

LA RESPONSABILITE PENALE ET
LA RESPONSABILITE CIVILE
DANS L'ENTREPRISE EN CAS D'INFRACTION
A LA LEGISLATION DU TRAVAIL
ET NOTAMMENT EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL
(employeur, travailleur, conseiller en prévention,
coordinateur de sécurité ...) (*)

François Lagasse
Avocat associé “*De Wolf & Partners*”
Square du Bastion, 1/A
1050 Bruxelles
www.dewolf-law.be
francois.lagasse@dewolf-law.be

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE : LES REGLES DE FOND

CHAPITRE Ier : **Responsabilité civile et responsabilité pénale : la distinction (rappel des principes)**

CHAPITRE II: **LA RESPONSABILITE PENALE EN CAS D'INFRACTION A LA LEGISLATION DU TRAVAIL**

Section I: **Position du problème**

Section II: **Le schéma initial du droit pénal classique: est responsable pénalement la personne qui a commis l'infraction**

Section III: **Le schéma initial du droit pénal social: l'employeur, son préposé, son mandataire**

§ 1er: **Le principe**

§ 2: **La responsabilité pénale du conseiller en prévention (ex-chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail) : il n'est, en principe, ni un "employeur", ni un "préposé", ni un "mandataire"**

§ 3 : **Le cas particulier du coordinateur de sécurité**

Section IV: **La responsabilité pénale lorsque l'infraction est imputable à une personne morale**

§ 1er: **Considérations générales**

§ 2: **Champ d'application de la loi du 4 mai 1999**

§ 3: **Les cas dans lesquels la personne morale peut être rendue**

pénalement responsable d'une infraction

§ 4: Les sanctions

§ 5.: Entrée en vigueur

§ 6: Application à la matière des risques professionnels

Section V : La responsabilité pénale en cas d'occupation de travailleurs intérimaires

§ 1^{er} : Rappel historique

§ 2 : Les nouveaux textes légaux

§ 3 : L'économie générale de ces textes

§ 4 : Responsabilité pénale

Section VI : La prévention de la répétition des accidents de travail graves et l'extension des pouvoirs de l'inspection technique (loi du 25 février 2003)

§ 1^{er} : La prévention de la répétition des accidents de travail graves

§ 2 : L'extension des pouvoirs de l'Inspection technique

CHAPITRE III : LA RESPONSABILITE CIVILE

Section I: La responsabilité civile de l'employeur en cas d'accident du travail

Section II: La responsabilité civile du travailleur

§ 1^{er} : Responsabilité civile du travailleur vis-à-vis de la victime

§ 2 : Responsabilité du travailleur vis-à-vis de l'employeur

§ 3 : Le cas particulier du coordinateur de sécurité

Section III : Le cas particulier de l'utilisateur vis-à-vis de l'assureur et du travailleur intérimaire

DEUXIEME PARTIE : LES REGLES DE PROCEDURE

CHAPITRE Ier : LES ACTEURS DU DROIT PENAL SOCIAL

Section I : Les services d'inspection

§ 1^{er} : Structure

§ 2 : Compétences (résumé succinct)

Section II : Les juridictions

§ 1^{er} : Les juridictions répressives

§ 2 : Les juridictions du travail

Section III : Les autorités de poursuite

§ 1^{er} : En premier degré

§ 2 : En degré d'appel

CHAPITRE II : LES PROCES-VERBAUX – LEUR FORCE PROBANTE

CHAPITRE III : EXAMEN DE DEUX INFRACTIONS GRAVES : L'OBSTACLE A LA SURVEILLANCE ET LE NON-RESPECT DES MESURES PRESCRITES PAR LES INSPECTEURS SOCIAUX

§ 1^{er} : L'obstacle à la surveillance exercée par les inspecteurs techniques

§ 2 : Le non-respect des injonctions données par les inspecteurs

techniques notamment en vertu de la loi du 25 février 2003

**CHAPITRE IV : LA PROCEDURE EN CAS D'INFRACTION A LA
LEGISLATION DU TRAVAIL**

Section I : L'établissement d'un procès-verbal

Section II : Le choix de l'auditeur du travail

Section III : La transaction pénale

Section IV : Les poursuites pénales

Section V: La procédure de répression administrative

§ 1er: Problématique générale

§ 2: L'économie générale de la répression administrative

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

INTRODUCTION

Le “risque professionnel zéro” n’existe pas. Toute activité humaine génère des risques et est susceptible de déboucher sur un sinistre.

Les pages qui suivent tendent à dégager les règles applicables en matière de responsabilité civile et de responsabilité pénale en cas de survenance d’un accident du travail.

Une hypothèse de départ qui pourrait servir de trame à la présente étude, peut être décrite comme suit.

Une machine peut fonctionner à 80 tours par minutes.

Des impératifs de production nécessitent qu’elle fonctionne à une cadence plus importante, ou pendant une durée plus importante que celle prévue par son constructeur.

L’administrateur délégué de l’entreprise a donné l’ordre de la faire fonctionner à 100 tours par minute.

L’ordre est répercuté à l’atelier de production par l’ingénieur en charge de la production qui, par précaution, prescrit de ne la faire fonctionner, dans une première phase, qu’à 90 tours par minute.

Le conseiller en prévention, consulté sur la question, déconseille de dépasser la cadence de 85 tours par minute.

A 83 tours par minutes, la machine explose. Trois travailleurs sont tués, quinze sont blessés ou brûlés.

De plus, diverses dispositions prévues par le R.G.P.T. n’ont pas été respectées (port du casque, etc.), ce qui a contribué à augmenter le nombre de victimes.

L’inspection technique procède à une enquête. Des procès-verbaux sont dressés et transmis à l’auditorat du travail qui envisage d’entamer des poursuites pénales à charge des divers responsables de l’entreprise.

Des proches des victimes, ainsi que les travailleurs qui ont été seulement blessés, entament un procès à l’encontre de l’entreprise, des membres de la ligne hiérarchique et du conseiller en prévention.

Il y a lieu d’examiner qui est responsable pénalement et qui est responsable civilement.

La première partie du présent ouvrage (« Les règles de fond ») tend à répondre aux questions de principe générées par ce cas de figure. La deuxième partie (« Les règles de procédure ») décrit l'évolution du dossier du début jusqu'à la fin, c'est-à-dire son cheminement depuis la date de l'établissement des divers procès-verbaux par les inspecteurs dépêchés sur les lieux jusqu'à son jugement définitif par la juridiction compétente.

Les pages qui suivent étant l'œuvre d'un praticien, l'accent est résolument mis sur le côté pratique des choses.

L'hypothèse de départ est celle d'un accident du travail, mais le cas de figure peut être transposé à une situation où diverses infractions à la législation du travail ont été commises mais n'ont pas débouché sur un accident du travail (non-respect du R.G.P.T. et du Code sur le bien-être, violation de conventions collectives relatives à la durée du travail, etc.).

PREMIERE PARTIE : LES REGLES DE FOND

CHAPITRE Ier : Responsabilité civile et responsabilité pénale : la distinction (rappel des principes)

A. La notion de « *responsabilité* » doit être cernée avec précision lorsque l'on l'envisage sous l'angle du droit. Il ne suffit, en effet, pas qu'un travailleur soit considéré comme « *responsable* » au sens de l'organisation de l'entreprise (c'est-à-dire qu'il y exerce des responsabilités) pour être également « *responsable* » juridiquement parlant.

En droit, est « *responsable* » celui qui doit « *répondre de* » quelque chose, ou, si l'on préfère, celui qui doit « *rendre des comptes* » si la situation évolue mal.

Les régimes juridiques diffèrent selon que l'on se place sous l'angle de la responsabilité civile ou sous celui de la responsabilité pénale. Quel que soit le régime (civil ou pénal) de responsabilité envisagé, la responsabilité d'une personne est toujours à base de *faute*. Sans faute, il n'y a (en principe) pas mise en cause de la responsabilité d'une personne.

B. La *responsabilité civile* est un mécanisme juridique en vertu duquel toute personne qui commet une faute doit indemniser la victime à concurrence du préjudice subi par cette dernière. Il s'agit de l'application du principe « qui casse paie ».

En général, toute personne majeure (c'est-à-dire âgée d'au moins 18 ans) est civilement responsable de ses actes.

Dans certains cas, un tiers est responsable à la place de la personne qui a causé le dommage :

- les parents, en cas de faute commise par un enfant mineur (article 1384, C. civ.);
- l'employeur, en cas de faute commise par un de ses « préposés », c'est-à-dire un travailleur (article 1384, C. civ.);

- le propriétaire d'un animal, en cas de dommage causé à un tiers par ledit animal (article 1385, C. civ.);
- le propriétaire d'un bâtiment en ruine, en cas de dommage causé à un tiers en raison de la ruine dudit bâtiment (chute de tuiles, etc.) (article 1386, C. civ.).

En vertu de l'article 1384 du Code civil, les « *maîtres et commettants* », c'est-à-dire les employeurs, sont civilement responsables vis-à-vis des victimes (autres travailleurs, clients, fournisseurs...) des dommages qui leur ont été causés par les membres de leur personnel. Ils pourront toutefois se retourner contre le travailleur et lui réclamer des dommages et intérêts en cas de faute commise dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Cette solution résulte directement de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 libellé comme suit :

" *En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.*

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce, uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge."

La responsabilité civile du travailleur est donc engagée vis-à-vis de son employeur

- en cas de dol;
- en cas de faute lourde;
- en cas de faute légère habituelle, répétée;

ayant pour conséquence un dommage occasionné soit à l'employeur, soit à des collègues de travail, soit à des tiers.

Commentant cette disposition, François Lagasse et Michel Milde écrivaient en 1993:

" Ce texte instaure au profit du travailleur une immunité de responsabilité, tant à l'égard de l'employeur qu'à l'égard de tiers auxquels il pourrait porter préjudice. Ce n'est, désormais, que dans des cas limités que l'employeur pourra mettre en cause la responsabilité d'un salarié." La responsabilité civile du travailleur peut être engagée en cas de faute dolosive, de faute lourde ou de faute légère habituelle commise dans le cadre de la relation de travail. (LAGASSE, F., et MILDE, M., "La responsabilité du travailleur", *Orientations*, 1993, 61 et s., 61 et les références citées).

Tous les mots de cette dernière phrase sont importants.

La "faute" dont un travailleur peut devoir répondre est

- soit une faute dolosive (c'est-à-dire une faute intentionnelle, commise de mauvaise foi, par une personne qui sait commettre une faute et veut la commettre, dans le but de nuire);
- soit une faute lourde (c'est-à-dire une faute qui n'est pas commise intentionnellement mais qui est tellement grossière et inexcusable qu'un homme normalement prudent et avisé ne l'aurait pas commise. Il s'agit d'un comportement anormalement défectueux et dont l'auteur aurait "normalement" dû savoir qu'en agissant ainsi il porterait préjudice à autrui);
- soit une faute légère (c'est-à-dire une faute que commet une personne "normale" placée dans des conditions "normales"), commise à un degré "anormal" de fréquence. Le caractère "anormalement fréquent" de la faute est apprécié souverainement par le juge du fond.

Tombent dans le champ d'application de l'article 18 toutes les fautes "professionnelles", commises *pendant les heures de travail, si elles ont un rapport même ténu avec l'exécution normale du contrat de travail* (Cass. 24 décembre 1980, *Pas.*, 1981, I, 467; Cass., 27 juin 1980, *J.T.*, 1981, 139; C. trav. Bruxelles, 14 avril 1981, *J.T.T.*, 1981, 230; GOMREE, M.-P., "La voiture et la jurisprudence des juridictions du travail", *Orientations*, 1995, 42 et s., 43; LAGASSE, F., et MILDE, M., o. c., *Orientations*, 1993, 61 et s., 62; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, t. II, 132 et s.; VAN OEVELEN, A., "De contractuele en de buitencontractuele aansprakelijkheid van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", dans *Aktuele problemen van het arbeidsrecht*, 1984, n°201 et s.).

Sont ainsi considérées comme des fautes « professionnelles » dont le travailleur peut, le cas échéant, devoir répondre:

- le fait, pour un travailleur, de déclencher une bagarre sur les lieux du travail pour des raisons n'ayant rien de professionnel;
- le fait, pour un conducteur de poids lourd, de prendre une jeune fille faisant de l'auto-stop, puis de la violer.

Une faute commise dans l'utilisation, pendant les heures de travail, d'un instrument de

production est une faute « professionnelle », en raison de la connexité existant entre le dommage d'une part, l'exécution des fonctions d'autre part. Le dommage n'aurait pas été occasionné à la victime si son auteur n'avait pas été lié à son employeur par un contrat de travail (GOMREE, M.-P., o. c., *Orientations*, 1995, 42 et s., 43).

Ce n'est que lorsqu'il n'existe aucun lien entre la faute et le dommage d'une part, l'exécution de la relation de travail d'autre part, que l'application du régime de responsabilité civile prévu par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 devra être écartée. Tel pourrait être le cas d'un acte de violence commis par le travailleur à l'encontre d'un autre travailleur après les heures de travail, en dehors des lieux de travail et pour des raisons étrangères aux relations de travail.

La responsabilité civile des travailleurs ayant joué un rôle dans la survenance de l'accident du travail pourra être mise en cause s'ils ont commis une faute lourde, c'est-à-dire un acte qu'un travailleur normalement prudent et avisé n'aurait pas commis (la faute intentionnelle étant peu fréquente).

La question se posera dès lors de savoir si, placés dans des circonstances comparables, d'autres travailleurs auraient commis la même faute. Dans le cas de figure envisagé au début de la présente étude, il y aura lieu d'examiner la question de savoir si d'autres travailleurs « normalement prudents et avisés » auraient pris la décision de faire tourner la machine litigieuse à une telle cadence.

La responsabilité de la ligne hiérarchique pourra, sur le plan civil, être engagée.

Il pourrait en être également concernant le conseiller en prévention, si celui-ci a donné un avis à ce point incorrect qu'il pourrait en être déduit qu'un conseiller en prévention normalement prudent et avisé n'aurait pas donné un tel avis.

La victime sera, selon le cas, indemnisée par l'employeur ou son assureur-loi (selon le type de dommage concerné). L'employeur pourra ultérieurement se retourner contre le travailleur fautif afin d'être indemnisé des sommes qu'il aura dû déboursier au profit de la victime ou de l'assureur-loi.

L'exercice, par l'employeur, du recours prévu par l'article 18 peut prendre différentes formes.

1° Une première façon de procéder est de se mettre d'accord avec le travailleur quant à l'existence de la faute, quant à sa gravité, quant à l'importance du préjudice et sur les modalités d'apurement de la dette. Une telle possibilité est expressément prévue par les articles 18, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 et 23, alinéa 1er, 3°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Si les parties conviennent que l'apurement s'effectuera par des retenues à la source sur la rémunération du travailleur, ces retenues ne pourront excéder le cinquième de la rémunération mensuelle nette, sauf si le dommage a été commis par dol (Cass., 7 mars 1988, *J.T.*, 1989, 110).

2° En l'absence d'accord des parties sur ce qui précède, l'employeur devra introduire une procédure devant le tribunal du travail en vue d'obtenir des dommages et intérêts sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Si le tribunal reconnaît l'existence d'une faute professionnelle dolosive, lourde ou légère habituelle, celle d'un dommage, celle d'un lien de causalité, il condamnera le travailleur au paiement de dommages et intérêts envers son employeur. Celui-ci ne perdra pas de vue le délai de prescription édicté par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 (cinq ans à partir des faits sans excéder un an à partir de la fin du contrat).

3° Toute retenue à la source opérée unilatéralement par l'employeur sur la rémunération en cours est illicite (article 11, loi du 12 avril 1965) et expose l'employeur à des poursuites pénales (article 42, loi du 12 avril 1965).

L'indemnité compensatoire de préavis n'est pas de la "*rémunération*" dont le non-paiement est susceptible de donner lieu à des sanctions pénales. Toutefois, une jurisprudence largement dominante considère que l'employeur retenant sur l'indemnité compensatoire de préavis le montant de dommages et intérêts dont le principe et/ou le montant n'a pas fait l'objet d'un accord des parties ou d'une décision judiciaire commet une voie de fait qu'il appartient au juge des référés de faire cesser (C. trav. Bruxelles, 17 novembre 1989, *J.J.T.B.*, 1990, 45; Trav. Bruxelles, 22 janvier 1987, *J.J.T.B.*, 1987, 117; Trav. Anvers, 22 janvier 1987, *R.W.*, 1987-1988, 88).

L'examen de la jurisprudence révèle que ce n'est que très rarement que les juridictions du travail concluent à la responsabilité civile d'un travailleur sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

C. La *responsabilité pénale* ne poursuit pas un but indemnitaire, mais un but répressif. La personne qui a commis une infraction doit « payer » sa dette envers la société (c'est-à-dire la collectivité) afin de réparer l'atteinte à l'ordre social constituée par son comportement.

Alors que les dispositions légales en matière de responsabilité civile ont pour but de permettre l'indemnisation de victime (celle-ci pouvant, le cas échéant, obtenir réparation de tout le dommage mais uniquement du dommage), tout autre est la philosophie à la base de la responsabilité pénale.

