient de prendre également en considération le risque civil et financier.



En effet, un dirigeant qui n'aura pas respecté les règles concernant la gestion de sa société encourt le risque de voir relever à son encontre une faute de gestion.

Si la société fait l'objet d'une procédure collective, cette faute de gestion, si elle est relevée par

ZOOM SUR...

LA FAUTE DE GESTION

La faute de gestion peut être constituée par tout acte ou omission commis par un dirigeant qui pourrait s'analyser comme un manquement, un non-respect des statuts ou des dispositions légales, une erreur, une négligence ou encore une imprudence, dès lors que cet agissement a conduit à créer une difficulté pour l'entreprise.

Si cette faute de gestion a contribué à l'insuffisance d'actif qui a conduit la société à être mise en procédure collective, le dirigeant peut être condamné à supporter tout ou partie du passif de la société, voire, s'il ne peut assumer ce passif, être déclaré en faillite personnelle.

le tribunal de commerce, conduira le plus souvent à une extension de la procédure de liquidation de la société à sa propre personne. Il devra donc supporter sur ses deniers personnels le passif de la société qu'il a « mal dirigée ».

2 LES INFRACTIONS PUREMENT FINANCIÈRES

Trois infractions principales peuvent être relevées en matière financière :

- **l'abus de bien social** (articles L241-3 et L242-6 du Code de commerce) sanctionne le chef d'entreprise qui va faire, de mauvaise foi, des pouvoirs qu'il possède, des voix dont il dispose, des biens ou du crédit de la société, un usage qu'il sait contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle il est intéressé directement ou indirectement. La victime de cette infraction est la société.



Exemple : le chef d'entreprise qui va verser un salaire à une personne qu'il sait ne pas réaliser le travail effectif pour sa société (emploi fictif) commet un abus de bien social.

- **l'abus de confiance** (article 314-1 du Code pénal) est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé.



Exemple : pourrait être qualifiée dans certains cas d'abus de confiance, l'attitude du chef d'entreprise qui louerait du matériel pour une période d'une semaine, mais après ce délai refuserait de le restituer.

- **la banqueroute** (L654-2 du Code de commerce) : cette infraction vise à sanctionner un chef d'entreprise qui va se rendre coupable de faits de gestion frauduleuse (par exemple en détournant ou en dissimulant tout ou partie de l'actif, ou en augmentant frauduleusement le passif) alors même que la société est déjà en état de cessation de paiement et qu'il devrait solliciter l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

Les sanctions pénales varient selon les infractions constatées :

- **en cas d'abus de biens sociaux** : 5 ans d'emprisonnement et 375 000 euros d'amende ;

- **en cas d'abus de confiance** : 3 ans d'emprisonnement et 375 000 euros d'amende ;

- **en cas de banqueroute** : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. Cette sanction est portée à 7 ans d'emprisonnement et à 100 000 euros d'amende dans le cas d'une entreprise prestataire de services d'investissement.

Naturellement, de telles infractions ouvrent un droit à une indemnisation au profit des victimes et peuvent conduire à la constatation d'une faute de gestion de la part du chef d'entreprise.

Comment éviter d'être en infraction ?

La première démarche à mettre en œuvre est de s'entourer de professionnels : avocats, experts-comptables.

Ces derniers vont offrir une double garantie au chef d'entreprise en l'assistant dans le cadre de sa gestion et, si un manquement est constaté suite à leur intervention, la société ou les associés pourront mettre en jeu leur responsabilité civile.

Les autres démarches à mettre en œuvre découlent du bon sens :

- bien rédiger ses statuts et s'y conformer ;

- avoir une comptabilité exacte ;

- bien distinguer les biens de l'entreprise du patrimoine du dirigeant et les gérer en « bon père de famille ».

BON À SAVOIR...

Lorsqu'une ou des personnes physiques décident de créer une société, cette dernière bénéficie de la personnalité morale. Cette situation conduit la société à avoir un patrimoine personnel, indépendant de celui des associés. Si les associés ou le chef d'entreprise font un mauvais usage du patrimoine de la société et confondent celui de la société et leur propre patrimoine, ils sont susceptibles d'être poursuivis pour abus de bien social. En effet, même si ce sont les associés qui ont réalisé les apports et qui financent la société, l'argent de cette dernière est sa propriété, les dirigeants et associés ne pouvant en faire ce qu'ils désirent.

2. GESTION SOCIALE DE L'ENTREPRISE

La réglementation du travail et la sécurité au travail

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

En matière de respect du Code du travail et de sécurité au travail, deux types de dispositions s'appliquent :

- des obligations particulières de sécurité prévues par le Code du travail,
- des dispositions d'ordre général concernant les atteintes involontaires régies par le Code pénal.

1 LES OBLIGATIONS PARTICULIÈRES PROPRES AU CODE DU TRAVAIL ET À LA SÉCURITÉ

L'employeur doit d'une manière générale respecter les dispositions en matière de sécurité prévues par le Code du travail. À défaut, il s'engage à voir sa responsabilité pénale engagée (L4741-1 et L4741-9 du Code du travail).

De plus, l'employeur est débiteur auprès de ses salariés d'une obligation générale de sécurité.

Cette obligation se caractérise essentiellement par des règles et des contraintes fixées par le Code du travail (articles L4741 à L4744).

Elles prévoient notamment des sanctions pour les manquements suivants :

- porter atteinte à la constitution, à la libre désignation ou au fonctionnement régulier du CHSCT (L4742-1 du Code du travail) ;
- refuser de se conformer aux mesures imposées par l'inspecteur du travail en cas de danger grave et imminent constaté (L4741-3 du Code du travail) ;
- ne pas réaliser un plan d'hygiène et de sécurité imposé par les juges à la suite d'un accident de travail dû à des manquements aux règles de sécurité (L4741-11 du Code du travail).

Selon les cas, d'autres dispositions spécifiques peuvent trouver application : en matière de construction, par exemple, il peut y avoir des sanctions pénales (L4744-1, L4744-3, L4744-4, L4744-5 du Code du travail). De plus, il faut savoir que le non-respect des dispositions du Code du travail visant à protéger les jeunes et les femmes enceintes est sanctionné pénalement (L4743-1 du Code du travail).



Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

La majorité des infractions liées au non-respect des règles de sécurité sont sanctionnées par des peines d'amendes allant de 1 500 euros à 300 000 euros. Cependant, dans certains cas, l'employeur encourt une peine d'emprisonnement d'une année.

 **Exemple** : non respect des dispositions concernant le CHSCT ou refus de se conformer aux directives de l'inspecteur du travail.

Il ne faut pas omettre également qu'en cas de récidive, les amendes sont très souvent doublées et que certaines infractions, ne prévoyant pas de peine d'emprisonnement pour une première infraction, accordent aux juges le droit de prononcer contre l'employeur des peines d'emprisonnement.

 **Exemple** : en ce qui concerne l'obligation générale du respect des dispositions de sécurité posées par le Code du travail (article L4741-1), si la sanction initiale est une amende de 3 750 euros, la sanction pour la récidive sera une amende de 9 000 euros et un emprisonnement d'un an.

2 LES ATTEINTES INVOLONTAIRES ET LES RISQUES CAUSÉS À AUTRUI

Une atteinte involontaire réside dans le fait de causer à autrui un dommage physique (de la simple blessure au décès) par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement.