Comme son nom l'indique, le droit pénal tend à « punir », à sanctionner le responsable, *le cas échéant même si sa faute n'a occasionné aucun dommage*. Le « dommage » causé par la démarche fautive du responsable pénal est un dommage plus abstrait : un dommage causé à la Société, à la Collectivité, même s'il n'en est résulté aucun préjudice matériel. La personne à l'origine de ce préjudice « social » va devoir « payer » pour sa (ou ses) faute(s), même si aucun préjudice matériel n'en est résulté.

En un mot comme en cent, alors que le régime de responsabilité mis en œuvre par le droit civil a une vocation *indemnitaire*, celui prévu par le droit pénal a une vocation *sanctionnatrice*.

D. Le même fait peut donner lieu soit à mise en cause de la responsabilité civile d'une personne, soit à mise en cause de sa responsabilité pénale, soit aux deux à la fois.

Un accident de la route a lieu en raison du fait qu'un conducteur a brûlé un feu rouge. Aucun procès-verbal de police n'est dressé mais le chauffard voit sa responsabilité civile engagée (obligation d'indemniser l'autre conducteur).

Un chauffard commet un excès de vitesse et est verbalisé. Sa responsabilité pénale sera engagée, même s'il n'a causé aucun accident.

Si le chauffard commet un excès de vitesse ou brûle un feu rouge, cause un accident et s'il y a verbalisation, sa responsabilité civile et sa responsabilité pénale seront engagées.

CHAPITRE II: LA RESPONSABILITE PENALE EN CAS D'INFRACTION A LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Section I: Position du problème

Un accident du travail (ou toute infraction à la législation du travail) peut trouver sa source dans le non-respect des prescriptions en matière de sécurité édictées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ou ses arrêtés d'exécution. Ces dispositions peuvent entraîner des sanctions pénales à l'égard des responsables de l'accident.

Un accident du travail peut également être causé par une infraction de droit commun telle que l'homicide ou les lésions corporelles involontaires (articles 418 et suivants du Code pénal).

L'examen des conséquences, au niveau de la responsabilité pénale, d'un accident du travail (ou, de façon générale, à toute infraction à la législation du travail) nécessite que l'on examine qui peut être déclaré pénalement responsable ou, en d'autres termes, sur quelles personnes (physiques ou morales) pèsent les obligations dont le non-respect a entraîné l'accident.

Section II: Le schéma initial du droit pénal classique: est responsable pénalement la personne qui a commis l'infraction

En cas de meurtre, la personne susceptible d'être punie est celle qui a manié l'arme du crime (auteur) ainsi que, s'il y a lieu, la personne qui lui a procuré une aide telle que, sans cette aide, l'infraction n'aurait pas été commise (coauteur ou complice).

Si l'accident du travail qui sert d'hypothèse de départ à notre réflexion trouve sa source *dans un acte intentionnel* (sabotage, coups et blessures volontaires, etc.), les auteurs, coauteurs et complices pourront être poursuivis et punis *conformément aux dispositions du droit pénal commun*.

La situation est moins aisée lorsque l'accident, loin d'être dû à l'intervention volontaire d'une personne déterminée, trouve sa source dans *une négligence ou une omission, laquelle constitue un manquement aux obligations découlant de la loi sociale* (entendue au sens large et englobant notamment le R.G.P.T. et le Code du bien-être).

Se pose alors la question de savoir qui doit être sanctionné. Un employeur, un conseiller en prévention, est-il susceptible d'être sanctionné (en l'absence de toute faute intentionnelle de sa

part) seulement parce qu'il est "l'employeur" ou en serait le représentant "responsable" des lieux de travail sur lequel l'accident a eu lieu ?

Section III: Le schéma initial du droit pénal social: l'employeur, son préposé, son mandataire

§ 1er: Le principe

Le droit pénal se veut réaliste et tend à sanctionner la personne qui, dans les faits, est à l'origine de l'infraction (cf. ci-avant, section II).

Le plus souvent, la loi sociale désigne les personnes qui, en cas d'infraction, seront considérées comme responsables sur le plan pénal. Ce mécanisme est appelé « *l'imputabilité légale* » parce que le législateur désigne lui-même la personne à laquelle l'infraction est imputée et qui, de ce fait, est susceptible d'être punie si la prévention est déclarée établie.

La plupart des lois de droit pénal social (en ce compris du droit de la sécurité au travail) prévoient que des sanctions sont susceptibles d'être infligées à "*l'employeur, ses préposés ou mandataires*".

Par "*employeur*" est visée la personne investie du pouvoir de direction sur le personnel. Ceci vise, au premier titre, l'administrateur délégué d'une société anonyme ou l'administrateur-gérant d'une S.P.R.L. (Liège, 23 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 425, *Chron. dr. soc.*, 1987, 152; Bruxelles, 11ème Ch., 20 décembre 1989, inédit; C. trav. Anvers, 9 mars 1995, *Chron. dr. soc.*, 1996, 152; Trav. Bruges, 30 avril 1980, *J.T.T.*, 1983, 140; Corr. Bruxelles, 44ème Ch., 11 février 1993, inédit, en cause Auditeur du travail / G., M., G. & F.; KEFER, F., o. c. dans *Droit du travail: effectivité, efficacité ?*, Bruxelles, La Charte, 1996, 69, 70; LAGASSE, F., *Droit pénal social, amendes administratives et répression du travail clandestin ou illégal, Orientations*, 1996, 202, 206; PICHAULT, P., "La responsabilité pénale des personnes morales. L'imputabilité des personnes physiques", dans COMMISSION UNIVERSITE PALAIS, *Le droit pénal social et les contrats de travail spéciaux*, 1996, 211-236. Inversement, le président du conseil d'administration de la société délinquante n'est, en principe, pas susceptible d'être poursuivi pénalement, à tout le moins *qualitate qua*. Voy. Corr. Bruxelles, 44ème Ch., 20 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, 281).

Par "*préposé*" est visé tout salarié investi du pouvoir de faire respecter la loi et cesser la situation infractionnelle, *et non tout salarié en général*. En cas d'infraction, le juge acquittera "*l'employeur*" et condamnera le "*préposé*" (par exemple le directeur du personnel) s'il résulte de la répartition des pouvoirs au sein de l'entreprise que ce dernier disposait des pouvoirs nécessaires pour faire respecter la loi et cesser la situation infractionnelle (Cass., 15 septembre 1981, *R.W.*, 1981-1982, 1123 et note de BOSLY, H.-D., "De strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de lasthebber of de aangestelde in het sociaal recht"; BOSLY, H.-D., "Dix années de droit pénal social ...", *J.T.T.*, 1983, 125-137, 129, et les références y citées;

Liège, 23 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 425, *Chron. dr. soc.*, 1987, 152; Bruxelles, 7 septembre 1994, *J.T.T.*, 1996, 81. Le cas échéant, s'il y a eu délégation de pouvoirs effective, c'est le "préposé", et non l'"employeur", qui devra répondre pénalement du manquement commis (KEFER, F., o. c., dans *Droit du travail: effectivité, efficacité*, 69, 73; voy. Bruxelles, 26 juin 1980, *R.W.*, 1980-1981, 2008, et C. trav. Bruxelles, 7 septembre 1994, *R.D.P.*, 1995, 91, *J.T.T.*, 1996, 81).

Par "*mandataire*" est visée toute personne qui, non liée vis-à-vis de l'employeur dans le cadre d'un lien de subordination, a été chargé, expressément ou tacitement, d'accomplir un ou plusieurs actes pour son compte (Liège, 23 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 425, et note V.P. et les nombreuses références y citées).

La responsabilité pénale de l'employeur, de ses préposés ou mandataires, est une responsabilité pénale "en cascade".

En cas d'infraction, les poursuites pénales seront dirigées contre l'entreprise représentée par "*l'employeur*" (en pratique, l'administrateur délégué ou le gérant). Seul celui-ci verra sa responsabilité pénale mise en cause et sera poursuivi, même si la faute a été commise par un subordonné.

Si l'"*employeur*" a délégué la responsabilité de l'application de la loi sociale (avec le pouvoir de commandement qui s'attache à une telle délégation) à un de ses collaborateurs (directeur des ressources humaines, directeur d'une unité technique d'exploitation ...). C'est ce dernier qui, en tant que "*préposé*", sera poursuivi au pénal. L'"*employeur*" sera sans doute également poursuivi, mais pourra en principe être acquitté (pour une application pratique, voy. Bruxelles, 7 septembre 1994, *J.T.T.*, 1996, 81).

La condamnation, sur le plan pénal, d'un "*préposé*", à la place de l'"*employeur*", n'est toutefois possible que si ledit « préposé » dispose effectivement *des pouvoirs nécessaires* pour faire observer la loi et faire cesser les violations de celle-ci.

Le juge répressif doit examiner quels étaient les pouvoirs du travailleur poursuivi au titre de "préposé" avant de trancher la question de savoir s'il doit être considéré comme tel.. Dans le cas d'espèce qui sert de trame à notre réflexion, le juge examinera si l'ingénieur responsable de la production et/ou le conseiller en prévention sont des « préposés », c'est-à-dire disposaient des pouvoirs nécessaires pour faire respecter la loi en vertu d'une délégation d'autorité au sein de l'entreprise. Ils n'ont pas cette qualité si, dans les faits, ils doivent se limiter à exécuter les instructions provenant de l'administrateur délégué.

§ 2: La responsabilité pénale du conseiller en prévention (ex-chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail) : il n'est, en principe, ni un "employeur", ni un "préposé", ni un "mandataire"

A. Très souvent, en cas d'accident du travail impliquant une infraction au R.G.P.T. ou au Code du bien-être, l'action publique est dirigée non seulement contre l'employeur et la ligne hiérarchique, mais également contre le conseiller en prévention. Il en allait de même déjà avant

l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 1996.

A notre avis, une telle action n'a jamais eu le moindre fondement juridique.

B. Suivant une croyance très répandue, le conseiller en prévention (auparavant dénommé "*chef du service de sécurité*", ce qui prêtait à confusion) serait le cadre responsable des conditions de sécurité dans l'entreprise et bénéficierait à ce titre de pouvoirs très étendus en matière de sécurité au travail. Pour cette raison, il serait responsable tant civilement que pénalement en cas de survenance d'un accident du travail et constituerait ainsi un "*fusible*" ou un "*paratonnerre*" tout indiqué.

Juridiquement, la mise en cause de la responsabilité pénale du conseiller en prévention *qualitate qua* n'est possible que dans la mesure où il peut être considéré comme un "*préposé*" au sens des articles 81 et suivants de la loi du 4 août 1996, c'est-à-dire un travailleur de l'entreprise disposant *d'une parcelle de l'autorité patronale*.

Or, contrairement à ce que son ancien titre pouvait laisser croire, le conseiller en prévention n'est le "chef" de personne, si ce n'est de ses collaborateurs éventuels.

Il n'est qu'un *expert en matière de sécurité*, chargé de conseiller l'employeur en matière de sécurité du travail. En revanche, il n'est *en rien* une sorte de chef du personnel spécialisé en matière de sécurité qui serait responsable de tout ce qui concerne la sécurité dans l'entreprise et disposerait des pouvoirs requis pour faire respecter les règles de sécurité dans l'entreprise.

Ses compétences, énumérées initialement à l'article 835 du R.G.P.T. (devenu, depuis le 1er avril 1998, l'article 7 de l'arrêté royal n°98-832 du 27 mars 1998, *M.B.*, 31 mars 1998), sont essentiellement de contrôle, d'enquête, de conseil, de recommandation, d'avis, *mais non de décision*. Ceci a une incidence fondamentale au niveau de sa responsabilité pénale.

Son rôle est celui d'un *dépisteur de risques*. Une fois les risques dépistés, il appartient aux personnes habilitées de prendre les décisions adéquates afin d'obvier aux dits risques. *Seules ces personnes sont responsables (civilement, pénalement ...) en cas d'accident* (BLEUS, Ph., *Le chef de service S.H.E.: son statut, ses missions, ses responsabilités*, dans *La sécurité au travail*, CED-SAMSOM, n°19, 5 mars 1992).

Le conseiller en prévention n'est, ainsi, pas un membre de la "ligne hiérarchique".

Au contraire, en vertu de l'article 43 de la loi du 4 août 1996,

“ *Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.*

Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention.”

Cette disposition reprend l'ancien article 833.1.3. du R.G.P.T. (abrogé par l'arrêté royal du 27 mars 1998, (IV), *M.B.*, 31 mars 1998) libellé comme suit:

“ *Le chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de*

travail remplit sa mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs."

C. Dans son arrêt rendu le 21 septembre 1993 (*Pas.*, 1993, I, 719) rendu en matière de responsabilité pénale suite à un accident du travail, la Cour de cassation a rappelé que

“ *Aux termes des dispositions des articles 833.1.2. et 833.1.3. du règlement général pour la protection du travail, le chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou du siège d'exploitation et remplit sa mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs;*

Qu'il ne peut s'en déduire que ce chef de service occupe une fonction dirigeante au sein de l'entreprise ...” (Cass., 21 septembre 1993, *Pas.*, 1993, I, 719; voy. également l'arrêt de renvoi, Bruxelles, 13ème Ch., 5 avril 1995, n°420/V/93; voy. aussi Liège, 27 mai 1981, *Rev. rég. dr.*, 1981, 378: “*Attendu ... que la mission du chef de sécurité ..., si elle s'accomplit en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs, ne s'accommode pas de pareille délégation (de pouvoirs); qu'en effet la mission du chef de sécurité est essentiellement une mission de surveillance et de dépistage, le droit de prendre une décision en vue de remédier aux causes de danger ou nuisance ne lui étant réservée qu'en cas d'urgence et d'impossibilité de recourir à la direction (art. 835, 2°, du R.G.P.T. ...).*”

En résumé, le conseiller en prévention (anciennement dénommé “*chef du service de sécurité*”) conseille, recommande, dépiste, formule des avis et autres recommandations en matière de sécurité du travail, *mais ne décide pas et ne dispose d'aucun pouvoir de décision*, que ce soit en matière de sécurité au travail ou dans une autre matière.

Il n'est donc, en sa qualité de conseiller en prévention, ni l'employeur, ni son mandataire (puisqu'il est un membre du personnel de l'entreprise).

Il ne peut être puni pénalement *que* s'il est considéré comme un “*préposé*”, pour autant que les conditions requises pour qu'il soit considéré comme tel soient réunies.

Comme souligné ci-avant, *il ne peut en principe être considéré comme un “préposé”, c'est-à-dire comme un travailleur investi d'une parcelle de l'autorité patronale, puisqu'il se trouve qualitate qua “hors hiérarchie” en vertu de dispositions légales ou réglementaires édictées soit par la loi du 10 juin 1952, soit par celle du 4 août 1996, soit par le R.G.P.T. Etant “hors hiérarchie”, il ne dispose pas des pouvoirs réservés aux membres de ladite hiérarchie...*

D. Le conseiller en prévention ne peut être considéré comme un “*préposé*” que dans le cas visé par l'ancien article 835, alinéa 1er, 2°, du R.G.P.T., devenu l'article 7, § 1^{er}, 1°, i), de l'arrêt royal n°98-832 du 27 mars 1998. Dans ce cas, il dispose d'un pouvoir de décision qui permet de le considérer comme un “*préposé*” susceptible d'être poursuivi pénalement.

Le cas visé par cette disposition est celui où *la situation revêt un caractère d'urgence et*

lorsqu'il y a, en même temps, impossibilité de recourir à la direction. Dans ce cas, *et dans ce cas seulement*, le conseiller en prévention se voit investi (en quelque sorte, par élimination des échelons hiérarchiquement compétents alors que lui seul est présent ...) du droit et du devoir de prendre les mesures adéquates en matière de sécurité.

Etant, à ce moment, le "*préposé*" de l'employeur, sa responsabilité pénale pourra être mise en cause en raison de fautes (pénales) commises à cette occasion (Corr. Namur, 24 novembre 1980, *Rev. rég. dr.*, 1981, 78, acquittant un chef du service de sécurité au motif qu'il n'existait aucune délégation de pouvoirs, jugement confirmé par Liège, 27 mai 1981, *Rev. rég. dr.*, 1981 378 et note de DUMONT, M.; Corr. Furnes, 13 novembre 1979, *J.T.T.*, 1982, 207, statuant en sens inverse en vertu de l'article 835, alinéa 1^{er}, 2^o, du R.G.P.T.; BOSLY, H.-D., o. c., *J.T.T.*, 1983, 125, 129).

Dans tous les autres cas, il n'a, *qualitate qua*, qu'une compétence consultative. Il donne des avis et des conseils; il ne dispose pas des pouvoirs permettant de faire en sorte que l'infraction ne soit pas commise. Il n'est pas un "*préposé*" au sens où le droit pénal social entend ce terme, car il ne fait pas partie de la ligne hiérarchique. Sa responsabilité pénale ne sera donc pas engagée en cas d'accident (Cass., 21 septembre 1993, *Pas.*, 1993, I, 719; Liège, 27 mai 1981, *Rev. rég. dr.*, 1981, 378 et note de DUMONT, M., confirmant Corr. Namur, 24 novembre 1980, *Rev. rég. dr.*, 1981, 78; Bruxelles, 5 avril 1995, 13^{ème} Ch., n^o420/V/93, inédit; BOSLY, H.-D., o. c., *J.T.T.*, 1983, 125, 129), à moins que l'on se trouve dans le cas précis visé par l'article 835, alinéa 1^{er}, 2^o, du R.G.P.T.