Cette incrimination s'oppose, par principe, à un acte volontaire visant à réaliser une infraction. Au contraire, elle est constituée lorsqu'un manquement caractérisé conduit à un dommage.

Ainsi, les chefs d'entreprise peuvent être poursuivis pour homicide ou blessures involontaires lorsqu'il peut leur être reproché de ne pas avoir respecté la réglementation applicable au sein de leur entreprise ou d'avoir manqué à leur obligation générale de sécurité.

ZOOM SUR...

LA FAUTE INEXCUSABLE

L'employeur, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, est soumis à une obligation de résultat en matière de sécurité.

Dès lors, si l'employeur ne respecte pas cette obligation, il peut se voir reprocher une faute « inexcusable » en cas d'accident dont serait victime un de ses salariés.

Lorsque cette faute inexcusable est relevée, l'entreprise est contrainte de verser au salarié une indemnisation complémentaire évaluée en fonction des préjudices de ce salarié (articles L452-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale).



 **Exemple** : le dirigeant d'une société a été condamné pour blessures involontaires et défaut d'équipement de travail à la suite d'une chute d'un échafaudage d'un des salariés. L'espace entre l'échafaudage et le mur du bâtiment était supérieur à vingt centimètres, alors que les règles de sécurité prévoyaient que cet espace ne pouvait excéder vingt centimètres.

Le risque causé à autrui réside dans l'existence d'un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité perma-

nente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement.

En conséquence, le simple fait pour le chef d'entreprise de permettre l'existence d'un risque immédiat de mort ou de blessures peut le conduire devant le juge pénal.

Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

Les sanctions varient selon les conséquences des manquements constatés :

- **En cas d'homicide involontaire** : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Dans le cas où les juges relèvent une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.



- **En cas de blessure involontaire entraînant une incapacité de travail de plus de 3 mois** : 2 ans d'emprisonnement et 20 000 euros d'amende.
 - **En cas de blessure involontaire entraînant une incapacité de travail inférieure ou égale à 3 mois** : 1 an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende.
 - **En cas de mise en danger de la vie d'autrui** : 1 an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende.
- Naturellement, de telles infractions ouvrent un droit à une indemnisation au profit des victimes.

Comment éviter d'être en infraction ?

L'employeur se doit de protéger ses salariés et, dans la mesure du possible, mettre en place les outils permettant d'éviter ou de prévenir les situations à risque qui pourraient conduire à la réalisation d'une infraction.

Les outils de prévention et d'alerte qui peuvent être mis en place sont les suivants :

- Sensibiliser les salariés aux risques liés à leur activité.



BON À SAVOIR...

Les infractions, concernant les atteintes involontaires et les risques causés à autrui étant d'ordre général, s'appliquent hors de la relation de travail et peuvent donc être relevées dans les rapports avec des clients, des fournisseurs mais aussi des tiers.

Exemple : un tiers (un passant) est blessé par une machine ou un salarié de l'entreprise, cette dernière et le cas échéant son dirigeant pourra être poursuivi pour blessure involontaire.

- Mettre en œuvre une démarche de prévention dans l'entreprise. Cette dernière se caractérise notamment par la rédaction du Document unique d'évaluation des risques, document qui aura pour objet de lister les risques et de mettre en œuvre des actions de prévention. La rédaction du Document unique est obligatoire dans toutes les entreprises.
- Dans les structures avec un CHSCT : transmettre et échanger les informations ; écouter ses préconisations ; l'associer dans toute démarche visant l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise.

2. GESTION SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Le harcèlement

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

Les dispositions concernant le harcèlement sont régies par le Code du travail et par le Code pénal.

Ce harcèlement peut-être de deux ordres :

- le harcèlement moral, prévu aux articles L1152-1 et suivants du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal.
- le harcèlement sexuel, prévu aux articles L1153-1 et suivants et 222-33 du Code pénal.

ATTENTION !!!

Dans sa décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel a déclaré l'article 222-23 du Code pénal contraire à la Constitution. Le législateur travaille sur un nouveau texte pour sanctionner l'infraction de harcèlement sexuel.

Le harcèlement en entreprise, qu'est-ce que c'est ?

Si le harcèlement sexuel réside dans le fait de harceler une personne aux fins d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, le harcèlement moral est constitué par les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une

dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel d'un salarié.



Exemple : le harcèlement moral pourrait être relevé dans les situations suivantes :

- déconsidérer un salarié en permanence en remettant en cause ses actions ;
- cantonner un salarié à des tâches dévalorisantes, sans possibilité d'évolution ;
- nier la présence d'un salarié, en refusant de lui parler ou en ne répondant jamais à ses interrogations ;
- isoler un salarié de ses collègues ou de la clientèle ;
- déclasser un salarié dans des conditions lui interdisant de réaliser des activités professionnelles.



Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

Le harcèlement moral est devenu une des causes principales de litiges entre les salariés et leurs employeurs.

Ces litiges peuvent se formaliser :

- **par des poursuites devant le Conseil des Prud'hommes :** le salarié évoque un harcèlement, soit pour s'opposer à une mesure disciplinaire ou un licenciement, soit pour solliciter une indemnisation ;



- **par des poursuites pénales** : ces poursuites auront pour objet de faire sanctionner le harcèlement. Le pendant de cette poursuite pénale sera une demande d'indemnisation par le salarié.

Les sanctions pénales sont les suivantes :

- un an d'emprisonnement,
- une amende de 3 750 euros,
- l'affichage du jugement en tous lieux, par exemple sur le lieu de travail.

Comment éviter d'être en infraction ?

L'employeur se doit de protéger ses salariés et, dans la mesure du possible, mettre en place les outils permettant d'éviter ou de prévenir la situation de harcèlement.

La prévention en cette matière aura deux objets :

- éviter les comportements à risque,
- en cas de procédure, démontrer la bonne foi de l'employeur.

Les outils de prévention et d'alerte qui peuvent être mis en place sont les suivants :

- sensibiliser les salariés en faisant apparaître soit dans le règlement intérieur, soit dans une charte les disposi-

tions concernant la lutte contre le harcèlement ;

- mettre en œuvre des démarches de sensibilisation et d'information des cadres et des responsables ;
- dans la mesure du possible et suivant la taille de l'entreprise, mettre en place une structure visant à recueillir, centraliser et répondre aux situations à risque ;
- la mise en place d'une procédure de médiation dès que l'employeur est informé d'un cas possible de harcèlement.

BON À SAVOIR...

L'employeur est soumis à une obligation renforcée en matière de harcèlement.

Ainsi, en plus d'être soumis à l'obligation de ne pas harceler ses salariés, il doit également veiller à ce qu'aucune pratique de harcèlement ne soit mise en œuvre dans l'entreprise.

Notamment, dès qu'il est informé, l'employeur se doit de réagir. La première démarche à mettre en œuvre est la mise en place d'une médiation.

À défaut de réaction, il pourrait voir sa responsabilité engagée.

2. GESTION SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Le délit d'entrave et le respect de la vie privée

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

L'employeur se doit de respecter les choix syndicaux et la vie privée de ses salariés.

La défense des droits des salariés se caractérise par la mise en place de systèmes de protection de l'exercice de leur droit syndical et de leur vie privée.

Les dispositions relatives à la protection de ces droits se trouvent dans le Code du travail et le Code civil.