Comme l'écrit Michel Dumont,

“ *Le chef du service de sécurité ... ne peut prendre aucune disposition pour remédier aux déficiences sauf le cas exceptionnel visé à l'article 835, alinéa 1^{er}, 2^o, cité ci-dessus (urgence et impossibilité de recourir à la direction).*

Sa responsabilité (pénale) ne peut dès lors être engagée puisqu'il ne dispose pas des pouvoirs de remédier aux anomalies qu'il constaterait ...” (DUMONT, M., Note sous Liège, 27 mai 1981, *Rev. rég. dr.*, 1981, 379, 381 n^o8).

L'article 6 de la loi du 10 juin 1952, devenu l'article 81 de la loi du 4 août 1996, prévoit des sanctions pénales à l'égard de “*l'employeur, ses mandataires ou préposés qui ont enfreint les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.*”

Le conseiller en prévention n'étant *qualitate qua* ni “employeur”, ni “préposé”, ni “mandataire”, sa condamnation pénale en cas d'infraction au R.G.P.T. ne nous semble pas possible.

E. Ce principe a été rappelé récemment par les juridictions répressives.

E.1. Le 29 juin 2001, la 44^{ème} Chambre correctionnelle du Tribunal du travail de Bruxelles a acquitté divers cadres d'une entreprise de construction.

Un accident du travail mortel s'était produit sur un chantier de cette entreprise. Etaient poursuivis du chef de diverses infractions au R.G.P.T. l'administrateur délégué, le responsable du chantier et le conseiller en prévention.

Tous furent acquittés. L'acquittement du conseiller en prévention était motivé comme suit:

“ *Attendu qu'il a été jugé par la Cour de cassation dans son arrêt de principe du 21 septembre 1993 qu'en tant que chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, le demandeur ne pouvait être considéré comme un employeur, un mandataire ou un préposé occupant des travailleurs en vertu d'un contrat de travail*;

que d'autre part, l'article 43 de la loi du 4 août 1996, postérieur à cet arrêt stipule que 'les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention.';

que telle est la qualité du prévenu en vertu de laquelle il a été cité;

qu'il échet en conséquence de l'acquitter de toutes les préventions qui lui sont reprochées ...”

Aucun appel n'ayant été interjeté par le ministère public contre ce jugement, celui-ci est définitif. Une copie figure en annexe au présent ouvrage.

E.2. La 4^{ème} Chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Liège s'est prononcée sur le même point de droit le 8 janvier 2002.

En l'espèce, un accident du travail n'ayant pas eu de conséquences graves s'était déroulé sur un chantier.

Le conseiller en prévention, ainsi que deux cadres dirigeants de l'entreprise, avaient été poursuivis pénalement par l'auditorat du travail de Dinant du chef de diverses infractions au R.G.P.T. ainsi qu'à l'article 418 du Code pénal (coups et blessures involontaires).

Le tribunal correctionnel de Dinant avait retenu, dans le chef des trois prévenus, l'existence d'infractions au R.G.P.T. Il ordonna toutefois la suspension du prononcé du jugement (ce qui équivaut à une reconnaissance de culpabilité sans qu'une peine soit prononcée).

Les deux cadres dirigeants, prépensionnés depuis peu, s'abstinrent d'interjeter appel. Le conseiller en prévention interjeta appel.

Le 8 janvier 2002, la Cour d'appel de Liège l'acquitta.

L'arrêt est motivé comme suit:

“ *Attendu que les manquements des conseillers en prévention, s'ils peuvent constituer une faute professionnelle, ne sont pas érigés en infractions pénales; qu'il ne faut pas confondre responsabilité civile professionnelle et responsabilité pénale;*

Attendu que le chef du service de sécurité ou le conseiller en prévention qu'était J. M. J... n'était certes pas employeur, il n'exerçait pas sa surveillance et son autorité sur le personnel, il ne dirigeait pas celui-ci; il n'avait pas la qualité de "préposé", il n'avait pas été chargé par l'employeur de diriger et de surveiller les travailleurs subordonnés et de jouer à leur égard le rôle d'employeur, qu'il n'avait pas cette autorité et cette compétence; que le ministère public a reconnu que dans le cadre de sa mission, le conseiller en prévention ne peut pas remplacer l'employeur ni être considéré comme un préposé; qu'il remplit sa mission en toute indépendance;

Attendu qu'il n'apparaît pas davantage que la qualité de "mandataire" puisse être reconnue au prévenu dès lors qu'il ne se déduit d'aucun élément que l'employeur lui aurait conféré l'autorité et la compétence nécessaires pour veiller effectivement au respect du droit social (cfr. not. Cass. 21 septembre 1993, R.D.P., 1994, 675);

Attendu que le prévenu, pages 21 et ss. de ses conclusions, décrit avec pertinence le rôle du chef de sécurité chargé de conseiller l'employeur en matière de sécurité du travail et qu'il le qualifie de "dépisteur de risques"; il n'est pas un membre de la "ligne hiérarchique" et il remplit sa mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs;

Attendu que l'arrêt de la Cour de cassation du 21 septembre 1993 auquel le prévenu fait référence a dit que le chef de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des travaux n'occupe pas de fonction dirigeante au sein de l'entreprise; qu'il ne peut être considéré comme un employeur, un mandataire ou un préposé;

Attendu que le prévenu, dans l'accomplissement de sa tâche, n'exerçait aucune prérogative patronale;

Attendu qu'il appert de l'examen de l'organigramme de la société que les différents managers n'ont d'autorité que sur les personnes qui dépendent d'eux; que les hiérarchies sont parallèles et distinctes;

Attendu que J... se trouvait pas au moment des faits dans le cas de figure de l'article 835, al. 1^{er}, 2^o, du R.G.P.T. où la situation revêt un caractère d'urgence et lorsqu'il y a, en même temps, impossibilité de recourir à la direction;

Attendu que dans la note sous l'arrêt de la cour d'appel de Liège du 27 mai 1981 qui avait déjà dit que la mission du chef de sécurité est essentiellement une mission de surveillance et de dépistage, M. DUMONT précise que le chef de sécurité ne peut être désigné comme pénalement responsable que dans l'hypothèse susdite de l'article 35, al. 1^{er}, 2^o, du R.G.P.T.;

Attendu que dès lors ni l'imputabilité légale, ni l'imputabilité conventionnelle ne peuvent être d'application in specie, J..... ne pouvant être considéré comme un "préposé" au sens du droit pénal social;

Qu'il doit être considéré uniquement comme "responsable de la prévention" et qu'à ce titre, il ne peut être rendu responsable de l'accident litigieux; que n'ayant eu connaissance de celui-ci que quelques jours après, des dispositions ont été prises pour que dorénavant il soit remédié à l'insuffisance d'éclairage dont question;

Qu'en conséquence il doit être renvoyé des poursuites du chef des infractions au R.G.P.T. ainsi que de la prévention connexe de coups et blessures involontaires .."

L'auditorat général n'ayant pas décidé de se pourvoir en cassation, cet arrêt est lui aussi définitif.

F. Le conseiller en prévention peut, bien entendu, être poursuivi sur la base du *droit pénal commun*, notamment sur la base des articles 418 et 420 du Code pénal relatifs aux coups et blessures involontaires, pour autant que l'infraction qui lui est imputée ne soit pas également constitutive d'une infraction au R.G.P.T. pour laquelle il bénéficie d'une immunité, cela en vertu des principes de droit pénal

- *"la loi spéciale (le R.G.P.T. et la loi du 10 juin 1952) déroge à la loi générale" ("specialia generalibus derogant");*
- *"la loi nouvelle (le R.G.P.T. de 1947 et la loi du 4 août 1996) déroge à la loi ancienne (le Code pénal de 1867)".*

Admettre la thèse contraire équivaldrait à considérer que le conseiller en prévention est punissable pénalement s'il a commis une faute "R.G.P.Taire", par application des articles 418 et 420 du Code pénal, alors qu'il n'est pas punissable en matière "R.G.P.Taire" puisqu'en vertu du même R.G.P.T. les fautes "R.G.P.Taires" *ne peuvent* déboucher sur une condamnation *que* de l'employeur, de son préposé (ce que le conseiller en prévention n'est que dans le cas de l'ancien article 835, alinéa 1er, 2°, du R.G.P.T., devenu l'article 7, § 1^{er}, 1°, i), de l'arrêté royal n°98-832 du 27 mars 1998) ou de son mandataire...

La seule lecture des articles 418 et 420 du Code pénal et du R.G.P.T. qui permet d'éviter une telle contradiction est celle proposée ci-dessus: les articles 418 et 420 du Code pénal (loi plus ancienne et loi plus générale que le R.G.P.T. et la loi du 10 juin 1952 qu'il exécute) ne trouvent à s'appliquer *que dans les cas non visés par le R.G.P.T.*, c'est-à-dire pour des infractions non "R.G.P.Taires".

En un mot comme en cent, la condamnation pénale du conseiller en prévention ne sera possible, sur la base des articles 418 et 420 du Code pénal, *que pour des manquements non "R.G.P.Taires" ou, si on préfère, pour des manquements à des obligations qui ne sont pas énoncées dans le R.G.P.T.* Concrètement, il ne peut s'agir que des manquements que le

conseiller en prévention pourrait commettre en-dehors de l'exécution de ses missions de prévention et de protection (par exemple s'il est responsable d'un accident de roulage lorsqu'il se rend, pendant ses heures de travail, sur un autre site de l'entreprise).

G. Dans de nombreuses entreprises, le conseiller en prévention exerce ses missions de prévention *en cumul* avec d'autres fonctions.

En cas d'accident, il y a lieu d'analyser son comportement au regard du contenu de ses missions.

Prenons le cas d'un conseiller en prévention qui est également un des ingénieurs en charge de la production.

Si l'accident survient en raison d'un avis incorrect donné par l'intéressé *agissant dans le cadre de ses missions de prévention* (par exemple un rapport au chef d'entreprise lui signalant que telle machine peut tourner à telle cadence), il ne pourra en principe être inquiété pénalement puisqu'en tant que conseiller en prévention, il n'est pas un « préposé ».

Inversement, si en tant qu'ingénieur en charge de la production il donne à un ouvrier ou à un contremaître l'ordre de faire tourner la même machine à cette cadence, *et s'il dispose du pouvoir de ne pas donner cet ordre ou, le cas échéant, de donner un contrordre*, il sera considéré comme un « préposé » au sens du droit pénal social.

H. Ce qui suit doit être complété depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 1999 instaurant la responsabilité pénale des personnes morales (cf. ci-après, section IV).

§ 3 : Le cas particulier du coordinateur de sécurité

A. La responsabilité du coordinateur de sécurité est encore plus difficile à cerner que celle du conseiller en prévention, ne serait-ce qu'en raison du caractère neuf de la profession de coordinateur (instaurée théoriquement par le Chapitre V de la loi du 4 août 1996 mais dont le contenu exact a été défini par l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles, publié au *Moniteur Belge* du 7 février 2001 et entré en vigueur le 1^{er} mai 2001 en vertu de son article 71, § 1er).

Sans vouloir dramatiser la question, nous nous permettons de sensibiliser le lecteur aux conséquences pouvant résulter du cas de figure suivant.

Un maître de l'ouvrage A a recours à des maîtres-d'œuvre (= sous-traitants) B, C et D afin de construire un pont, un immeuble, ...

En vertu du Chapitre V de la loi du 4 août 1996 ainsi que de son arrêté royal d'application du 25 janvier 2001, ce maître de l'ouvrage a recours aux services d'un coordinateur-projet et d'un coordinateur-réalisation.

Pour des raisons diverses, l'échafaudage sur lequel se trouvent des ouvriers de l'entreprise A (qui a été construit par des travailleurs de l'entreprise B) s'effondre et trois ouvriers de l'entreprise C qui se trouvent en-dessous sont blessés (ou tués). De même, deux ouvriers de l'entreprise A sont blessés et trois sont tués en raison d'une chute de 20 mètres...

Lors d'un procès en responsabilité civile, chaque « partie » se « relance la balle » et affirme que l'accident n'est pas survenu de sa faute, mais à cause d'une faute commise par un autre ... La question de savoir si le coordinateur a commis une faute, et si sa responsabilité civile est engagée, est également soumise au tribunal..

B. Il n'est pas possible de répondre à cette question sans avoir préalablement cerné de façon précise les missions précises du coordinateur de sécurité, la faute (civile ou pénale) étant par nature, un manquement à une obligation.

L'arrêté royal du 25 janvier 2001 « *concernant les chantiers temporaires ou mobiles* » définit, en son article 3, deux types de coordinateurs qui doivent jouer un rôle dans les chantiers de construction et de génie civil :

- d'une part : le coordinateur-projet ;
- d'autre part : le coordinateur-réalisation.

Ni l'un, ni l'autre, n'a de pouvoir de décision, pas plus qu'il n'a pour mission d'effectuer des calculs en matière de solidité d'échafaudages et de vérifier la solidité de ceux-ci. En un mot comme en cent, le coordinateur de sécurité n'est pas le « gendarme du chantier ».

Il a, en revanche, le droit et le devoir d'établir ou de faire établir un plan de sécurité et de santé précisant les règles applicables au chantier concerné, d'établir un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les données utiles en matière de sécurité et de santé (cas du coordinateur-projet), de coordonner la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité lors des choix techniques ou organisationnels (cas du coordinateur-réalisation) et, de façon générale, d'informer, de conseiller, de critiquer la manière dont le maître de l'ouvrage et les différents maîtres d'œuvre (sous-traitants) actifs sur un « *chantier temporaire ou mobile* » s'acquittent des obligations leur incombant en vertu de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que de coordonner leurs actions en matière de sécurité au travail (articles 18 et 22, loi du 4 août 1996 ; articles 11 et 22, arrêté royal du 25 janvier

2001). A cela s'arrêtent ses missions.

C. L'article 81 de la loi du 4 août 1996 prévoit que

« *sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1.000 (€) ou d'une de ces peines seulement :*

...

2° *Les personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécutent les missions qui leur sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution. »*

Aucune des dispositions pénales spécifiques édictées par les articles 82 et suivants de la loi du 4 août 1996 ne vise expressément le coordinateur. Les textes sont applicables à l'employeur, à ses préposés, à ses mandataires, aux maîtres d'ouvrage, aux maîtres d'œuvre, mais non aux coordinateurs.

Le coordinateur ne peut donc voir sa responsabilité pénale mise en cause que dans les cas (limités) visés par l'article 81, 2°, de la loi du 4 août 1996.

Concrètement, il s'agit des cas dans lesquels le coordinateur aura commis une faute (c'est-à-dire un manquement) dans l'exécution des « *missions qui (lui) sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution. »* Est ainsi visé le coordinateur qui aura manqué aux obligations lui incombant en matière d'information, de coordination, d'établissement du journal de coordination prévu par l'article 31 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001. En revanche, le seul fait qu'un accident du travail survienne sur un chantier pour lequel un coordinateur de sécurité a été désigné ne suffit pas à entraîner sa responsabilité pénale.

L'absence (à la date à laquelle les présentes pages sont rédigées) de toute décision de justice publiée en la matière ne permet pas de se faire une idée précise des grandes tendances qu'adoptera la jurisprudence au cours des années à venir. Il est toutefois probable que, vu la ressemblance entre la profession de coordinateur et celle de conseiller en prévention, la jurisprudence rendue en matière de responsabilité (civile comme pénale) du conseiller en prévention sera une précieuse source d'inspiration pour les magistrats amenés à se prononcer en matière de responsabilité d'un coordinateur.

Section IV: La responsabilité pénale lorsque l'infraction est imputable à une personne morale

§ 1er: Considérations générales

La loi du 4 mai 1999 instaurant la responsabilité pénale des personnes morales révolutionne le droit pénal de l'entreprise.

Initialement, les cours et tribunaux avaient dégagé le principe selon lequel seule une personne physique pouvait délinquer, c'est-à-dire commettre des infractions. Conformément à une pratique courante dans les milieux juridiques, ce principe fut énoncé sous la forme d'une expression latine: "*societas delinquere non potest*". La raison d'être d'une telle immunité est aisée à comprendre: en tant qu'être fictif, n'ayant aucune volonté propre distincte des personnes physiques la dirigeant, une personne morale ne pouvait commettre aucune infraction (Le lecteur intéressé par cette problématique consultera utilement la thèse de doctorat de Fabienne KEFER, *Le droit pénal du travail. Réponses originales à la délinquance d'entreprise*, Bruges, La Chartre, 1997, pp. 282 et s. et les nombreuses références citées, ainsi que DE NAUW, A., "La délinquance des personnes morales et l'attribution de l'infraction à une personne physique par le juge", note sous Cass., 23 mai 1990, *R.C.J.B.*, 1992, 552 et s.; DE NAUW, A., "Le vouloir propre de la personne morale et l'action civile résultant d'une infraction", note sous Cass., 19 octobre 1992, *R.C.J.B.*, 1995, 229 et s.; DERUYCK, F., "Pour quand la responsabilité pénale des personnes morales en droit belge ?", *J.T.*, 1997, 697 et s.; FAURE, M., et ROUF, D., "Naar een wettelijke formulering van de strafrechtelijkheid van de rechtspersoon", *R.W.*, 1995-1996, 417 et s.; GOLLIER, M., et LAGASSE, F., "La responsabilité pénale des personnes morales: le point sur la question après l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 1999", *Chron. dr. soc.*, 1999, 521-529; MASSET, A., *Guide juridique de l'entreprise. La responsabilité pénale dans l'entreprise*, Kluwer, 1998, 13 et références citées; MATRAY, D., "Punir le dirigeant ou protéger l'entreprise", dans *Le droit des affaires en évolution. L'entreprise face au droit pénal*, Bruxelles, Bruylant, 1995, 261 et s.; TULKENS, F., et VAN DE KERCHOVE, M., *Introduction au droit pénal*, Story-Scientia, 3ème éd., 1997, 320 et s.; RALET, O., *Responsabilité des dirigeants de sociétés*, Bruxelles, Larcier, 1996).