1 LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL PAR LE BIAIS DU DÉLIT D'ENTRAVE

L'article L2328-1 du Code du travail prévoit que le délit d'entrave est constitué par le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier.

Le délit d'entrave sera notamment constitué si l'employeur n'organise pas les élections visant à désigner les représentants du personnel, les membres du comité

d'entreprise ou du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), s'il ne les consulte pas lorsque la loi l'impose ou encore lorsqu'il empêche le bon fonctionnement de ces structures.

De tels agissements sont considérés comme faisant obstacle à l'exercice du droit syndical.

Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

La sanction de l'employeur peut être de deux ordres :

– **pénale** : un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende. En cas de récidive, ces sanctions sont doublées ;

– **civile** : l'employeur peut se voir condamner à verser des dommages et intérêts.

De plus, si l'employeur décide de mettre en œuvre une procédure de licenciement économique, la procédure sera irrégulière si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis (L1235-15 du Code du travail).

Comment éviter d'être en infraction ?

L'employeur doit respecter les règles liées à la représentation du personnel au sein de l'entreprise.

Pour lui permettre de respecter ses obligations, le chef d'entreprise devra mettre en œuvre les démarches suivantes :

– ne jamais prendre en considération l'appartenance syndicale d'un salarié pour statuer sur sa situation (embauche, sanction, licenciement) ;

– procéder aux élections des représentants du personnel, dans les délais fixés par la loi (tous les 4 ans) ;

– en cas d'absence de candidature, l'employeur doit établir un procès-verbal de carence ;

– d'une manière générale, faire en sorte de permettre un réel dialogue social au sein de l'entreprise.

2 LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

L'employeur doit respecter la vie privée de ses salariés et ne pas confondre vie privée et vie professionnelle. Notamment, les informations demandées, sous quelle que forme que ce soit, à un salarié lors de son embauche ou pendant la relation de travail, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. De plus, ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes (L1221-6 et L1222-2 du Code du travail).

Ainsi, les éléments concernant la vie privée du salarié, sa religion, ses loisirs, ses convictions politiques, ses choix de vie, ne peuvent entrer en considération dans le cadre de l'embauche ou de la relation de travail. À défaut, cela pourrait être considéré comme discriminatoire.

Cependant, ce respect de la vie privée n'exclut pas la surveillance et le contrôle de ses salariés. En effet, l'employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, mettre en place des dispositifs de surveillance aux fins de vérifier si le travail est réalisé.

Les salariés doivent être informés au préalable de la



mise en place de tout dispositif de surveillance que l'employeur entendrait utiliser (L1222-4 et L1221-9 du Code du travail). À défaut, ce dernier ne pourra faire usage des informations qu'il a obtenues grâce à ces dispositifs.

L'avènement d'internet a créé de nouvelles situations, avec des salariés accédant à des sites non professionnels sur leur lieu de travail et recevant des mails personnels. Si toutes les connexions sur internet sont censées être professionnelles et donc soumises au contrôle de l'employeur, les fichiers et les mails identifiés comme personnels sont protégés au titre du respect de la vie privée du salarié.

À NE PAS OUBLIER...

LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

La représentation des salariés dans une entreprise doit respecter les seuils suivants :

- à partir de 11 salariés, l'employeur devra désigner des délégués du personnel ;
- à partir de 50 salariés, l'employeur devra désigner un Comité d'entreprise et un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

Le salarié pourra demander une indemnisation suite à l'atteinte à la vie privée dont il est victime.

Par ailleurs, des poursuites pénales pourront être envisagées si l'atteinte à la vie privée s'est accompagnée d'infractions pénales, comme par exemple la violation du secret des correspondances, si l'employeur détourne ou prend connaissance de la correspondance privée du salarié (article 226-15 du

Code pénal : 1 an d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Des sanctions pénales pourront également être engagées en cas de discrimination, notamment lors de l'embauche (L1132-1 du Code du travail : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Comment éviter d'être en infraction ?

L'employeur doit impérativement respecter la vie privée de ses salariés, mais en gardant à l'esprit qu'il peut mettre en place des systèmes lui permettant d'assurer la surveillance de ces derniers. Les démarches pouvant être mises en œuvre sont les suivantes :

- mettre en place des systèmes d'embauche et de surveillance de ses salariés ne prenant pas en considération des éléments d'ordre personnel ;
- informer préalablement ses salariés en cas de mise en place de système de surveillance ;
- mettre en place une charte informatique qui précisera l'utilisation du matériel informatique, de la messagerie et d'internet, en gardant à l'esprit que l'employeur ne peut jamais interdire de manière absolue l'utilisation de ces éléments à des fins personnelles ;
- ne jamais ouvrir de correspondance adressée à un salarié et identifiée comme étant personnelle.

BON À SAVOIR...

L'employeur peut, dans certains cas limités, utiliser des éléments liés à la vie privée du salarié pour le sanctionner, voire le licencier.

C'est par exemple le cas lorsque le comportement de l'intéressé a causé un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, ou lorsque les faits relevant de la vie privée se rattachent à son activité professionnelle (par exemple un retrait de permis pour un chauffeur routier).

Il en est de même lorsque le salarié viole son obligation de loyauté, par exemple en travaillant lors de ses périodes de congé pour un concurrent de l'entreprise.

2. GESTION SOCIALE DE L'ENTREPRISE : le travail illégal (hors travail dissimulé)

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

C'est le Code du travail qui prévoit les dispositions concernant les infractions relatives au travail illégal.

Plus précisément, c'est l'article L8211-1 de ce Code qui liste les infractions à relever en cette matière, ces dernières étant (hors travail dissimulé) :

- le prêt illicite de main-d'œuvre ;
- le marchandage ;
- l'emploi d'étranger sans titre de travail ;
- les cumuls irréguliers d'emplois ;
- la fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L5124-1, L5135-1 et L5429-1.

Le travail illégal, qu'est-ce que c'est ?

La notion de Travail illégal est en réalité un ensemble de fraudes qui s'accompagne en règle générale d'une volonté de ne pas se conformer à des obligations fiscales et à des déclarations aux organismes sociaux.



Exemple : les infractions de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre visent à éviter que les salariés soient transférés d'un employeur à un autre dans des conditions qui pourraient leur créer un préjudice.



À NE PAS OUBLIER...

Lorsqu'un employeur décide d'embaucher un salarié, il est obligé de faire une Déclaration unique d'embauche (DUE).

Cette DUE, qui peut être remplie sur internet (site de l'URSSAF), va permettre de réaliser sept formalités en une seule fois (déclaration préalable à l'embauche, sécurité sociale, chômage, santé du travail...).

Cette DUE devra être réalisée avant la prise de fonction du salarié (8 jours au plus tôt).

Le travail illégal s'accompagne d'un traitement défavorable de la relation de travail, les salariés se trouvant le plus souvent dans une situation de vulnérabilité qui est utilisée par l'employeur.

Les services de l'URSSAF ou ceux de l'Inspection du travail, lors de leur contrôle, examinent avec attention la situation de chaque salarié dans l'entreprise et relèvent les situations irrégulières pour les faire sanctionner.

Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

D'une manière générale, les infractions commises en matière de travail illégal sont sanctionnées par des amendes pouvant

atteindre 45 000 euros, ces dernières pouvant être accompagnées par un emprisonnement pouvant atteindre 3 années.

Naturellement, et comme pour la grande majorité des infractions, les juridictions pénales peuvent prononcer contre le chef d'entreprise (mais aussi contre l'entreprise) des peines complémentaires : dissolution de la société, exclusion des marchés publics...

Le salarié est toujours considéré comme une « victime » des agissements du chef d'entreprise et il peut donc solliciter une indemnisation.

Comment éviter d'être en infraction ?

L'employeur doit respecter les règles du droit du travail et conserver une réelle transparence sur ses rapports avec ses salariés.

Pour éviter de voir relever à son encontre une infraction ou un manquement, il est à minima conseillé de mettre en œuvre les démarches suivantes :

- rédiger et faire signer à chaque salarié un contrat de travail ;
- réaliser sans délai la Déclaration unique d'embauche ;
- tenir un registre du personnel sur lequel seront consignées et conservées les informations concernant l'identité des salariés (noms, prénoms, date de naissance, nationalité, éléments concernant les travailleurs étrangers), l'emploi occupé par ses salariés et la durée du contrat ;
- conserver les éléments concernant les paies des salariés (livre de paie ou bulletin de salaires).

2. GESTION SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Le travail dissimulé

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

Le Code du travail prévoit aux articles L8221-1 et suivants l'infraction de travail dissimulé.

En réalité, le travail dissimulé a principalement pour but de sanctionner la non-déclaration de la relation de travail aux organismes sociaux.

Le travail dissimulé, qu'est-ce que c'est ?

Il existe différentes situations qui peuvent être considérées comme constituant l'infraction de travail dissimulé.

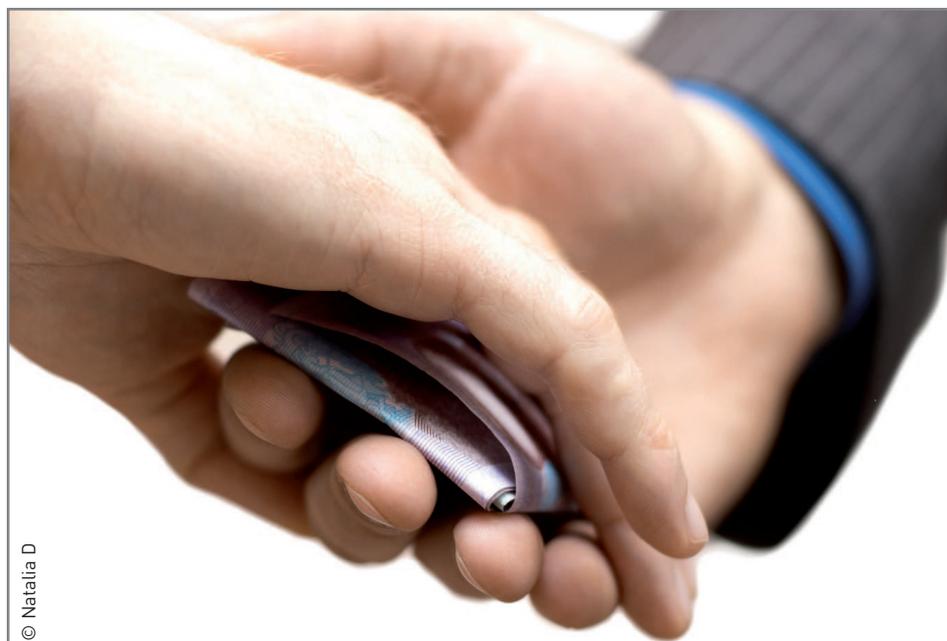
- Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice à but lucratif de toute activité économique par une personne qui n'aurait pas :

- sollicité son immatriculation auprès du répertoire des métiers ou du registre du commerce et des sociétés ou qui aurait poursuivi une activité malgré un refus d'immatriculation ou après une radiation ;

- effectué les déclarations obligatoires auprès du Trésor Public ou des organismes sociaux (RSI, MSA, URSSAF).

- Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour un employeur d'engager une relation de travail avec un salarié :

- sans avoir accompli les formalités liées à la déclaration préalable à l'embauche ;



- sans lui délivrer un bulletin de paie ou en lui délivrant un bulletin de paie sur lequel n'apparaîtraient pas toutes les heures de travail effectivement réalisées.

Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

L'incrimination de travail dissimulée est devenue la principale infraction relevée par les services de l'inspection du travail ou par les organismes sociaux. En conséquence, de nombreux contentieux sont apparus devant différentes juridictions (juridiction pénale, Conseil des Prud'hommes, Tribunal des affaires de la Sécurité sociale).

Ces litiges peuvent se formaliser :

- **par des poursuites devant le Conseil des Prud'hommes.** Le salarié souhaitant voir reconnue une situation de travail dissimulé soit pour solliciter une indemnisation, soit pour obtenir une rémunération non versée ;

- **par des poursuites pénales.** Ces poursuites auront pour objet de mettre un terme à la situation de travail dissimulé. Le pendant de cette poursuite pénale sera une demande d'indemnisation par les organismes sociaux.

Les sanctions pénales sont les suivantes :

- trois ans d'emprisonnement,

LA VÉRIFICATION À FAIRE...

Avant la signature d'un contrat d'une valeur de 3 000 euros ou plus avec un prestataire, le donneur d'ordre doit solliciter de ce dernier la production de documents démontrant qu'il est en règle au regard de ses obligations sociales (déclaration de son personnel, paiement de ses cotisations).

Le donneur d'ordre doit par la suite, si le contrat se poursuit, solliciter tous les 6 mois les mêmes documents.

À défaut, s'il est démontré que ce prestataire a recours au travail dissimulé, le donneur d'ordre sera reconnu solidairement débiteur des sommes dues aux organismes sociaux par le prestataire.