Ce principe a ensuite évolué. Les personnes morales furent ainsi considérées comme pouvant délinquer, mais non être sanctionnées. Un nouvel adage latin vit le jour: "*societas delinquere potest, sed puniri non potest*", une société peut commettre une infraction, mais non être punie (Cass., 8 avril 1946, *Pas.*, 1946, I, 136; Cass., 16 décembre 1948, *Pas.*, 1948, I, 724; MASSET, A., *Guide juridique de l'entreprise. La responsabilité pénale dans l'entreprise*, Kluwer, 1998, 13 et références citées).

En cas d'infraction imputable à une personne morale, une personne physique devait nécessairement être punie à sa place (KEFER, F., *o. c.*, p. 283, n°247).

Il s'agissait en principe de la personne physique qui avait engagé la responsabilité de la

personne morale en tant que telle. Cette personne physique était, le plus souvent, l'organe qui avait agi dans sa sphère de compétences au sein de la personne morale. Ainsi, l'administrateur délégué d'une société anonyme commettant un délit au profit de la société dans le cadre de ses fonctions pouvait être condamné en tant qu'organe. De même, il pouvait être rendu pénalement responsable si, chargé de s'acquitter d'une obligation légale pour le compte de la société, il avait négligé de le faire (KEFER, F., *o. c.*, p. 283, n°247 et les très nombreuses références citées; Cass., 25 avril 1989, *Pas.*, 1989, I, 884; Cass., 26 mars 1991, *Pas.*, 1991, I, 703; Cass., 29 mars 1994, *Bull.*, 1994, 326).

L'identification de l'organe, au sein de la personne morale, n'est pas toujours aisée.

Il est *a priori* tentant de se pencher sur les statuts afin de voir qui, juridiquement, est investi du pouvoir d'engager la personne morale. Cela ne suffit pas toujours.

Le droit pénal se veut non pas théorique, mais pratique. Il tend à sanctionner non pas celui qui est théoriquement coupable, mais celui qui, *dans les faits*, disposait au sein de l'entreprise du pouvoir nécessaire pour faire en sorte que l'infraction ne soit pas commise. Sera donc sanctionnée la personne qui a le droit, le pouvoir et le devoir, de faire en sorte que l'infraction n'ait pas lieu (KEFER, F., *o. c.*, p. 285, note 175 et les références y citées).

La loi du 4 mai 1999 va plus loin. Elle permet de punir *pénalement* (et non plus seulement civilement) les personnes morales en cas d'infractions commises à d'autres lois que les lois sociales. Elle met en oeuvre divers mécanismes qui sont de nature à permettre une véritable répression de la "criminalité d'entreprise".

§ 2: Champ d'application de la loi du 4 mai 1999

L'article 2 de la loi du 4 mai 1999 introduit un nouvel article 5 dans le Code pénal.

Celui-ci est libellé comme suit:

“ *Toute personne morale est pénalement responsable des infractions qui sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet ou à la défense de ses intérêts, ou de celles dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son compte.*

Lorsque la responsabilité de la personne morale est engagée exclusivement en raison de l'intervention d'une personne physique identifiée, seule la personne qui a commis la faute la plus grave peut être condamnée. Si la personne physique identifiée a commis la faute sciemment et volontairement, elle peut être condamnée en même temps que la personne morale responsable.

Sont assimilées à des personnes morales:

- 1° *les associations momentanées et les associations en participation;*
- 2° *les sociétés visées à l'article 2, alinéa 3, des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, ainsi que les sociétés commerciales en formation;*
- 3° *les sociétés civiles qui n'ont pas pris la forme d'une société commerciale.*

Ne peuvent pas être considérées comme des personnes morales responsables pénalement pour l'application du présent article: l'Etat fédéral, les régions, les communautés, les provinces, l'agglomération bruxelloise, les communes, les organes territoriaux intracommunaux, la Commission communautaire française, la Commission communautaire flamande, la Commission communautaire commune et les centres publics d'aide sociale."

L'intention du législateur est claire: sont visées, de façon générale, *toutes* les personnes morales, qu'elles aient (sociétés commerciales, etc.) ou non (sociétés civiles, associations momentanées, associations en participation ...) la personnalité juridique (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, pp. 2-3; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 7). Toutefois, en raison du fait qu'elles remplissent une mission de service public, certaines d'entre elles ne peuvent être considérées comme responsables pénalement.

La loi s'applique aussi aux A.S.B.L. La question a fait l'objet d'un débat lors de la discussion au Sénat (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 54).

§ 3: Les cas dans lesquels la personne morale peut être rendue pénalement responsable d'une infraction

1. Problématique générale

La loi du 4 mai 1999 bouleverse la conception traditionnelle selon laquelle une personne morale peut délinquer, mais ne peut être punie. Elle introduit dans l'ordre juridique belge une nouvelle espèce de délinquant: *la personne morale au profit de laquelle une infraction a été commise*. Cette nouvelle catégorie de délinquant s'ajoute à celles bien connues du praticien du droit pénal en général et du droit pénal social en particulier (l'employeur, son préposé, son mandataire, voire "quiconque").

Les deux premiers alinéas du nouvel article 5 du Code pénal, introduit dans celui-ci par l'article 2 de la loi du 4 mai 1999, énoncent le principe:

" *Toute personne morale est pénalement responsable des infractions qui*

sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet ou à la défense de ses intérêts, ou de celles dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son compte.

Lorsque la responsabilité de la personne morale est engagée exclusivement en raison de l'intervention d'une personne physique identifiée, seule la personne qui a commis la faute la plus grave peut être condamnée. Si la personne physique identifiée a commis la faute sciemment et volontairement, elle peut être condamnée en même temps que la personne morale responsable."

Il y a lieu de distinguer d'une part à quelles conditions une infraction peut être imputée à une personne morale, d'autre part à quelles conditions une personne physique peut être condamnée, conjointement ou à la place de la personne morale.

L'alinéa 1er fournit la réponse à la première question, l'alinéa 2 à la deuxième.

2. Les comportements susceptibles d'entraîner la responsabilité pénale d'une personne morale (article 5, alinéa 1er, C. pén.)

Trois cas de figure doivent être passés en revue.

Même si les travaux préparatoires laissent clairement percevoir l'objectif poursuivi par le législateur (à savoir punir pénalement une personne morale à laquelle une infraction peut être imputée, même s'il n'est pas possible d'identifier la personne physique qui a commis l'infraction: *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, doc. n°1-1217/1, p. 2, p. 4; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 8), le texte légal est particulièrement confus. Il appartiendra dès lors aux cours et tribunaux d'en préciser la portée en essayant, dans la mesure du possible, de ne pas s'écarter du vœu émis par le législateur. Le fait que le texte à appliquer soit tout sauf limpide ne facilite pas la tâche.

1°: Premier cas de figure

Une personne morale peut être rendue pénalement responsable "*des infractions qui sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet*".

Ceci vise le cas d'une personne morale dont l'objet, officiel ou caché, serait de violer la loi.

Nous pensons, par exemple, à un bureau de placement payant ("chasseurs de têtes"), dont l'activité est prohibée par l'arrêté royal du 28 novembre 1975, ou à une firme d'intérim

"sauvage" qui, ouvertement, aurait pour objet de mettre du personnel "à disposition" dans des cas interdits par la loi du 24 juillet 1987.

De tels cas sont très rares: il est inhabituel, pour une personne morale qui se fixe pour objectif de violer la loi, de l'indiquer expressément dans ses statuts

2°: Deuxième cas de figure

Une personne morale peut aussi être punie pour des infractions qui "*sont intrinsèquement liées ... à la défense de ses intérêts.*"

Ce cas de figure est relativement aisé à cerner. Nous pensons, par exemple,

- à une personne morale dont la comptabilité serait maquillée afin de donner, vis-à-vis des tiers (et notamment du service de dépistage du tribunal de commerce) l'apparence d'une solvabilité plus consistante que celle qui est la sienne;
- à une société qui, pour économiser les coûts de personnel, négligerait d'accorder à son personnel les augmentations de rémunération ou les indexations prévues par les conventions collectives sectorielles applicables.

Dans chacune de ces hypothèses, la commission de l'infraction ne relève pas de l'objet social de la personne morale. L'infraction est toutefois commise chaque fois dans l'intérêt de la personne morale, ce qui justifie que celle-ci soit susceptible d'être considérée comme pénalement responsable.

3°: Troisième cas de figure

La personne morale peut, enfin, être punie pour des "*infractions ... dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son compte.*"

La nuance avec le précédent cas de figure n'est pas aisée à dégager et les travaux préparatoires sont loin d'être clairs à ce sujet. Il est permis de penser que le législateur vise *toute infraction qui, d'une manière ou d'une autre, est commise dans le but de procurer un avantage à la personne morale ou de lui éviter un inconvénient.*

Nous pensons

- à une société qui procéderait à des distributions de pots-de-vin pour obtenir un marché public;

- à une société qui effectuerait des placements illicites à l'étranger.

Dans le domaine du droit de la sécurité au travail, on citera le non-respect des normes de sécurité prévues par le R.G.P.T. afin d'augmenter la production, ou, dans un but d'économie, le fait de doter le personnel d'équipements de protection individuels ou collectifs insuffisants.

4°: Conclusion d'ensemble

Ces trois cas de figure tendent, en fin de compte, à rendre possibles les poursuites pénales contre une personne morale dès lors qu'une infraction a été commise *à son profit, que ce soit pour lui procurer un avantage ou pour lui éviter un inconvénient.*

Le législateur n'a, en revanche, pas entendu instaurer une *responsabilité objective* de la personne morale en la considérant comme pénalement responsable pour tout fait quelconque commis en son sein par une personne physique qui n'aurait fait que profiter du cadre juridique ou matériel de la personne morale pour commettre des infractions à son propre profit (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, 4; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 8). Dans ce cas, seule la personne physique est responsable pénalement des infractions commises.

La responsabilité pénale instituée par la loi du 4 mai 1999 n'est pas davantage une *responsabilité "automatique" ou "réglementaire"*, engagée en raison du seul élément matériel de l'infraction. Il n'y a responsabilité pénale de la personne morale *qu'en cas de présence simultanée des éléments matériel et intentionnel de l'infraction* (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, p. 2 et p.5; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 6; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 9).

Selon la nature (intentionnelle ou non) de l'infraction, les organes de la personne morale doivent avoir eu connaissance de l'intention de commettre l'infraction *et y avoir consenti*, ou seulement avoir eu connaissance du risque de réalisation de l'infraction et avoir négligé de prendre les mesures pour éviter celle-ci (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, pp. 5-6; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 9; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 25-26).

3. : Le concours des responsabilités pénales lorsque l'infraction a été commise par une personne physique identifiée (article 5, alinéa 2, C. pén.)

Par comparaison avec l'aliéna 1er, l'alinéa 2 est particulièrement ténébreux et la manière dont les différents auteurs du texte analysé se sont exprimés lors des travaux préparatoires autorise diverses interprétations.

Ce texte est libellé comme suit:

“ Lorsque la responsabilité de la personne morale est engagée exclusivement en raison de l'intervention d'une personne physique identifiée, seule la personne qui a commis la faute la plus grave peut être condamnée. Si la personne physique identifiée a commis la faute sciemment et volontairement, elle peut être condamnée en même temps que la personne morale responsable.”

Cette disposition complète le principe contenu dans l'alinéa 1er. Elle vise le cas particulier où la responsabilité pénale (au sens de l'alinéa 1er) de la personne morale est engagée *exclusivement en raison de l'intervention d'une personne physique identifiée*.

Il importe, pour comprendre la portée de cet alinéa, de le lire à l'envers, c'est-à-dire en analysant la deuxième phrase avant la première:

- si l'infraction (dont, a priori, doit répondre la personne morale par application de l'alinéa 1er) a été commise *sciemment et volontairement par une personne physique identifiée*, la personne morale sera responsable (par application de l'alinéa 1er), mais la personne physique pourra être condamnée en même temps (alinéa 2, deuxième phrase);
- inversement, si l'infraction *n'a pas été commise sciemment et volontairement par une personne physique identifiée*, seule une personne, physique ou morale, pourra être condamnée. Il s'agira de la personne “*qui a commis la faute la plus grave*” (alinéa 2, première phrase).

Le principe retenu est donc celui de l'exclusion du cumul des responsabilités. Cela signifie que seule *une* personne, physique ou morale, pourra être condamnée. Il pourra toutefois y avoir cumul, c'est-à-dire condamnation d'une personne morale *et* d'une personne physique, si l'infraction peut être imputée personnellement à une personne physique déterminée qui a agi “*sciemment et volontairement*”, c'est-à-dire *de manière intentionnelle* (*Doc. Parl.*, Sénat, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, 6; *Doc. Parl.* Sénat, Sess. 1998/1999, n°1-1217/5, 2; *Doc. Parl.* Sénat, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 10; *Doc. Parl.* Sénat, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 33).

Les travaux préparatoires ne permettent pas de répondre à la question de savoir si, dans le libellé de l'alinéa 2, en recourant aux termes “*sciemment et volontairement*”, le législateur a entendu faire allusion à la distinction entre les *infractions intentionnelles* et les *infractions non intentionnelles*.

Pour la doctrine qui accepte la distinction entre ces types d'infractions, *l'infraction intentionnelle* est celle qui a été commise “*sciens et volens, aut accipiens*”, en connaissance de cause et en voulant violer la loi, ou à tout le moins en acceptant de la violer. Un dol est donc nécessaire. En revanche, pour toutes les *infractions non intentionnelles*, le seul fait d'être en faute (*culpa*) suffit à entraîner la responsabilité de celui qui est désigné comme responsable par la loi (cas des infractions de nature réglementaire, par exemple celles au R.G.P.T., etc.) et est passible de sanctions pénales au titre de “*faute infractionnelle non justifiée*” (Sur cette problématique, voy. KEFER, F., *o. c.*, 176 et ., n°139 et les nombreuses références citées. La

jurisprudence - tant celle de la Cour de cassation que celle des juridictions de fond - est très partagée en la matière. Voy. également LEGROS, R., “Considérations sur quelques arrêts récents concernant l’élément moral dans les infractions”, *Journal des procès*, 1995, n°288, 22 septembre 1995, 13 et s.).

Une partie des travaux préparatoires laisse entendre que le législateur se rallie à la distinction entre infractions intentionnelles et infractions non intentionnelles et aurait élaboré le nouvel article 5, alinéa 2, du Code pénal en tenant compte de cette distinction. Si cette interprétation devait être retenue, les infractions visées à la première phrase de l’alinéa 2 du nouvel article 5 du Code pénal seraient les infractions “non intentionnelles” tandis que celles visées à la deuxième phrase du même alinéa seraient les infractions “intentionnelles”. La conséquence en serait que le cumul serait possible seulement en cas d’infraction *intentionnelle* commise “*sciemment et volontairement*” (Divers extraits des travaux préparatoires militent en ce sens: voy. *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, 6, et *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 10, 20 et, surtout, 40: “*Un membre - de la Commission de la justice du Sénat - répond que la question n’est pas de savoir s’il s’agit d’un acte volontaire ou involontaire. Il s’agit de savoir quelle est la nature de l’infraction à la norme.*”).

En revanche, le texte légal (qui, dans l’état actuel de notre droit, prévaut sur tout commentaire, fût-il extrait des travaux préparatoires) ne prend en considération *que* la question de savoir si l’infraction (intentionnelle ou non) a été commise “*sciemment et volontairement*”, la question de savoir si l’infraction en question est “intentionnelle” ou “non intentionnelle” étant sans importance (Divers autres extraits des travaux préparatoires confirment cette interprétation: *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/5, 2, et *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 10 et 33).

La distinction est d’importance car une infraction, considérée comme “non intentionnelle” (c’est-à-dire dont l’élément intentionnel consiste en une simple négligence coupable), peut avoir été commise “*sciemment et volontairement*”. Si on se rallie à la première interprétation, seule une personne (physique ou morale) pourra être condamnée pénalement; le cumul sera par contre possible si l’on suit la deuxième interprétation. Il eût sûrement été préférable de parler d’infractions de commission et d’infractions d’omission, les premières étant susceptibles de participation criminelle, les secondes non (ROGGEN, F., “Qui peut engager la responsabilité pénale des personnes morales ?”, Actes du colloque du 15 juin 1999, E.F.E. Belgium, 7 et s.). On peut également s’interroger sur la signification des termes “*la faute la plus grave*” au sens de l’article 5, alinéa 2, première phrase, du Code pénal.

Lorsque l’organe d’une personne morale commet une infraction, et que celle-ci, d’une manière ou d’une autre, “profite” à la personne morale de sorte que celle-ci est susceptible d’être punie pénalement (l’on se trouve donc dans un des cas de figure visés à l’article 5, alinéa 1er, du Code pénal), quand peut-on parler de “*faute la plus grave*” ?

Fondamentalement, c’est la même faute. Celle-ci est commise par une personne physique, pour le compte de la personne morale. Le recours aux termes “*la faute la plus grave*” nous semble, par conséquent, inadéquat et de nature à compliquer considérablement la tâche du juge.

Il peut également s’agir de *fautes distinctes*: un responsable de chantier, “*préposé*” au sens du droit pénal social, néglige d’obliger l’équipe d’ouvriers dont il a la charge à porter son casque.

De son côté, l'entreprise de construction, employeur du responsable de chantier, omet de contrôler la manière dont celui-ci fait respecter les mesures de sécurité applicables sur le chantier.

Il y a juxtaposition de deux fautes, commises par deux personnes: une négligence dans le chef du préposé, une négligence dans le chef de l'employeur.

En cas de poursuites pénales, il appartiendra au juge de déterminer qui, de la personne physique ou de la personne morale, a commis la "*faute la plus grave*" et devra, dès lors, être seule condamnée. Le législateur a clairement entendu laisser un tel choix au juge, sans lui donner d'autre ligne directrice que celle de se prononcer en tenant compte de "*la faute la plus grave*" (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 21, 35; *Doc. Parl. Ch.*, sess. 1998/1999, n°2093/5, 29).

4.: Exemples pratiques

Quelques exemples tirés des travaux préparatoires permettront d'illustrer ce qui précède.

Des trafiquants mettent sur pied une société afin de se livrer à diverses combines. Le risque qu'en cas de poursuites pénales, seule la société soit mise en cause, ce qui permettrait à ses fondateurs et à ses administrateurs de s'en tirer à bon compte, n'est qu'apparent. En effet, il s'agit d'une criminalité organisée de façon intentionnelle, "*sciemment et volontairement*". Le juge pourra condamner tant la personne morale que les différentes personnes physiques (article 5, alinéa 2, deuxième phrase, du Code pénal; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 21).

Un grutier commet un accident sur le chantier où il travaille. Il s'est avéré qu'il avait manipulé sa grue fautivement, mais que celle-ci était mal entretenue par l'employeur, personne morale. Il s'agit de deux négligences (cas visé par l'article 5, alinéa 2, première phrase, *C. pén.*). Le juge devra décider qui, du grutier ou de la personne morale, sera condamnée pénalement. Par contre, si l'accident a été causé volontairement, le grutier pourra être condamné en même temps que la personne morale (article 5, alinéa 2, deuxième phrase, *C. pén.*).

Une firme d'autocars, ou de transport de choses par camions, agit en sorte que tous ses conducteurs roulent à une vitesse excessive. Celui qui dépasse la vitesse autorisée le fait "*sciemment et volontairement*". Toutefois, la société pourra, elle aussi, être condamnée pénalement s'il venait à être démontré dans son chef l'existence d'une faute propre, distincte de l'excès de vitesse lui-même (par exemple donner pour instruction systématique de dépasser les vitesses autorisées) (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 44).

Un conducteur de poids lourds transporte de la drogue dans la roue de son camion. Seule sa responsabilité pénale sera engagée, à défaut de tout élément intentionnel dans le chef de la personne morale (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 47).

5.: Conclusion provisoire

Gageons que ces textes, qui ne brillent pas par leur clarté, donneront vraisemblablement lieu, à tout le moins dans une première phase, à des interprétations jurisprudentielles en sens divers. La sécurité juridique n'en sortira pas renforcée.

La volonté du législateur est, au premier abord, aisée à comprendre: la personne morale au profit de laquelle des infractions ont été commises, doit être condamnée, "clouée au pilori"; il n'est plus question que (seuls) des "lampistes"(FALJAOUI, A., "Punir les entreprises ? La fin du laisser-aller pénal", *Trends Tendances*, 15 juillet 1999, 3) doivent répondre des infractions commises "en service commandé". En revanche, les nombreuses zones d'ombre figurant dans la loi (qu'y a-t-il lieu d'entendre par "*faute la plus grave*" en cas d'infraction commise non sciemment et non volontairement ? Les termes "*sciemment et volontairement*" visent-ils la disposition d'esprit de celui qui a commis l'infraction ou qualifient-ils l'infraction ?) en rendent l'application délicate.

§ 4: **Les sanctions**

1. Principes généraux

La loi du 4 mai 1999 tend à calquer la responsabilité pénale des personnes morales sur celle des personnes physiques.

Une telle assimilation a toutefois ses limites. Ainsi, certaines peines qui peuvent être infligées à une personne physique ne peuvent l'être à une personne morale. Il s'agit non seulement des peines privatives de liberté, mais encore des peines qui présentent un certain caractère infamant pour la personne physique qui y est condamnée (comme les diverses interdictions visées à l'article 31 du Code pénal: déchéance du droit de vote, du port de décorations ou de titres de noblesse, etc.) (sur cette problématique, *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, 7 et s., *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 11 et s.).

Pour cette raison, la loi du 4 mai 1999 instaure avant tout des peines financières dont le montant, étant à majorer des décimes additionnels, peut s'avérer astronomique (et par là-même, dissuasif). Elle prévoit également d'autres sanctions dont l'efficacité peut s'avérer redoutable.

2. Les diverses sanctions prévues par la loi du 4 mai 1999

Les sanctions les plus graves peuvent être infligées en matière criminelle et correctionnelle.

Est un crime toute infraction punie d'une peine d'au moins cinq ans d'emprisonnement (articles 1er, alinéa 1er, et 8 à 24, *C. pén.*).

Est un délit toute infraction punie d'un emprisonnement d'une durée comprise entre huit jours et cinq ans et d'une amende de plus de 26 € ou d'une de ces peines seulement (articles 1er, alinéa 2, 25 et 38, alinéa 2, *C. pén.* Le montant des amendes doit être majoré des décimes additionnels, c'est-à-dire en pratique multiplié par cinq.

Est une contravention toute infraction punie d'un à huit jours d'emprisonnement et d'une amende de 1 € à 25 € (toujours à multiplier par cinq) ou d'une de ces peines seulement (articles 1er, alinéa 3, 29 et 38, alinéa 1er, *C. pén.*).

Le juge amené à statuer en matière de responsabilité pénale d'une personne morale devra, par conséquent, d'abord examiner la nature de l'infraction commise (crime, délit ou contravention).

1° Les peines applicables en matière criminelle et correctionnelle

Il s'agit des peines sanctionnant les infractions les plus graves. En pratique, la totalité des infractions commises en droit de la sécurité au travail sont des délits.

Le nouvel article *7bis* du Code pénal, introduit par l'article 4 de la loi du 4 mai 1999, prévoit quatre peines applicables en matière criminelle et correctionnelle:

- la dissolution;
- l'interdiction d'exercer une activité relevant de l'objet social;
- la fermeture d'un ou de plusieurs établissements;
- la publication ou la diffusion de la décision.

A. La dissolution (articles *7bis*, alinéa 2, 1°, et 35, *C. pén.*)

La dissolution, ordonnée judiciairement, est assimilable à la "mort" de la personne morale (ce terme figure *expressis verbis* dans les travaux préparatoires: *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, p. 9; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, p. 13).

Pour des raisons aisément compréhensibles, elle ne peut être prononcée à l'égard des personnes morales de droit public (article *7bis*, alinéa 2, 1°, *C. pén.*). Elle peut, en revanche, frapper toutes les personnes morales de droit privé.

En raison de la gravité de la sanction, celle-ci ne peut être décidée que lorsque la personne morale a été “*intentionnellement créée afin d’exercer les activités punissables pour lesquelles elle a été condamnée ou lorsque son objet a été intentionnellement détourné afin d’exercer de telles activités.*” (article 35, alinéa 1er, *C. pén.* Sont ainsi visées “*les personnes morales qui se sont placées dans l’illégalité dès leur création*” (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, 9). Un amendement tendant à exclure la dissolution en ce qui concerne les personnes de droit privé ayant une mission de service public a été rejeté en commission du Sénat (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/3, 3, amendement n°18; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 53 et 56)

Parmi les personnes morales susceptibles d’encourir la peine de la dissolution figurent les bureaux de placement payants. Leur objet social, clairement affiché, est de se livrer au placement de travailleurs (généralement de cadres) moyennant rémunération. Une telle activité est expressément interdite par l’article 2 de l’arrêté royal du 28 novembre 1975 relatif à l’exploitation des bureaux de placement payants *M.B.*, 22 janvier 1976). Les sanctions pénales “classiques” susceptibles d’être infligées sont des peines correctionnelles, à savoir un emprisonnement de 8 jours à un an et une amende de 100 à 5.000 € ou d’une de ces peines seulement (article 27, A.R. du 28 novembre 1975).

Dans la mesure où un bureau de placement payant a été constitué précisément “*afin d’exercer les activités punissables pour lesquelles elle a été condamnée*”, le juge saisi de poursuites dirigées contre un tel bureau pour infraction à l’arrêté royal du 28 novembre 1975 pourrait prononcer la dissolution de cette personne morale.

Lorsque le juge décide la dissolution, il renvoie la cause devant la juridiction compétente pour connaître de la liquidation de la personne morale (article 35, alinéa 2, *C. pén.*).

Cette sanction n’est citée qu’afin d’être complet ; elle ne nous semble pas susceptible d’être appliquée en cas d’accident du travail.

B. L’interdiction d’exercer une activité relevant de l’objet social (articles 7bis, alinéa 2, 2°, et 36, *C. pén.*)

Si la dissolution est assimilable à la peine de mort, l’interdiction d’exercer une activité relevant de l’objet social est comparable à une peine d’emprisonnement dans la mesure où elle limite la liberté d’action de la personne morale.

Une telle peine peut être infligée à toute personne morale, qu’elle soit de droit privé ou de droit public (ce en quoi elle se distingue de la dissolution).

Elle ne peut toutefois porter sur les activités relevant d’une mission de service public, qu’elles soient exercées par une personne morale de droit public ou par une personne morale de droit privé. La raison est d’éviter que la sanction porte atteinte à la continuité du service public.

Elle peut être temporaire ou définitive.

En vertu du principe de légalité des infractions et des peines, elle ne pourra être prononcée que dans les cas prévus par la loi (article 36, *C. pén.*). Il en résulte que la législation de fond devra être adaptée afin de prévoir dans quels cas une personne morale pourra encourir cette sanction (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 13-14; *Doc. Parl. Ch.*, sess. 1998/1999, n°2093/3, 4, amendement n°9).

Un amendement selon lequel “*l’interdiction pourra toujours être prononcée si la personne commet à nouveau un crime après avoir été condamnée antérieurement pour un crime, ou qu’elle commet à nouveau un délit dans les dix années qui suivent une condamnation pour cause de délit, pour autant que le fait nouveau constitue une infraction au même chapitre du Livre II du présent Code ou à la même loi particulière.*”, a été rejeté en commission du Sénat (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/2, amendement n°3, et *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 57 et 62). Son adoption aurait attribué au juge une faculté générale d’interdiction en cas de récidive.

Cette sanction pourrait être appliquée aux entreprises qui violeraient systématiquement les dispositions du R.G.P.T. et du Code du bien-être, soumettant par là-même leur personnel à des risques professionnels inutiles. En pratique toutefois, les pouvoirs conférés aux inspecteurs techniques (voy. ci-après, Section VI) en vue de prévenir la répétition des accidents de travail grave permettent d’obtenir un résultat analogue beaucoup plus rapidement.

C. La fermeture d’un ou de plusieurs établissements (articles 7bis, alinéa 2, 3°, et 37, C. pén.)

Ici encore, il s’agit d’une sanction assimilable à un emprisonnement dans la mesure où elle limite la liberté d’action de la personne morale.

A l’instar de l’interdiction, elle peut être infligée à toute personne morale, qu’elle soit de droit privé ou de droit public.

Elle ne peut toutefois porter sur des établissements où sont exercées des activités relevant d’une mission de service public.

Elle peut être temporaire ou définitive.

En vertu du principe de légalité des infractions et des peines, elle ne pourra être prononcée que dans les cas prévus par la loi (article 37, *C. pén.*). La législation de fond devra donc être adaptée afin de prévoir dans quels cas une personne morale pourra encourir cette sanction (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 13-14; *Doc. Parl. Ch.*, sess. 1998/1999, n°2093/3, 4, amendement n°9).

D. La publication ou la diffusion de la décision (articles 7bis, alinéa 2, 4°, et 37bis, C. pén.)

Le juge peut ordonner la publication ou la diffusion de la décision aux frais du condamné dans les cas déterminés par la loi.

Cette peine est susceptible de frapper durement les personnes morales qui occupent une situation “visible” et tiennent à leur réputation (sur cette question, *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 59-60. Les crises de la dioxine et du coca (1999) révèlent à suffisance l’importance que pourrait revêtir, pour les personnes morales concernées, la publication ou la diffusion (à leurs frais) d’un jugement les condamnant pénalement).

La publication ou la diffusion de la décision pourra être prononcée à charge d’une personne morale de droit public ou à charge d’une personne morale exerçant des activités qui relèvent de missions de service public.

En vertu du principe de légalité des infractions et des peines, elle ne pourra être prononcée que dans les cas prévus par la loi (article 37*bis*, *C. pén.*). Celle-ci devra donc être adaptée (*Doc. Parl. Ch.*, sess. 1998/1999, n°2093/3, 4, amendement n°9).

2° Les peines applicables en matière criminelle, correctionnelle et de police

Des peines moins spectaculaires peuvent être appliquées pour toutes les infractions (crimes, délits, contraventions).

Il s’agit des peines suivantes:

- l’amende;
- la confiscation spéciale.

A. L’amende (articles 7*bis*, aliéna 1er, 1°, et 41*bis*, *C. pén.*)

Le montant des amendes applicables en matière criminelle et correctionnelle est fixé par référence aux peines privatives de liberté qui auraient été susceptibles d’être infligées si l’infraction avait été commise par une personne physique. Une peine de prison d’une durée X est ainsi convertie en une amende d’un montant Y (sur l’optique du législateur, voy. *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, 7 et s.; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 12).

Si la loi prévoit un emprisonnement à perpétuité, l'amende est comprise entre 240.000 € et 720.000 € (la conversion d'une peine d'emprisonnement en une amende a été faite en tenant compte de ce qu'un emprisonnement "à perpétuité" constitue une peine privative de liberté présumée effective d'une durée comprise entre 20 à 60 ans, en tenant compte des possibilités d'une éventuelle libération (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, 9).

Si la loi prévoit une peine d'emprisonnement et une amende, ou l'une de ces peines seulement: l'amende minimale sera égale à 500 € multipliés par le nombre de mois correspondant au minimum de la peine privative de liberté, et sans pouvoir être inférieure au minimum de l'amende prévue pour l'infraction (la volonté du législateur est, en effet, que les personnes physiques ne soient pas punies plus sévèrement que les personnes morales - *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/1, 8; *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 12); le maximum s'élève à 2.000 € multipliés par le nombre de mois correspondant au maximum de la peine privative de liberté, sans pouvoir être inférieure au double du maximum de l'amende prévue pour le fait.

Si la loi ne prévoit qu'une peine d'amende: le minimum et le maximum sont ceux prévus par la loi pour le fait infractionnel.

Le montant des amendes applicables en matière de police (contraventions) est compris entre un minimum de 25 € et un maximum de 250 €.

Le montant de ces amendes doit être majoré des décimes additionnels (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 65. Il s'agit d'une application pure et simple de la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales, *M.B.*, 3 avril 1952).

Toutes les dispositions du Livre Ier du Code pénal sont applicables (article 41bis, § 2, *C. pén.*). Il en résulte que le montant des amendes pourra être réduit en-dessous du minimum prévu par la loi s'il y a des circonstances atténuantes (voy. à cet égard *Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 65).

Un exemple pratique illustrera ce qui précède.

Une société occupe 50 ouvriers. Elle omet de respecter les barèmes minimums de rémunération applicables établis par une convention collective sectorielle approuvée par le Roi.

Il y a donc infraction pénale, susceptible de donner lieu à un emprisonnement de huit jours à un mois et à une amende de 26 à 500 €, ou à une de ces peines seulement (article 56, loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires). L'amende doit être multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 50.000 € (article 57, loi du 5 décembre 1968). Elle doit, en outre, être majorée des décimes additionnels, c'est-à-dire multipliée par 5 (1 + 40 décimes).

En cas de poursuites pénales "classiques" dirigées contre "l'employeur, son préposé ou son mandataire", l'amende pénale sera comprise entre

- un minimum de 26 € x 50 (travailleurs) x 5 = 6.500 €, et

- un maximum de 500 € x 50 (travailleurs) x 5 = 125.000 €.

S'il y a des circonstances atténuantes, elle pourra être réduite en-dessous du minimum, sans être inférieure à 40 % du dit minimum (soit à 2.600 €).

En cas de poursuites pénales dirigées contre la société, l'amende susceptible d'être infligée sera comprise entre

- un minimum de 500 € x 50 (travailleurs) x 8/30 (8 jours = 1/4 de mois) x 5 = 33.333 €, et
- un maximum de 2.000 € x 50 (travailleurs) x 1 (mois) x 5 = 500.000 €.