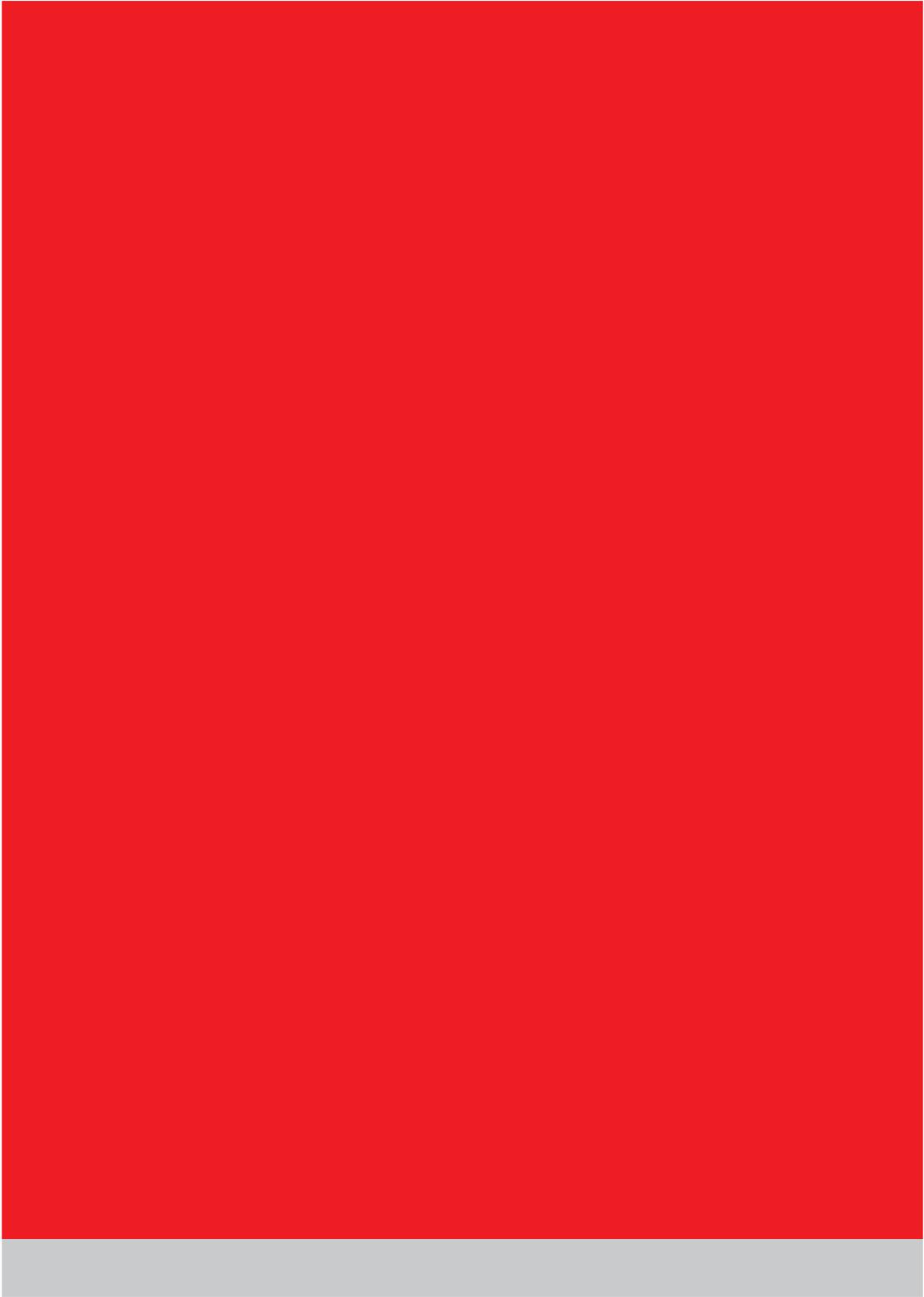
- une amende de 45 000 euros,
- des sanctions complémentaires allant de la publication de la décision à la dissolution de la société.

À ces sanctions, peut s'ajouter une sanction spécifique : les autorités administratives peuvent décider pendant 5 années de refuser à l'employeur reconnu coupable de travail dissimulé les aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle.

Comment éviter d'être en infraction ?

L'employeur se doit de réaliser l'ensemble des déclarations sociales qui lui sont imposées par son activité et par les lois et règlements. Notamment, dans le cadre de la gestion de ses embauches, il doit faire en sorte de rédiger et transmettre sans délai la Déclaration unique d'embauche (DUE) aux services compétents.

Enfin, le chef d'entreprise devra toujours être vigilant lorsqu'il fait appel à des sous-traitants, leurs manquements en matière de travail dissimulé pouvant être reprochés aux donneurs d'ordre (voir encadré).





LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE

...dans l'exploitation de l'entreprise

1. LA RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE RISQUES ROUTIERS

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

1 LE CODE DE LA ROUTE

Principe : le Code de la route fait peser la responsabilité de l'infraction au conducteur du véhicule.

« Le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule » (article L121-1 alinéa 1 du Code de la route).

« Toutefois, lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé, le tribunal pourra, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes de police prononcées en vertu du présent Code sera, en totalité ou en partie, à la charge du commettant si celui-ci a été cité à l'audience » (article L121-1 alinéa 1 du Code de la route).

L'employeur peut ainsi devoir répondre pécuniairement des conditions de travail qu'il impose à ses salariés. Il peut aussi être personnellement responsable de la violation des règles concernant l'équipement ou l'entretien du véhicule professionnel mis à la disposition du salarié.

Par dérogation à ce principe, le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est responsable pécuniairement, sauf vol, force majeure ou fait d'un tiers :

- des infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquittement des

péages : article L121-2 du Code de la route ;

- de l'amende encourue pour des contraventions à la réglementation :

- sur les vitesses maximales autorisées ;
- sur le respect des distances de sécurité entre les véhicules ;
- sur l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- sur les signalisations imposant l'arrêt des véhicules.

2 LE CODE CIVIL

En vertu des dispositions de **la loi du 5 juillet 1985 relative à l'indemnisation des victimes d'accidents de la circulation**, l'entreprise est responsable des dommages causés en sa qualité de gardienne de ses véhicules lorsque le conducteur du véhicule impliqué dans l'accident est son salarié.

3 LE CODE PÉNAL

Si un salarié est victime d'un accident de la route pendant le trajet domicile/travail ou travail/cantine ou restaurant ou dans le cadre de son travail, l'employeur peut être poursuivi en correctionnelle pour mise en danger de la vie d'autrui, homicide ou blessure par imprudence.

L'enquête pénale prendra éventuellement en compte les mauvaises conditions de travail.

BON À SAVOIR...

La retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale, fût-elle prévue par un contrat de travail. Cass. soc. 11 janvier 2006

2. LA RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

L'article L161-1 du Code de l'environnement pose les conditions de la mise en cause de la responsabilité environnementale de l'exploitant et de la réparation des atteintes à l'environnement.

Ce code contient par ailleurs d'autres dispositions visant à sanctionner pénalement des comportements dangereux pour l'environnement :

- la pollution des eaux : article L432-2, articles L216-6 et L216-8 ;
- la pollution atmosphérique : articles L220-1, L226-9 et 10 ;
- la production ou la détention de déchets industriels : articles L541-46 et 541-47, R541-76 à R541-82 ;
- les installations classées pour l'environnement : articles L514-9 et suivants (10, 11, 12 et 18).

Enfin, le Code de la santé publique prévoit quant à lui la sanction du bruit.

Qui est concerné ?

Cette responsabilité concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité.

En effet, au sens de l'article L160-1 du Code de l'environnement,

« l'exploitant s'entend de toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui exerce ou contrôle effectivement, à titre professionnel, une activité économique lucrative ou non lucrative ».

La responsabilité en matière environnementale, qu'est-ce que c'est ?

En vertu du principe « pollueur-payeur », la responsabilité environnementale oblige l'exploitant pollueur à réparer les dommages écologiques qu'il a causés à l'environnement du fait de son activité professionnelle. Ainsi, l'article L161-1 du Code de l'environnement met en cause la responsabilité environnementale d'un exploitant du fait de son activité professionnelle, en cas de dommage grave ou de menace imminente de dommage grave à l'environnement.

La menace imminente d'un dommage correspond au moment où le dommage environnemental ne s'est pas encore réalisé mais impose d'agir pour en limiter les effets ou éviter sa réalisation.

En cas de menace imminente de dommage, ou lorsqu'un tel dommage est survenu, l'exploitant est tenu d'informer le Préfet et de prendre, à ses frais, les mesures de prévention ou de réparation appropriée. L'obligation de l'exploitant est une obligation d'agir. Cependant, cette réparation en nature n'exclut pas la possibilité pour le juge de fixer un montant d'indemnisation, soit pour compléter la réparation en nature, soit parce que les atteintes à l'environnement sont irréversibles, ayant entraîné, par exemple, la disparition de certaines espèces.