B. La confiscation spéciale (articles 7bis, alinéa 1er, 2°, et 42, C. pén.).

Le juge peut, en outre, ordonner la confiscation spéciale visée à l'article 42 du Code pénal.

Par "*confiscation spéciale*", il y a lieu d'entendre la confiscation

- 1° des choses formant l'objet de l'infraction et de celles qui ont servi ou qui ont été destinées à la commettre, quand la propriété en appartient au condamné (par exemple: l'arme du crime en droit pénal commun; en droit de la sécurité au travail des équipements de protection individuels défectueux pourront ainsi être confisqués);
- 2° des choses qui ont été produites par l'infraction (par exemple des faux billets, fabriqués par des faussaires);
- 3° des avantages patrimoniaux tirés directement de l'infraction, des biens et valeurs qui leur ont été substitués et des revenus de ces avantages investis (il s'agit, de façon générale, du résultat de l'infraction).

Si elle est prononcée à l'égard des personnes morales de droit public et porte sur les choses formant l'objet de l'infraction ou sur celles qui ont servi ou ont été destinées à la commettre, elle ne peut porter que sur des biens civilement saisissables.

§ 5.: Entrée en vigueur

La loi du 4 mai 1999 a été publiée au *Moniteur belge* du 22 juin 1999.

Elle ne contient aucune disposition transitoire.

Elle est donc entrée en vigueur le dixième jour suivant celui de sa publication au *Moniteur*, à

savoir le 2 juillet 1999 (article 4, alinéa 2, loi du 31 mai 1961 relative à l'emploi des langues en matière législative, à la présentation, à la publication et à l'entrée en vigueur des textes légaux et réglementaires, *M.B.*, 21 juin 1961).

En ce qu'elle institue une nouvelle catégorie de personne pénalement punissable, elle constitue une loi de "droit pénal" au sens de l'article 2 du Code pénal et de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Elle s'applique donc avec effet immédiat, aux infractions commises à partir du 2 juillet 1999. Elle ne peut, par contre, rétroagir et déboucher sur une condamnation relative à des infractions commises avant cette date, mais qui soit feraient l'objet de procès-verbaux dressés après cette date, soit feraient l'objet de procédures judiciaires introduites après cette date mais concernant des faits antérieurs à cette date, soit feraient l'objet de procédures judiciaires introduites avant cette date mais sont toujours pendantes (la question a du reste été abordée lors des travaux préparatoires (*Doc. Parl. Sénat*, sess. 1998/1999, n°1-1217/6, 30)).

§ 6: Application à la matière des risques professionnels

1. Rappel des principes

1° L'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 1999 bouleverse le droit pénal de l'entreprise. Désormais, les infractions pénales qui ont un lien direct avec l'exploitation de l'entreprise peuvent être mises à charge de celle-ci.

2° Si l'infraction a été commise "*sciemment et volontairement*" par une personne physique clairement identifiée, tant la personne physique que la personne morale peuvent être condamnées si l'infraction a un lien direct avec l'exploitation de l'entreprise.

3° Si l'infraction a été commise par une personne physique clairement identifiée, mais que celle-ci n'a pas agi "*sciemment et volontairement*", seule la personne qui a commis "*la faute la plus grave*" peut être condamnée. Il appartiendra au juge de déterminer qui a commis "*la faute la plus grave*".

4° Si, en ce qui concerne l'infraction litigieuse, le législateur a recouru à l'imputabilité légale (c'est-à-dire a désigné comme responsable une personne physique déterminée comme l'employeur, son préposé, son mandataire ...), la personne visée par l'imputabilité légale pourra être seule condamnée, pour autant que le juge considère que c'est elle qui a commis « *la faute la plus grave* ».

2. Application en matière de risques professionnels

Les principes rappelés ci-avant sont applicables en matière de risques professionnels.

(a) Si l'explosion de la machine litigieuse a été provoqué ***par une personne mue par des mobiles personnels*** (ressentiment à l'égard de l'entreprise ou de ses dirigeants, etc.), la responsabilité pénale de la personne morale ne peut être mise en cause puisque l'infraction a été commise à son insu et contre ses propres intérêts. Il y a application des règles du droit pénal commun et seul l'auteur de l'accident pourra être sanctionné pénalement.

Il est inutile de préciser qu'un tel cas de figure ne se présente que très rarement ...

(b) Si l'accident est dû à ***une faute commise sciemment et volontairement par une personne clairement identifiée agissant dans le cadre des activités de l'entreprise*** (par exemple un ingénieur qui sait (ou qui devrait savoir) que la machine en question ne satisfait pas à certaines normes de sécurité mais ordonne néanmoins de la faire fonctionner au-delà des limites de sécurité applicables en vue de faire face aux exigences de la production), tant la personne physique que la personne morale pourront être condamnées. L'infraction aura été commise dans l'intérêt du service, ce qui justifiera la mise à la cause, voire la condamnation, de la personne morale; elle aura été commise "*sciemment et volontairement*", ce qui justifiera la mise à la cause, voire la condamnation, de la personne morale et de la personne physique.

(c) Si l'accident est dû à ***une négligence imputable à une personne physique identifiée ayant agi dans le cadre des activités de l'entreprise***, seule la personne (physique ou morale) qui aura commis "*la faute la plus grave*" pourra être condamnée.

(d) Si l'accident est dû à ***une négligence d'une personne physique qu'il n'est pas possible d'identifier et qui a été commise dans le cadre des activités de l'entreprise***, la personne morale pourra seule être condamnée.

(e) Dès lors que l'accident ***découle d'une violation de la loi sociale où le législateur a recours à l'imputabilité légale*** (le R.G.P.T., par exemple), une personne physique ne pourra être poursuivie que si elle a la qualité d'"*employeur*", celle de "*préposé*" ou celle de "*mandataire*". Le conseiller en prévention et le coordinateur n'ont, en principe, pas cette qualité.

(f) Les principes énoncés ci-avant trouvent à s'appliquer dans tous les cas de violation de la loi sociale (entendue au sens large), et pas seulement lorsque cette violation aura débouché sur un accident du travail.

Section V : La responsabilité pénale en cas d'occupation de travailleurs intérimaires

§ 1^{er} : Rappel historique

En vertu de l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (*M.B.*, 20 août 1987), l'utilisateur est responsable, en ce qui concerne les travailleurs intérimaires, de l'application des dispositions en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail. *L'utilisateur est donc considéré comme l'employeur et est responsable du respect des dispositions contenues dans le R.G.P.T. et dans le Code du bien-être.* Sa responsabilité pénale sera engagée en cas de violation du R.G.P.T. et du Code du bien-être, même si sa faute n'a causé aucun accident du travail (par exemple s'il a exposé le travailleur intérimaire à un risque professionnel sans avoir respecté les dispositions réglementaires en la matière)..

Le *Moniteur belge* du 14 mars 2003 a publié la loi du 25 février 2003 « portant des mesures pour renforcer la prévention en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ». Cette loi introduit dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail diverses dispositions relatives à l'occupation de travailleurs intérimaires. Elle renforce la responsabilité de l'entreprise de travail intérimaire et celle de l'utilisateur en prévoyant expressément que chaque partie concernée doit vérifier si l'autre respecte correctement les obligations lui incombant.

§ 2 : Les nouveaux textes légaux

L'article 2 de la loi du 25 février 2003 introduit au Chapitre IV de la loi du 4 août relative au bien-être des travailleurs une Section 2 libellée comme suit :

« *Section 2 : Travaux des intérimaires chez des utilisateurs.*

Art. 12bis : Les dispositions de cette section s'appliquent à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire tels que visés dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 12ter : Tout utilisateur d'intérimaires est tenu de refuser les services de l'entreprise de travail intérimaire dont il peut savoir qu'elle ne respecte pas à l'égard de ses intérimaires, les obligations qui lui sont imposées par la présente loi et par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et par leurs arrêtés d'exécution respectifs.

La disposition visée à l'alinéa 1^{er} ne porte pas préjudice aux obligations de

l'utilisateur vis-à-vis des travailleurs intérimaires en vertu de la présente loi et de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de leurs arrêtés d'exécution.

Art. 12quater : Toute entreprise de travail intérimaire est tenue de refuser de mettre ses intérimaires à la disposition de l'utilisateur dont elle peut savoir qu'il ne respecte pas à l'égard de ses travailleurs intérimaires, les obligations qui lui sont imposées par la présente loi et par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et par leurs arrêtés d'exécution.

La disposition, visée à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas préjudice aux obligations de l'entreprise de travail intérimaire vis-à-vis des travailleurs intérimaires en vertu de la présente loi et de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de leurs arrêtés d'exécution. »

En vertu de l'article 3 de la loi du 25 février 2003, ces dispositions ne s'appliquent pas aux chantiers temporaires ou mobiles.

§ 3 : L'économie générale de ces textes

Ces nouvelles dispositions alignent, en matière de bien-être au travail (c'est-à-dire de sécurité et d'hygiène), les obligations des entreprises de travail intérimaires et des utilisateurs sur celles des employeurs visés à l'article 9, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Tant l'entreprise recourant au travail intérimaire (article 12^{ter}) que l'entreprise de travail intérimaire (article 12^{quater}) est tenue de refuser de contracter avec un cocontractant « dont elle peut savoir qu'il ne respecte pas à l'égard de ses (travailleurs) intérimaires les obligations qui lui sont imposées par la présente loi et par la loi du 24 juillet 1987 ... ». En d'autres termes, chaque cocontractant doit refuser de traiter avec une entreprise « dont il peut savoir » qu'il ne respecte pas, en ce qui concerne les travailleurs intérimaires, les dispositions relatives au bien-être des travailleurs.

Comme aucun des cocontractants ne dispose d'une boule de cristal lui permettant de constater, au jour le jour, si son partenaire respecte les dispositions relatives au bien-être, la Ministre de l'Emploi et du Travail a illustré ce principe par quelques exemples.

Une entreprise de travail intérimaire « peut savoir » qu'un utilisateur ne respecte pas ces dispositions

- lorsque l'utilisateur n'envoie pas de fiches sur le poste de travail (applicables aux seules fonctions pour lesquelles une surveillance

médicale est obligatoire) à l'entreprise de travail intérimaire ou lui communique une information manifestement incomplète concernant le profil du travailleur demandé ;

- lorsque le travailleur intérimaire s'est plaint auprès de l'entreprise d'intérim qu'il occupe des conditions de travail dangereuses auxquelles l'utilisateur l'expose.

Un utilisateur « peut savoir » qu'une entreprise de travail intérimaire ne respecte pas ces dispositions

- lorsqu'il constate que, bien que dûment informée, l'entreprise de travail intérimaire n'a pas transmis au travailleur intérimaire les informations en matière de prévention en vigueur dans son entreprise ;
- lorsqu'il constate que l'entreprise de travail intérimaire n'a pas mis à sa disposition un travailleur répondant à la qualification qui avait été demandée (voy. la circulaire 2003/06 établie par l'A.S.B.L. Prévention et Intérim, service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire, www.p-i.be).

L'A.S.B.L. Prévention et Intérim, service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire mentionne, dans sa circulaire déjà citée, une check-list des tâches d'une entreprise de travail intérimaire et une check-list des tâches d'une entreprise utilisatrice. La première donne un aperçu des tâches que l'entreprise de travail intérimaire doit effectuer afin de donner à l'utilisateur la garantie qu'elle respecte la législation. La deuxième donne un aperçu large des tâches de l'utilisateur. Via une visite d'entreprise et une évaluation régulière de l'utilisateur, la liste permet de vérifier si l'utilisateur respecte ses obligations.

Prévention et Intérim a, en outre, élaboré une Charte pour la sécurité des travailleurs intérimaires. Cette Charte (disponible sur le site internet de l'A.S.B.L.), énumère les diverses obligations que tant l'utilisateur que l'entreprise de travail intérimaire s'engagent à respecter en vue de garantir la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs intérimaires.

Cette Charte donne tant à l'utilisateur qu'à l'entreprise de travail intérimaire une garantie importante pour respecter les nouveaux articles 12^{ter} et 12^{quater} de la loi du 4 août 1996.

§ 4 : Responsabilité pénale

L'article 85 de la loi du 4 août 1996, tel que complété par l'article 4 de la loi du 25 février 2003, prévoit que

- « *Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 € ou d'une de ces peines seulement, l'employeur dans*

l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 9, 10 et 12, et de leurs arrêtés d'exécution, ainsi que l'utilisateur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 12ter et l'entreprise de travail intérimaire, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 12quater. »

La signature, par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise de travail intérimaire, de la Charte pour la sécurité des travailleurs intérimaires dont mention ci-dessus, § 3, ainsi que son respect scrupuleux par les parties signataires doit, en principe, les mettre à l'abri de sanctions pénales infligées sur la base de l'article 85 précité.

Section VI : La prévention de la répétition des accidents de travail graves et l'extension des pouvoirs de l'inspection technique (loi du 25 février 2003)

Les articles 5 à 7 de la loi du 25 février 2003 contiennent diverses dispositions destinées à prévenir la répétition des accidents du travail graves et qui étendent les possibilités d'action de l'Inspection technique.

Bien que la matière ne relève pas à proprement parler de la responsabilité pénale des employeurs, l'importance de cette nouvelle législation nécessite qu'un bref commentaire en soit donné dès à présent.

§ 1^{er} : La prévention de la répétition des accidents de travail graves

En vertu du nouvel article 94ter de la loi du 4 août 1996, lorsqu'un accident du travail grave leur est notifié, les fonctionnaires de l'Inspection technique désignent un expert (ils peuvent toutefois renoncer à cette faculté si, dans les huit jours suivant l'accident, l'employeur leur communique un rapport circonstancié en la matière).

Est considéré comme « *accident du travail grave* » tout accident du travail qui doit, en raison de sa gravité, être déclaré par l'employeur à l'Inspection technique. Le Roi détermine, par arrêté royal délibéré en conseil des ministres, les critères auxquels doit répondre un accident du travail pour être considéré comme un « accident du travail grave » (article 94bis, loi du 4 août 1996).

Cet arrêté royal a été adopté le 28 mai 2003 ; il a été publié au *Moniteur belge* du 12 juin 2003.

L'expert en question est un expert en matière d'examen d'accidents du travail graves, qui est repris sur une liste établie par l'Inspection technique.

Il a pour mission d'examiner les causes et les circonstances de l'accident du travail grave, de formuler les recommandations appropriées pour en éviter la répétition.

Il doit également reprendre, dans un rapport écrit, les éléments de l'enquête, les causes constatées et les recommandations formulées. Ce rapport doit être communiqué à l'Inspection technique, à l'employeur de la victime et, selon le cas, à l'assureur-loi de l'employeur.

Ses honoraires sont fixés à 81,51 € par heure. Ils sont dus par l'assureur-loi de l'employeur sur production d'une créance détaillant ses prestations (article 94quinquies, loi du 4 août 1996).

L'assureur-loi qui a payé ces honoraires peut en réclamer le montant à l'employeur avec un maximum de 300 € par événement à l'occasion duquel un ou plusieurs travailleurs sont devenus victimes d'un accident du travail grave (article 94sexies, loi du 4 août 1996).

Les personnes ayant été impliquées dans l'accident du travail grave sont tenues de collaborer avec l'expert (article 94septies).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2003, sauf l'article 94ter dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2004 (A.R. du 28 mai 2003, *M.B.*, 12 juin 2003).

§ 2 : L'extension des pouvoirs de l'Inspection technique

L'article 6 de la même loi complète l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail. Il étend considérablement les pouvoirs des fonctionnaires de l'Inspection technique en vue de prévenir la survenance d'accidents du travail.

Ces fonctionnaires peuvent désormais

- prendre des mesures conservatoires également lorsque les prestations de travail sont fournies par des indépendants (cette disposition vise à lutter contre les violations de la législation sociale qui seraient commises via le recours au travail de « faux indépendants ») ;
- ordonner la cessation de tout travail pour lequel des mesures organisationnelles doivent être prises, lorsque ces mesures n'ont pas été prises et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger. Cette cessation est ordonnée en attendant que les personnes tenues à ces obligations aient pris ces mesures ;
- ordonner de prendre des mesures organisationnelles complémentaires concernant les services internes de prévention et de protection au

travail, qui doivent être institués en application de la législation sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, lorsqu'ils constatent que les mesures organisationnelles qui doivent être prises ne l'ont pas été ou ne l'ont été que partiellement et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger. Ils peuvent fixer un délai dans lequel les mesures organisationnelles complémentaires doivent être prises ;

- ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, qui sont recommandées aux employeurs par des conseillers en prévention de services internes ou externes de prévention et de protection au travail afin de garantir la sécurité et la santé des travailleurs, lorsqu'ils constatent que ces employeurs ne prennent pas ces mesures ou qu'ils ne les prennent que partiellement, lorsqu'en raison de cette abstention, ils contreviennent à la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ils peuvent également ordonner de prendre des mesures alternatives, qui conduisent à un résultat au moins équivalent en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs. Ils peuvent également fixer un délai dans lequel ces mesures organisationnelles complémentaires doivent être prises.