BON À SAVOIR

Vous pouvez souscrire une police d'assurance qui garantit la responsabilité environnementale. Attention, les garanties de type responsabilité civile ne couvrent pas la responsabilité environnementale. En effet, la responsabilité environnementale est différente de la responsabilité civile atteinte à l'environnement, laquelle n'est engagée qu'en cas de dommages corporels, matériels ou immatériels subis par un tiers et résultant d'une atteinte à l'environnement consécutive à un accident imputable à l'activité.

Nature de l'infraction	Peines principales
<p>POLLUTION DES EAUX Article L432-2 du Code de l'environnement Article L216-6 du Code de l'environnement</p>	<p>2 ans d'emprisonnement et 18 000 euros d'amende 2 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende</p>
<p>POLLUTION ATMOSPHÉRIQUE L226-9 du Code de l'environnement</p>	<p>6 mois d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende</p>
<p>DÉCHETS INDUSTRIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévention et gestion des déchets Article L541-46 du Code de l'environnement • Abandon d'ordures, déchets, matériaux ou autres objets Article R632-1 du Code pénal • Abandon d'épaves de véhicules ou d'ordures, déchets, matériaux et autres objets transportés dans un véhicule Article R635-8 du Code pénal • Contrôle des circuits de traitement des déchets Article R541-78 du Code de l'environnement • Transport, opérations de courtage et de négoce Article R541-79 du Code de l'environnement • Stockage de déchets inertes Article R541-80 du Code de l'environnement Article R541-81 du Code de l'environnement 	<p>2 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende 7 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée, au sens de l'article 132-71 du Code pénal</p> <p>Amende prévue pour les contraventions de la 2^e classe</p> <p>Amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe</p> <p>Amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe</p> <p>Amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe</p> <p>Amende prévue pour les contraventions de la 3^e classe Amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe</p>
<p>INSTALLATIONS CLASSÉES POUR L'ENVIRONNEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Installation et exploitation sans autorisation Article L514-9 du Code de l'environnement • Exploitation en infraction à une mesure de fermeture, suppression ou suspension Article L514-11 du Code de l'environnement • Le fait de mettre obstacle à l'exercice des fonctions des personnes chargées de l'inspection ou de l'expertise des installations classées Article L514-12 du Code de l'environnement 	<p>1 an d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende</p> <p>6 mois à deux ans d'emprisonnement et 75 000 euros à 150 000 euros d'amende</p> <p>1 an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende</p>
<p>BRUIT Article R1337-6 du Code de la santé publique Article R1337-7 du Code de la santé publique</p>	<p>Peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe Peine d'amende prévue pour les contraventions de 3^e classe</p>

3. SECURITÉ DES PRODUITS

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

Le droit français formule une obligation générale de sécurité à l'égard de tous les producteurs ou distributeurs de produits ou de services dès lors que ces produits et services sont utilisés dans des conditions normales ou raisonnablement prévisibles. Ce principe général d'une obligation de sécurité trouve sa source dans deux textes : l'article L221-1 du Code de la consommation et implicitement l'article 1386-1 du Code civil :

Art. L221-1. Les produits et les services doivent, dans des conditions normales d'utilisation ou dans d'autres conditions raisonnablement prévisibles par le professionnel, présenter la sécurité à laquelle on peut légitimement s'attendre et ne pas porter atteinte à la santé des personnes.

Art. 1386-1. Le producteur est responsable du dommage causé par un défaut de son produit, qu'il soit ou non lié par un contrat avec la victime.

L'obligation de sécurité, qu'est-ce que c'est ?

Cette obligation se manifeste plus particulièrement par une obligation d'information et une obligation de renseignement à la charge du producteur et du distributeur. Pour respecter cette obligation, producteur et distributeur doivent se conformer aux normes nationales ou communautaires en vigueur, sous peine de sanctions.

En effet, le non-respect d'une norme obligatoire constitue le manquement à l'obligation de sécurité.



Qui concerne-t-elle ?

Selon l'article L212-1, alinéa 2, du Code de la consommation, il appartient au responsable de la première mise sur le marché d'un produit « de vérifier que celui-ci est conforme aux prescriptions en vigueur ».

Ainsi, tout professionnel est censé connaître la réglementation afférente au produit vendu et est donc obligé de vérifier la conformité aux normes. La personne punissable ne sera pas seulement le fabricant du produit, mais aussi l'importateur ou le distributeur.

Sanction des manquements à l'obligation de sécurité

Ce manquement est sanctionné :

- **Pénalement**, suivant les cas, délit de tromperie, de fraude et de falsification trouveront matière à s'appliquer. Le manquement peut également être constitutif d'homicide ou de blessure involontaire.

En outre, l'article R223-1 du Code de la consommation, en ses 1° et 2°, prévoit des contraventions spécifiques. Sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe quiconque, en méconnaissance des dispositions d'un arrêté pris en application de l'article L221-5 :

- aura fabriqué, importé, exporté, mis sur le marché à titre gratuit ou onéreux un produit ou un service ayant fait l'objet d'une mesure de suspension ;
- aura omis de diffuser les mises en garde ou précautions, d'emploi ordonnées.

- **Civilement**, la responsabilité civile de l'auteur est engagée.

Ainsi, les articles 1386-1 à 1386-18 du Code civil instituent une responsabilité de plein droit du producteur envers les victimes de dommages dus à un défaut de sécurité des produits qu'ils ont mis en circulation.

Dans ce cas, la réparation n'est intégrale que pour les dommages à la personne ; pour les dommages aux biens, la victime supporte une franchise.

Par producteur, il faut entendre tous ceux qui interviennent dans le processus de fabrication et de distribution des produits ; il s'agit tant du fabricant du produit fini que d'une partie composante ou encore du producteur d'une matière première (article 1386-6 du Code civil).

Le fournisseur, quant à lui, connaît une immunité de principe. Il ne répond du défaut de sécurité qu'à titre exceptionnel.



BON À SAVOIR...

Est assimilé au producteur :

- celui qui a apposé sur le produit son nom, sa marque ou tout autre signe distinctif,
- l'importateur dont il est précisé qu'il est celui qui a introduit le produit sur le territoire de l'Union européenne.

4. LA CONTREFAÇON

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

Le champ d'application de la contrefaçon est très vaste. Les dispositions du Code de la propriété intellectuelle qui s'appliquent concernent :

- les marques (articles L716-9 et suivants),
- les bases de données (article L343-4),
- dessins ou modèles (article L521-10),
- brevets (article L615-1),
- droits d'auteur (écrits, composition musicale, dessin, peinture, logiciel, œuvre cinématographique, audiovisuelle ..., articles L335-2 et L335-3).

Ainsi, la contrefaçon peut engager :

- la responsabilité civile de son auteur au titre de l'article 1382 du Code civil, ce qui peut le mener à verser des dommages-intérêts calculés en fonction du préjudice subi par la victime ;
- sa responsabilité pénale : les peines encourues allant jusqu'à 5 ans de prison et 500 000 euros d'amende.

La contrefaçon, qu'est-ce que c'est ?

C'est l'appropriation non autorisée commise par une personne sur la propriété incorporelle d'autrui.

Ce délit civil et pénal peut être invoqué dès lors qu'il est porté atteinte aux droits du titulaire d'une marque, d'une création informatique, d'une banque de données, d'un brevet d'invention, d'un dessin ou d'un modèle industriel, d'une œuvre littéraire ou artistique.