Un recours contre ces mesures peut être exercé auprès du Ministre de l'Emploi et du Travail. Il doit être envoyé par lettre recommandée. Il n'a pas d'effet suspensif (article 7, loi du 25 février 2003, insérant un nouveau § 2 dans l'article 3 de la loi du 16 novembre 1972. L'arrêté royal d'exécution a été adopté le 28 mai 2003 ; il a été publié au *Moniteur belge* du 12 juin 2003).

CHAPITRE III : LA RESPONSABILITE CIVILE

Section I: La responsabilité civile de l'employeur en cas d'accident du travail

La matière est régie par l'article 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (M.B., 24 avril 1971).

Cette disposition était initialement libellée comme suit:

“ § 1er: *Indépendamment des droits découlant de la présente loi, une action en justice peut être intentée, conformément aux règles de la responsabilité civile, par la victime ou ses ayants droit:*

1° *contre l'employeur qui a causé intentionnellement l'accident du travail ou causé intentionnellement un accident ayant entraîné un accident du travail;*

2° *contre l'employeur, dans la mesure où l'accident du travail a causé des dommages aux biens du travailleur;*

3° *contre le mandataire ou le préposé de l'employeur qui a causé intentionnellement l'accident du travail;*

4° *contre les personnes autres que l'employeur, ses mandataires ou préposés, qui sont responsables de l'accident;*

5° *contre l'employeur, ses mandataires ou préposés, lorsque l'accident est survenu sur le chemin du travail.*

§ 2: *Indépendamment des dispositions du § 1er, l'assureur reste tenu du paiement des indemnités résultant de la présente loi, dans les délais fixés aux articles 41 et 42.*

La réparation en droit commun qui ne peut se rapporter à l'indemnisation des dommages corporels, telle qu'elle est couverte par la présente loi, peut se cumuler avec les indemnités résultant de la présente loi.”

Par “préposé”, l'on entend le “préposé” au sens de l'article 1384 du Code civil, c'est-à-dire toute personne qui se trouve sous la subordination d'un commettant.

L'employeur a l'obligation d'être assuré contre les accidents du travail auprès d'une compagnie d'assurance (article 49, loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971).

En principe, l'employeur est donc immunisé contre une éventuelle action en responsabilité civile que dirigerait contre lui un travailleur victime d'un accident du travail, sauf

- s'il s'agit d'un accident *causé intentionnellement* par lui-même (article 46, § 1er, 1°, loi du 10 avril 1971), ou
- en ce qui concerne le dommage *aux biens* du travailleur (article 46, § 1er; 2°, loi du 10 avril 1971).

Deux dispositions additionnelles prévoient

- que l'employeur, ses préposés ou mandataires peuvent voir leur responsabilité civile mise en cause lorsqu'il s'agit d'un accident de roulage (article 7, loi du 25 janvier 1999, ajoutant un 6° au § 1er de l'article 46 de la loi du 10 avril 1971);
- que l'employeur qui manque gravement aux obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité et d'hygiène au travail et qui a exposé des travailleurs à des risques professionnels dans les conditions visées par l'article 46, § 1er, 7°, de la loi du 10 avril 1971 tel qu'ajouté par l'article 97 de la loi du 24 décembre 1999 portant des dispositions sociales, c'est-à-dire en s'abstenant de prendre les mesures de sécurité qui lui ont été prescrites par les fonctionnaires chargés de la surveillance de la législation relative à la sécurité au travail (il s'agit, en pratique, des agents de l'Inspection technique).

Cette disposition prévoit la possibilité de déclarer civilement responsable

" *l'employeur qui ayant méconnu gravement les obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité et l'hygiène du travail a exposé des travailleurs au risque d'accident du travail, alors que les fonctionnaires désignés pour surveiller l'application desdites dispositions lui ont signalé par écrit le danger auquel il expose ces travailleurs.*

La mise en demeure écrite mentionne les infractions aux prescriptions en matière de sécurité et d'hygiène du travail qui ont été constatées, le risque spécifique d'accident du travail ainsi créé, les mesures concrètes de prévention à prendre ainsi que le délai dans lequel ces mesures doivent être réalisées, sous peine de donner à la victime ou à ses ayants droit la possibilité d'intenter une action en responsabilité civile dans l'éventualité d'un accident.

L'action en responsabilité civile ne peut pas être intentée contre

l'employeur qui prouve que l'accident est également dû au non-respect, par le travailleur victime de l'accident, des instructions de sécurité que l'employeur lui a préalablement notifiées par écrit, alors que les moyens de sécurité nécessaires ont été mis à sa disposition."

Inversement, l'employeur bénéficie d'une immunité de responsabilité civile dans tous les autres cas de figure. Comme le lecteur l'aura constaté à la lecture du Chapitre II, il pourra toutefois voir sa responsabilité pénale mise en cause même dans des cas où il bénéficie d'une exonération de responsabilité civile.

Section II: La responsabilité civile du travailleur

§ 1er: Responsabilité civile du travailleur vis-à-vis de la victime

Nous pouvons être bref, la matière ayant donné lieu à de nombreux développements en doctrine (voy. notamment FAGNART, J.-L., "Les immunités dans l'entreprise", dans VAN DER VORST, P. (sous la direction de -), *Cent ans de droit social belge*, Bruxelles, Bruylant, 1986, 211 et s., 213-217).

L'article 46, § 1er, 3°, de la loi du 10 avril 1971 prévoit qu'en cas d'accident du travail, une action en dommages et intérêts peut être introduite

" *contre le mandataire ou le préposé de l'employeur qui a causé intentionnellement l'accident du travail.*"

Par "préposé" il y a lieu d'entendre tout travailleur au sens large, indépendamment de sa position hiérarchique dans l'entreprise. La notion de « préposé » au sens du droit de la responsabilité civile est donc différente de celle prévue par le droit pénal social.

Ce "préposé" bénéficie, en principe, d'une totale immunité sur le plan civil s'il est à l'origine de l'accident du travail. Il n'en va autrement que s'il a causé *intentionnellement* l'accident, c'est-à-dire voulu la lésion préjudiciable au travailleur victime de l'accident (FAGNART, J.-L., "Les immunités dans l'entreprise", dans VAN DER VORST, P. (sous la direction de -), *Cent ans de droit social belge*, Bruxelles, Bruylant, 1986, 211 et s., 213-217).

Il en résulte que le travailleur bénéficie d'une immunité plus importante que celle prévue par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Alors que celle-ci permet la mise en cause de la responsabilité civile du travailleur en cas de faute dolosive, de faute lourde et de faute légère répétée, l'article 46, § 1er, 3° de la loi du 10 avril 1971 ne permet sa mise en cause *qu'en cas de faute intentionnelle, c'est-à-dire dolosive* (FAGNART, J.-L., o. c., dans *Cent ans de droit social belge*, 211, 222).

§ 2 : Responsabilité du travailleur vis-à-vis de l'employeur

A. Il peut arriver que l'accident du travail litigieux trouve son origine dans un emploi défectueux d'une machine de l'entreprise, c'est-à-dire d'un outil de travail. Celui-ci a été détruit suite à cet usage défectueux.

L'employeur pourra être tenté de demander des dommages et intérêts au travailleur qui est à l'origine de cet emploi défectueux.

B. La matière est régie par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les principes gouvernant la matière ont été exposés ci-avant, Chapitre Ier.

Nous nous permettons d'y renvoyer le lecteur.

§ 3 : Le cas particulier du coordinateur de sécurité

1. Le coordinateur de sécurité : ses missions

Les missions du coordinateur de sécurité ont été passées en revue ci-dessus, Chapitre II, section III, § 3. Ni le coordinateur-projet, ni le coordinateur-réalisation n'ont de pouvoir de décision. Ils ne sont pas les « gendarmes du chantier ».

2. La responsabilité civile du coordinateur

Les principes gouvernant la responsabilité civile professionnelle sont applicable tant au coordinateur-projet qu'au coordinateur-réalisation. Nous n'effectuons dès lors aucune distinction entre ces deux types de coordinateurs au cours des pages qui suivent.

Le coordinateur ne devant pas nécessairement être un membre du personnel de l'entreprise, nous distinguerons selon que le coordinateur est un indépendant ou un salarié.

2.1. Le coordinateur est un indépendant

Si le coordinateur commet une faute (intentionnelle, lourde, légère, habituelle ou non ...), il doit en répondre sur le plan civil, par application des articles 1142 et suivants du Code civil.

Par « faute », il y a lieu d'entendre tout manquement, même bénin, aux obligations résultant de la loi du 4 août 1996, de l'arrêté royal d'exécution du 25 janvier 2001 ou du contrat conclu entre les différents partenaires présents sur le chantier et le coordinateur.

La « faute » dont le coordinateur devra répondre au niveau de sa responsabilité civile est celle qui aura occasionné un dommage, c'est-à-dire un préjudice. Tout manquement à ce que requiert son devoir ne suffit pas à entraîner la responsabilité civile du coordinateur. Il y a dès lors lieu d'examiner si la faute a causé un dommage avant de mettre en cause la responsabilité civile du coordinateur.

Amené à se prononcer sur la question de savoir qui est civilement responsable en cas d'accident du travail, le juge se fera une conviction en prenant en considération toutes les particularités du cas d'espèce. Il ne pourra considérer le coordinateur comme civilement responsable que si, et seulement si, l'accident trouve sa cause dans une faute commise par le coordinateur, c'est-à-dire une violation des obligations lui incombant en vertu de la loi du 4 août 1996, de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 et du contrat intervenu entre parties..

Si, outre une faute commise par le coordinateur, un ou plusieurs acteurs du chantier ont également commis une faute et que c'est l'ensemble de ces manquements qui a contribué à la survenance de l'accident, le juge pourra conclure soit à la rupture du lien causal (et considère ainsi que la faute commise par le coordinateur n'a joué aucun rôle dans la survenance de l'accident), soit au partage des responsabilités (auquel cas la charge des dommages et intérêts sera répartie entre les divers responsables à concurrence de la gravité de leurs fautes respectives – d'où la nécessité, prévue par l'article 65 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001, pour les coordinateurs de souscrire une assurance responsabilité civile).

A la date à laquelle les présentes pages sont écrites, nous n'avons pas connaissance de jurisprudence rendue en la matière.

2.2. Le coordinateur est un salarié

Le cas de figure envisagé est celui où la personne chargée nommément des missions de coordination est un travailleur salarié (par exemple un architecte ou un ingénieur) d'une entreprise dont l'objet social est d'assurer des missions de coordination, ou encore d'une des entreprises présentes sur un chantier.

En cas de faute (cette notion revêt la même acception que ci-dessus, 2.1.), l'entreprise occupant le coordinateur sera responsable civilement selon les mêmes critères, et dans la même mesure, où il se serait agi d'un coordinateur indépendant (faute intentionnelle, lourde, légère, habituelle ou non ...). Elle pourra ensuite se retourner contre le coordinateur dans les cas prévus par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

Section III : Le cas particulier de l'utilisateur vis-à-vis de l'assureur et du travailleur intérimaire

L'employeur du travailleur intérimaire est, sans contestation possible, l'entreprise de travail intérimaire. C'est elle qui doit, dès lors, souscrire pour le travailleur intérimaire une police d'assurance contre les accidents du travail. L'entreprise de travail intérimaire ne peut donc voir sa responsabilité civile mise en cause que dans les cas visés ci-dessus, Section I.

L'utilisateur n'est pas l'employeur mais un tiers.

Sa responsabilité civile pourra être mise en cause par la victime ou ses ayants droits dans le cas prévu par l'article 46, § 1^{er}, 4^o, c'est-à-dire si l'utilisateur (« *personne autre que l'employeur, ses mandataires ou préposés*») est responsable de l'accident.

Elle pourra, de même, être mise en cause par l'assureur-loi de l'entreprise de travail intérimaire si l'utilisateur est responsable de l'accident (articles 46, § 1^{er}, 4^o et 47, loi du 10 avril 1971). Concrètement, cela pourra se produire si l'utilisateur a fait effectuer par l'intérimaire des tâches non prévues au contrat, ou pour lesquelles il n'est pas qualifié. Si l'intérimaire a l'habitude d'effectuer des tâches de secrétariat, qu'il a été engagé pour cela par l'entreprise de travail intérimaire et si l'utilisateur lui fait effectuer des tâches dangereuses ou lourdes, en cas d'accident l'assureur-loi de l'entreprise de travail intérimaire pourra se retourner contre l'utilisateur en raison de la faute commise par celui-ci.

DEUXIEME PARTIE : LES REGLES DE PROCEDURE

CHAPITRE Ier : LES ACTEURS DU DROIT PENAL SOCIAL

Section I : Les services d'inspection

§ 1^{er} : Structure

Contrairement à d'autres pays, la Belgique ne dispose pas d'un seul service d'inspection chargé de contrôler le respect, par les employeurs, de l'ensemble de la législation sociale. Au fur et à mesure de l'évolution de celle-ci, le contrôle du respect de ses divers volets a été confié à des services d'inspection distincts, dépendant chaque fois du ministère en charge du volet législatif concerné.

Cette diversité est reflétée par l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail (*M.B.*, 8 décembre 1972) :

« *La présente loi détermine les attributions des fonctionnaires qui relèvent de l'autorité des ministres ayant dans leurs attributions l'emploi et le travail, la prévoyance sociale, la santé publique et les affaires économiques et qui sont chargés de surveiller le respect de la législation relative à l'hygiène et la médecine du travail, la protection du travail, la réglementation et les relations de travail, la sécurité du travail, la sécurité sociale et l'assistance sociale.* »

Tous ces fonctionnaires sont appelés « inspecteurs sociaux », quel que soit le grade (contrôleur social, inspecteur chef de district, inspecteur-directeur, conseiller général) dans la hiérarchie de l'administration.

Il sortirait de l'objet du présent ouvrage de se livrer à un examen des divers services d'inspection sociale. Nous nous permettons de renvoyer, sur ce point, le lecteur aux publications spécialisées en la matière (HEIRMAN, J.-Cl., « L'employeur et l'inspection des lois sociales », *Orientations*, 1998, 196 et s. ; LAGASSE, F., *Droit pénal social : manuel pratique*, Larcier, 2003, 13 et s. ; SOUVEREIJNS, J.-M., HEIRMAN, J.-Cl., et SCHREIBER, G., « L'inspection des lois sociales. Ses compétences et ses relations avec le pouvoir judiciaire », dans *Le droit pénal social et les contrats de travail spéciaux*, Liège, C.U.P., 1997, 31 et s.).

Le service d'inspection généralement compétent en matière de respect de la législation sur la sécurité et le bien-être au travail, ainsi qu'en cas de surveillance d'un accident du travail, est

l'inspection technique, dépendant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

L'inspection technique est compétente, de façon générale, pour tout ce qui concerne la sécurité au travail en général (respect du R.G.P.T. et du Code sur le bien-être, de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution, etc.). Elle est composée d'ingénieurs civils et industriels et de contrôleurs techniques.

Parfois, l'inspection des mines est également amenée à intervenir lorsque l'accident survient dans certaines entreprises relevant de sa compétence (sidérurgie, mines, minières ou carrières). Ses agents sont chargés de veiller au respect de la réglementation relative à la sécurité du travail, mais également de la réglementation en matière de salaires, de durée du travail, du repos dominical et de règlements de travail.

§ 2 : Compétences (résumé succinct)

Les pouvoirs des inspecteurs sociaux sont énumérés aux articles 3 et suivants de la loi du 16 novembre 1972.

Les plus importants sont les suivants :

- le droit de pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail ou autres lieux soumis à leur contrôle où dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer qu'y travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils exercent la surveillance (article 4, § 1^{er}, 1^o, loi du 16 novembre 1972). Ce pouvoir, au premier abord exorbitant, se justifie par la nécessité de constater « sur le fait » d'éventuelles infractions à la législation sociale ;
- le droit de récolter toutes informations qui leur semblent judicieuses (prendre l'identité des personnes se trouvant sur les lieux de travail, les auditionner, saisir contre récépissé toutes pièces utiles à l'exercice de leur mission, prendre des photos, etc.) (article 4, § 1^{er}, 2^o, loi du 16 novembre 1972). Des photos sont systématiquement prises en cas d'accident du travail ;
- le droit de dresser procès-verbal ou, au contraire, celui de donner un délai pour se mettre en règle à défaut de quoi un procès-verbal sera dressé lors du prochain contrôle (article 9, loi du 16 novembre 1972) ;
- le droit de donner des injonctions et de prescrire les mesures adéquates en vue de prévenir les menaces pour la santé ou la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail (article 3, loi du 16 novembre 1972). Cette prérogative est fréquemment utilisée par les agents de l'inspection

technique.