Risques et sanctions pour le chef d'entreprise

Les sanctions encourues en matière de contrefaçon diffèrent suivant que l'atteinte concerne une marque, une banque de données, un brevet d'invention, un dessin ou un modèle industriel d'une œuvre littéraire ou artistique.

Ainsi, ces sanctions peuvent aller de 3 à 5 ans d'emprisonnement et de 300 000 à 400 000 euros suivant les cas. Cette sanction peut être doublée si l'auteur était lié avec la victime par un contrat (base de données, brevets et droits d'auteur).

Par ailleurs, les sanctions encourues sont la plupart du temps aggravées lorsque le délit a été commis :

- en bande organisée,
- sur un réseau de communication au public en ligne,
- lorsque les faits portent sur des marchandises dangereuses pour la santé, la sécurité de l'homme ou l'animal.

À noter également que le tribunal peut ordonner des peines complémentaires comme, par exemple, la fermeture totale, partielle ou définitive de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction.

BON À SAVOIR

L'enregistrement de la marque est ainsi l'élément déterminant de sa protection. Il est recommandé comme mesure simple et peu coûteuse, afin d'informer le public de la présence d'une marque protégée, d'apposer le signe ® à toute marque qui est enregistrée.

5. LA PUBLICITÉ MENSONGÈRE

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

Diverses dispositions du Code de la consommation visent à interdire et à punir les pratiques commerciales déloyales.

Les articles L121-1 et L121-1-1 du Code de la consommation définissent les pratiques commerciales trompeuses parmi lesquelles figure celle constituant le délit de publicité mensongère ou trompeuse.

Quelles sont les responsabilités ?

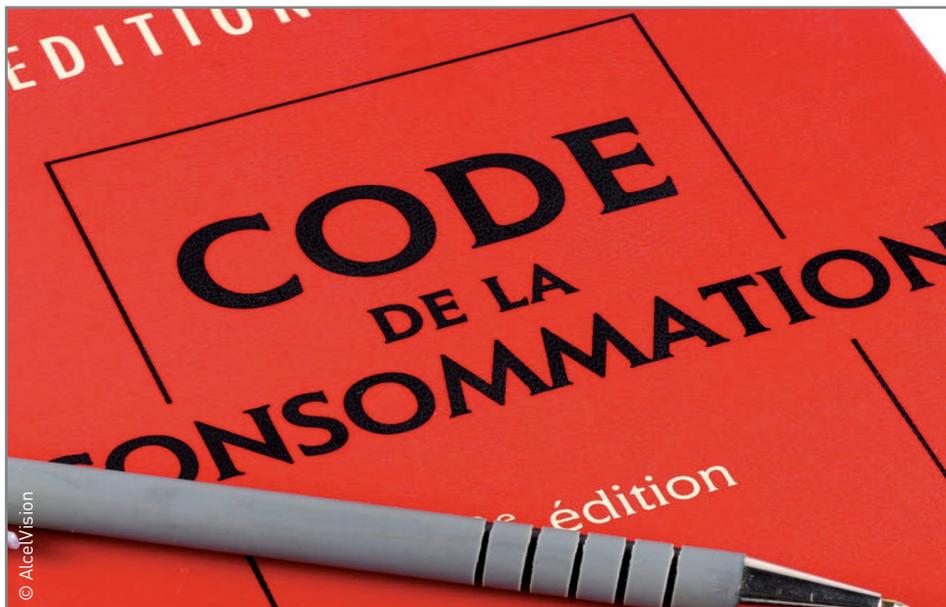
La responsabilité pénale peut être recherchée sur le fondement de l'article L121-1 du Code de la consommation devant les tribunaux répressifs.

Toute publicité trompeuse ou mensongère peut

également être sanctionnée devant les juridictions civiles ou commerciales sur le fondement de la responsabilité contractuelle ou délictuelle (articles 1382 et 1147 du Code civil).

Qui est responsable ?

La loi désigne comme responsable à titre principal, la personne pour le compte de laquelle la pratique est mise en œuvre. Mais d'autres personnes peuvent aussi être condamnées comme auteur, co-auteur ou complice, sous réserve de l'existence d'une cause susceptible de les faire échapper à la répression.



Qui peut mettre en œuvre la responsabilité ?

L'action devant la juridiction pénale peut être introduite :

- soit par les agents habilités qui transmettent les procès-verbaux au procureur de la République,
- soit par toute personne justifiant d'un préjudice au travers de la mise en œuvre de l'action civile devant la juridiction répressive. Le fabricant du produit concurrent, associations régulièrement déclarées, syndicats professionnels et, d'une manière générale, les personnes liées par une publicité mensongère ou de nature à induire en erreur peuvent également se constituer partie civile devant les juridictions pénales.

Caractéristiques du délit de publicité mensongère ou trompeuse

L'article L121-1 vise la publicité qui :

- comporte une information erronée : publicité mensongère,
- vise à induire en erreur par interaction ou omission de certains messages : publicité trompeuse.

Pour qu'il y ait infraction, il faut une véritable publicité. La cour de cassation a défini la publicité comme « tout document commercial dont les indications et la présentation permettent aux clients potentiels auprès desquels

il est diffusé de se former une opinion sur les résultats du bien ou du service » (Cass.crim. 12 novembre 1986).

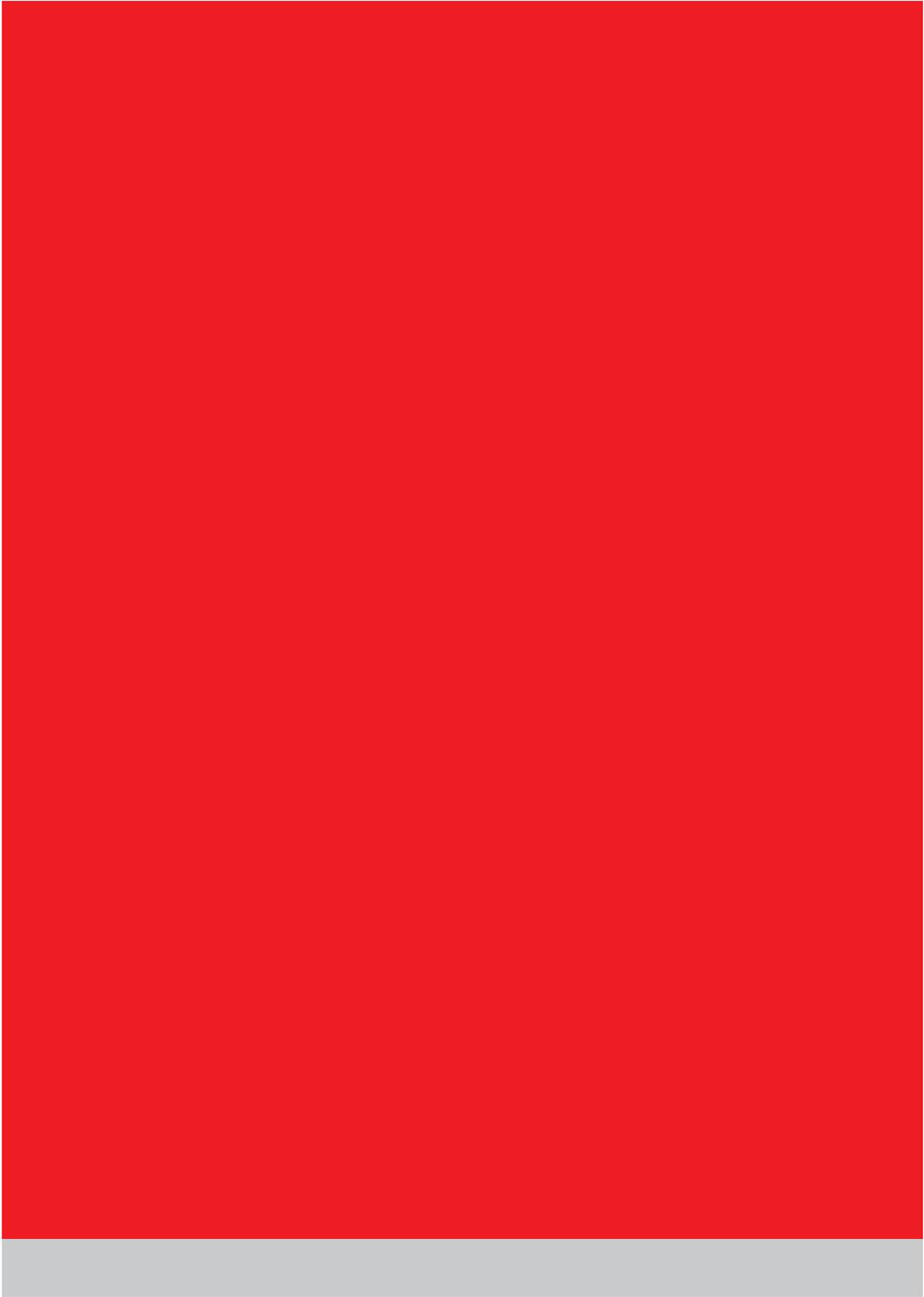
Le mode de communication du message publicitaire est sans importance. La voie écrite, orale ou visuelle sont concernées.



ATTENTION !

Tous les moyens de transmission sont visés : presse écrite, radio, télévision, cinéma, téléphone, internet, courrier papier ou électronique, déclarations faites lors d'une démonstration à domicile ou sur un lieu de vente.

Selon la jurisprudence, ont été considérés comme documents commerciaux pouvant servir de support à la publicité des affiches mais également des annuaires, catalogues, dépliants, descriptifs, tracts, étiquettes, une inscription sur la blouse d'un vendeur, un bon de commande, une facture...



● COMMENT
SE PROTÉGER ?

1. LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS

→ QUE DISENT LES TEXTES ?

Il n'existe pas de définition légale de la délégation de pouvoirs. Elle est née des besoins de la pratique, en partant du constat dans les grandes entreprises, que le dirigeant ne peut veiller personnellement et en permanence à la stricte application de tous les règlements applicables.

1 QU'EST-CE QUE C'EST ?

La délégation de pouvoirs permet au chef d'entreprise, qui n'a pas personnellement pris part à l'infraction, de s'exonérer de sa responsabilité pénale. Elle consiste à transférer à une personne les pouvoirs et les moyens nécessaires pour qu'elle se substitue au chef d'entreprise et veille à sa place à la bonne application des règles dans le domaine visé par cette délégation.

2 TAILLE DE L'ENTREPRISE

L'entreprise doit avoir une certaine envergure justifiant l'impossibilité pratique pour le dirigeant de pouvoir veiller personnellement au respect de la réglementation.

Ce critère est apprécié par les juges qui examinent :

- le nombre de salariés
- l'existence de plusieurs établissements
- la nature de l'activité de l'entreprise

3 LES CONDITIONS DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS

Aucun formalisme particulier n'est exigé pour établir une délégation de pouvoirs. Une telle délégation peut résulter, notamment, d'une clause figurant au sein du contrat de travail, d'une note de service, voire d'un

ATTENTION !

Bien que les délégations de pouvoirs verbales soient admises, il est fortement recommandé de les rédiger.

Il faut veiller à les actualiser périodiquement notamment lors d'un changement d'organigramme.

organigramme ou être verbale.

Elle devra par contre répondre à des conditions de fond. La délégation de pouvoirs :

- est possible dans tous les domaines où la Loi ne désigne pas le dirigeant comme seul auteur punissable,
- doit être accordée dans un domaine précis ; l'hygiène et la sécurité du travail sont le domaine de prédilection de la délégation de pouvoirs,
- doit être précise et limitée dans le temps. Elle ne doit pas aboutir à un abandon complet de ses responsabilités par le dirigeant,
- doit être antérieure à la commission de l'infraction,
- ne doit avoir été refusée par le délégataire.

4 LE DÉLÉGATAIRE

Nécessairement placé sous l'autorité hiérarchique du Délégant, le délégataire devra disposer de la compétence, de l'autorité et des moyens (humains, techniques, matériels et financiers) nécessaires pour prévenir la survenance d'une infraction.

2. L'ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE DU CHEF D'ENTREPRISE

Si la responsabilité pénale ne peut pas être couverte par l'assurance, il en va tout autrement de la responsabilité civile.

Devant l'ampleur des responsabilités qui pèsent sur le chef d'entreprise au cours de la gestion et de l'exploitation de l'entreprise, il est important qu'il puisse protéger son patrimoine personnel.

Ce contrat d'assurance est souscrit par l'entreprise au profit de ses dirigeants exerçant un mandat social.

1 LES PERSONNES ASSURÉES

Cette police d'assurance couvre les dirigeants passés, présents ou futurs de droit (directeurs généraux, administrateurs, etc.). La plupart des compagnies d'assurance assurent également les dirigeants de fait.

2 L'OBJET DE LA GARANTIE

Les dirigeants sociaux sont couverts contre les conséquences pécuniaires de la responsabilité civile (tant délictuelle que

contractuelle) qu'ils peuvent encourir à l'égard des tiers dans l'exercice de leur fonction que cette responsabilité découle de toute erreur, omission, violation de la Loi ou des statuts ou d'une faute de gestion.

3 DOMMAGES PRIS EN COMPTE

L'assureur prendra en charge le paiement :

- des dommages et intérêts, règlements et autres frais que l'assuré est tenu de payer suite à une réclamation,
- les frais consécutifs à l'examen du dossier et à la défense de l'assuré (frais d'enquête et d'expertise, de procès, honoraires d'avocat, ...).

L'assureur n'interviendra que dans la limite du montant de la garantie qui a été prévue au contrat et ce, sous déduction de la franchise si elle a été prévue.



© Frédéric Prochasson

BON À SAVOIR...

L'assurance responsabilité civile entreprise est différente de l'assurance responsabilité civile du chef d'entreprise.

Elle a pour objet de garantir les dommages (corporels, matériels et immatériels) que les biens ou les personnes dépendant de l'entreprise peuvent causer aux tiers au cours de son exploitation.

Excepté pour certaines professions (agent de voyage, agents immobiliers, expert-comptable, avocat, ...), la souscription de cette assurance n'est pas obligatoire.

Elle est néanmoins fortement recommandée et ce afin de préserver l'entreprise.

www.amiens-picardie.cci.fr



6 boulevard de Belfort
CS 73902
80039 Amiens cedex 1

Pour tout contact :

Industrie-Services : Sébastien Garat
E-mail : sebastien.garat@amiens-picardie.cci.fr
Tél : 03 22 82 22 26

Commerces : Florence Massot
E-mail : florence.massot@amiens-picardie.cci.fr
Tél : 03 22 82 22 45