Ils peuvent ainsi

- ordonner que des modifications soient apportées, dans le délai qu'ils fixent ou sans délai, aux lieux de travail ;
- interdire temporairement ou définitivement d'occuper un lieu de travail, d'utiliser ou de maintenir en service certaines machines ou certains équipements, de mettre en œuvre certaines substances ou préparations dangereuses ou sources de risques d'infection, d'appliquer certains processus de production ou de détenir certains produits ou déchets dangereux, d'utiliser des méthodes correctes d'identification des risques dus à des substances, préparations ou déchets dangereux ;
- ordonner la cessation de tout travail sur un lieu de travail ou sur un autre lieu soumis à leur contrôle, si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige ;
- faire évacuer immédiatement chaque lieu de travail ou chaque lieu soumis à leur contrôle, des équipements, des installations, des machines, du matériel, des appareils, des produits ou des déchets de fabrication, si le danger leur apparaît comme imminent ;
- entreprendre les mêmes actions vis-à-vis des indépendants qui oeuvrent sur un même lieu de travail avec des travailleurs et ont, de ce fait, des obligations en application de la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- ordonner la cessation de tout travail pour lequel, conformément à la réglementation applicable sous leur surveillance, des mesures organisationnelles doivent être prises, lorsque ces mesures n'ont pas été prises et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger (cette cessation est ordonnée en attendant que les personnes tenues à ces obligations aient pris ces mesures) ;

- ordonner de prendre des mesures organisationnelles complémentaires concernant les services internes de prévention et de protection au travail qui doivent être instituées en application de la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, lorsqu'ils constatent que des mesures organisationnelles qui doivent être prises dans le cadre de cette réglementation ne sont pas prises ou ne le sont que partiellement et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger. Ils peuvent fixer le délai dans lequel les mesures organisationnelles complémentaires doivent être prises ;
- ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, qui sont recommandées aux employeurs par des conseillers en prévention des services internes ou externes de prévention et de protection au travail afin de garantir la sécurité et la santé des travailleurs, lorsqu'ils constatent que ces employeurs ne prennent pas ces mesures, ou ne les prennent que partiellement, lorsqu'en raison de cette abstention ils contreviennent à la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ils peuvent également ordonner de prendre des mesures alternatives, conduisant à un résultat au moins équivalent en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs.

Ces quatre dernières prérogatives ont été introduites par l'article 6 de la loi du 25 février 2003 (voy. ci-avant, Première partie, Chapitre II, Section VI).

Ces pouvoirs, qui ne peuvent être exercés qu'en cas d'urgence, sont exercés le plus souvent par des agents de l'inspection technique, voire par ceux de l'inspection médicale. Ainsi, un ingénieur de l'inspection technique pourra ordonner la cessation de travaux de construction ou de génie civil s'il constate que des règles de sécurité élémentaires prescrites par le R.G.P.T., par la loi du 4 août 1996 ou ses arrêtés d'exécution ne sont pas respectées et qu'il y a dès lors un danger certain pour les travailleurs en cas de poursuite du travail dans de telles conditions.

Un recours contre les mesures prescrites ou prises par les inspecteurs peut être exercé auprès du Ministre dont ils relèvent (concrètement : le Ministre de l'Emploi et du Travail). Ce recours n'a pas d'effet suspensif (article 3, § 2, loi du 16 novembre 1972).

Section II : Les juridictions

Les règles de droit pénal social, dont font partie les dispositions relatives à la sécurité au travail, sont susceptibles d'être appliquées

- par les juridictions répressives ;
- par les juridictions du travail.

§ 1^{er} : Les juridictions répressives

1. Les juridictions répressives en général

Les juridictions répressives sont

- le tribunal de police, pour les contraventions (c'est-à-dire les infractions punies d'un à huit jours d'emprisonnement et d'une amende de 1 € à 25 € ou d'une de ces peines seulement);
- le tribunal de première instance, section correctionnelle, souvent appelé « tribunal correctionnel », pour les délits, ainsi qu'en tant que juridiction d'appel des jugements du tribunal de police (est un délit toute infraction punie d'un emprisonnement compris entre huit jours et cinq ans et d'une amende supérieure à 26 € ou d'une de ces peines seulement);
- la cour d'appel, en tant que juridiction d'appel du tribunal de première instance ;
- la cour d'assises, en tant que juridiction siégeant en premier et dernier ressort, pour les crimes (c'est-à-dire toute infraction punie d'au moins cinq ans d'emprisonnement) qui n'ont pas été « correctionnalisés » par la chambre des mises en accusation (c'est-à-dire, après admission des circonstances atténuantes, renvoyés au tribunal correctionnel).

2. Les juridictions répressives en droit pénal social

La quasi-totalité des infractions de droit pénal social, comme les infractions au R.G.P.T., à la loi du 4 août 1996 et au Code sur le bien-être sont des délits, relevant de la compétence du

tribunal correctionnel, c'est-à-dire des chambres répressives du tribunal de première instance..

Ces chambres sont composées d'un ou de trois juges, effectifs ou suppléants (article 78, C. J.).

Lorsqu'elles sont amenées à se prononcer en matière de droit pénal social, le siège du ministère public est occupé non par le procureur du Roi (ou un de ses substituts) mais par l'auditeur du travail (ou un de ses substituts), c'est-à-dire par un officier du ministère public spécialisé en droit social (cf. ci-après, Section III).

En degré d'appel, la cause est soumise à une des chambres correctionnelles de la cour d'appel. Le siège du ministère public est occupé par un magistrat (avocat général ou substitut général) de l'auditorat général près la cour du travail.

§ 2 : Les juridictions du travail

Les juridictions du travail sont les juges naturels des litiges relatifs à l'application de la législation sociale dans son sens le plus large (droit du travail, droit de la sécurité sociale).

Le droit pénal social, en ce compris la répression des infractions à la législation relative à la sécurité au travail, ne fait pas partie comme tel de la compétence des juridictions du travail. Toutefois, lorsqu'un dossier de droit pénal social ou de sécurité au travail a donné lieu à un classement sans suite par l'auditorat du travail (voir ci-après, Section III et Chapitre IV), il est en général transmis au Directeur général du service des études du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale afin que ce fonctionnaire inflige une amende administrative à l'employeur. Celui-ci peut introduire un recours contre la décision infligeant l'amende ; ce recours est porté devant le tribunal du travail.

Section III : Les autorités de poursuite

§ 1^{er} : En premier degré

En vertu de l'article 138 du Code judiciaire, « *Le ministère public exerce l'action publique selon les modalités déterminées par la loi.* »

Devant les tribunaux de première instance et de police, les fonctions du ministère public sont exercées par les membres du parquet du procureur du Roi (article 150, alinéa 2, C.J.).

Devant les juridictions du travail, ainsi que devant les chambres du tribunal correctionnel saisies de poursuites pénales en cas d'infraction au droit pénal social (en ce compris le droit de la sécurité au travail), l'action publique est exercée par les membres de l'auditorat du travail (article 152, C.J.). Celui-ci constitue un parquet spécialisé en droit social, chargé d'exercer

l'action publique devant les juridictions répressives et d'intervenir, en matière civile, par voie d'action, de réquisition ou d'avis (article 138, alinéas 1^{er} et 3, *C.J.*).

§ 2 : En degré d'appel

En vertu de l'article 143 du Code judiciaire, le procureur général près la cour d'appel est chargé d'exercer toutes les missions du ministère public près la cour d'appel, la cour du travail, les cours d'assises et les tribunaux de son ressort.

Il est assisté de deux parquets généraux distincts, qu'il dirige tous les deux :

- le parquet général près la cour d'appel, composé d'avocats généraux et de substituts du procureur général ;
- l'auditorat général près la cour du travail, composé d'avocats généraux et de substituts généraux.

Dans les matières relevant du droit pénal social (en ce compris le droit de la sécurité au travail), l'action publique est exercée, devant les chambres correctionnelles de la cour d'appel, par un avocat général ou substitut général, membre de l'auditorat général.

CHAPITRE II : LES PROCES-VERBAUX – LEUR FORCE PROBANTE

L'article 9, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 novembre 1972 confère aux inspecteurs sociaux, en ce compris les agents de l'inspection technique, le droit de dresser procès-verbal (cf ci-avant, Chapitre Ier, Section I, § 1^{er}).

En vertu de l'article 9, alinéa 2, de la même loi, une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant et, le cas échéant, à son employeur, dans un délai de quatorze jours prenant cours le lendemain du jour de constatation de l'infraction. Il vaut alors jusqu'à preuve du contraire. (sur cette problématique, LAGASSE, F., *Droit pénal social : manuel pratique*, Larcier, 2003, 35-36 et références citées).

La communication doit avoir lieu dans les quatorze jours suivant celui de la constatation de l'infraction, non celui de la commission de l'infraction.

Si cette communication n'a pas lieu dans le délai légal, le procès-verbal n'aura plus que la force probante que le juge du fond lui reconnaîtra. Il ne vaudra plus jusqu'à preuve du contraire. Le ministère public pourra donc tenter (avec certaines chances de succès selon le cas) d'établir l'existence de l'infraction par d'autres modes de preuve (notamment par

témoins), mais sa tâche sera rendue plus ardue.

CHAPITRE III : EXAMEN DE DEUX INFRACTIONS GRAVES : L'OBSTACLE A LA SURVEILLANCE ET LE NON-RESPECT DES MESURES PRESCRITES PAR LES INSPECTEURS SOCIAUX

Deux infractions graves sont susceptibles d'être commises par les employeurs dont l'entreprise commet des manquements au droit de la sécurité au travail :

- l'obstacle à la surveillance ;
- le non-respect des mesures prescrites par les inspecteurs sociaux.

§ 1^{er} : L'obstacle à la surveillance exercée par les inspecteurs techniques

En vertu de l'article 15, 2°, de la loi du 16 novembre 1972, est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 1.000 à 5.000 € ou d'une de ces peines seulement « *toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution* ». Le montant de l'amende est, par application des décimes additionnels, multiplié par deux et demi, soit compris entre un minimum de 2.500 € et un maximum de 12.500 €.

L'obstacle à la surveillance nécessite soit une attitude active du contrevenant (par exemple le fait de s'opposer physiquement à l'accomplissement de la mission de l'inspecteur), soit une abstention répréhensible (comme le fait de ne pas ouvrir la porte de l'entreprise lorsqu'on en a l'obligation).

Ainsi, lorsqu'un inspecteur social ou technique se présente à l'entreprise, l'employeur doit lui ouvrir la porte dès lors que l'inspecteur a produit les documents justificatifs de ses fonctions. Il est tenu de lui présenter, lorsqu'il en a fait la demande, les documents dont l'établissement et la tenue sont prévus par la législation sociale.

Se refuser à l'accomplissement de tels devoirs prévus par la législation sociale expose le contrevenant à se voir dresser un procès-verbal pour obstacle à la surveillance.

§ 2 : Le non-respect des injonctions données par les inspecteurs techniques notamment en vertu de la loi du 25 février 2003

L'article 16 de la loi du 16 novembre 1972 prévoit que peut être puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 1.000 € à 50.000 € ou d'une de ces peines seulement (à majorer des décimes additionnels de sorte que le montant total doit être multiplié par deux et demi) « *l'employeur, ses préposés ou mandataires qui n'auront pas observé les mesures prescrites en vertu de l'article 3.* » L'amende est infligée autant de fois qu'il y a de travailleurs occupés en contravention des mesures prescrites, avec un maximum de 200.000 € (à multiplier par deux et demi, par application des décimes additionnels).

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum (article 18, loi du 16 novembre 1972).

Lorsque la condamnation est prononcée à charge d'un « préposé », l'employeur est civilement responsable du paiement des amendes, c'est-à-dire qu'il peut être tenu au paiement de celles-ci (article 19, loi du 16 novembre 1972).

L'employeur qui, dans le cadre de la loi du 25 février 2003, aura fait l'objet d'une visite de la part de l'inspection technique accompagnée de prescriptions déterminées, agira sagement en se conformant scrupuleusement aux conseils émanant des inspecteurs, faute de quoi il courra le risque de se voir sanctionné non seulement pour un ou plusieurs non-respects du R.G.P.T. ou du Code sur le bien-être, mais encore du chef d'infraction à l'article 16 de la loi du 16 novembre 1972.

CHAPITRE IV : LA PROCEDURE EN CAS D'INFRACTION A LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Section I : L'établissement d'un procès-verbal

Lorsqu'un inspecteur technique constate l'existence d'une infraction à la législation du travail (en ce compris au R.G.P.T., à la législation sur le bien-être, etc.), il peut dresser procès-verbal. Il n'en a pas l'obligation.

Copie en est transmise au ministère public (concrètement, à l'auditeur du travail), au contrevenant, le cas échéant à son employeur et, si les faits constatés sont susceptibles de déboucher sur une répression administrative (c'est-à-dire s'il s'agit de faits visés aux articles 1^{er} ou 1^{er bis} de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas

d'infraction à certaines lois sociales), au Directeur général du service des études du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (ex-ministère de l'Emploi et du Travail) (article 6, loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales ; article 9, alinéa 2, loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail).

Il appartient ensuite à l'auditorat du travail de décider de la suite à réserver au procès-verbal.

Section II : Le choix de l'auditeur du travail

L'article 7 de la loi du 30 juin 1971 prévoit que le ministère public dispose d'un délai pour prendre position.

Ce délai est de deux mois, sauf en cas d'occupation de main-d'œuvre étrangère en séjour illégal, où il est de six mois.

En principe, en cas d'occupation de main-d'œuvre étrangère en séjour illégal, les poursuites seront pénales, sauf si l'auditeur en décide autrement dans les six mois.

Inversement, pour toutes les autres infractions, le dossier fera l'objet d'une procédure de répression administrative, à moins que l'auditeur en décide autrement dans les deux mois.

En cas d'accident du travail, le procès-verbal est ainsi susceptible de connaître trois suites différentes :

- des poursuites pénales (celles-ci sont quasi-toujours exercées en cas d'accident du travail mortel), si l'auditeur se prononce en ce sens dans les deux mois ;
- un classement sans suite et une procédure de répression administrative, si l'auditeur ne décide pas d'intenter des poursuites pénales dans les deux mois ;
- une éventuelle procédure de « transaction pénale ».

En l'absence de politique criminelle d'ensemble au niveau national, un accident du travail sera susceptible de donner lieu à des poursuites pénales dans un arrondissement et à un classement sans suite suivi d'une procédure de répression administrative dans un autre. La plupart des auditorats ont toutefois pour pratique de poursuivre systématiquement au pénal en cas d'accident du travail mortel.

Section III : La transaction pénale

L'article 216*bis* du Code d'instruction criminelle prévoit que le ministère public peut proposer au contrevenant l'extinction de l'action publique moyennant le paiement d'une somme d'argent lorsque l'infraction est punissable soit d'une amende, soit d'un emprisonnement d'une durée inférieure à cinq ans.

Tel est le cas des infractions au droit de la sécurité au travail.

Ce mécanisme est appelé, dans le langage courant, « transaction pénale » : en acceptant le paiement de la somme d'argent dont le montant est ainsi fixée par le ministère public, le contrevenant « transige » avec l'autorité de poursuite. En cas de paiement, les poursuites pénales, avec les aléas qui y sont liés, ne seront pas exercées.

La somme dont le paiement est ainsi proposé ne peut être supérieure au maximum de l'amende prévue par la loi (majorée des décimes additionnels) ni être inférieure à 10 € majorés des décimes additionnels.

Pour les infractions de droit pénal social susceptibles de donner lieu aux sanctions les plus importantes (occupation de main-d'œuvre étrangère n'ayant pas de permis de travail ou de permis de séjour, travail d'un chômeur non inscrit au registre du personnel, obstacle à la surveillance, contravention à la réglementation applicable en matière de documents sociaux et de travail à temps partiel), la somme dont le paiement peut être proposée par le ministère public ne peut être inférieure au minimum du montant prévu pour les amendes administratives qui seraient applicables en cas de répression opérée conformément à la loi du 30 juin 1971 (voir ci-après, Section V). Ce montant peut, le cas échéant, être réduit par admission des circonstances atténuantes jusqu'à un « minimum incompressible » de 40 % du minimum des amendes administratives prévues (80 % en cas d'occupation de main-d'œuvre étrangère n'ayant ni permis de travail, ni permis de séjour). Dans certains cas, le montant de l'amende administrative doit être multiplié par le nombre de travailleurs concernés.

Section IV : Les poursuites pénales

En cas d'infraction à la législation sociale, comme par exemple au R.G.P.T., l'auditeur du travail peut poursuivre l'employeur ou, le cas échéant, son préposé devant le tribunal correctionnel.

La partie ayant succombé pourra interjeter appel devant la cour d'appel.

Les règles applicables sont celles du Code d'instruction criminelle.

Section V: La procédure de répression administrative

Lorsque l'infraction (volontaire ou non) à la législation sociale a donné lieu à un classement sans suite pénale, les poursuites pénales peuvent être remplacées par une répression administrative.

§ 1er: Problématique générale

La répression pénale des infractions aux lois sociales présente plusieurs inconvénients.

A. Tout d'abord, la répression pénale est souvent considérée comme obsolète par rapport à l'état actuel des mentalités. Ainsi, le profane a difficile à comprendre que des "délits sociaux", apparaissant à bien des égards comme peu graves (non-paiement de cotisations de sécurité sociale, occupation de main-d'oeuvre "au noir", tenue incomplète des documents sociaux ...) puissent donner lieu à des peines correctionnelles à l'instar de celles qui sont prononcées à l'égard de personnes déclarées responsables d'infractions jugées plus graves par la morale sociale comme, par exemple, des actes de violence (sur cette problématique, voy. CLOQUET, E., "Réflexions critiques à propos du droit pénal social belge", *J.T.T.*, 1986, 69-77; PONNET, G., "L'évolution de la loi du 30 juin 1971", *Rev. Trav.*, avril-juin 1991, 11-16).

B. De plus, l'application de sanctions pénales semble de moins en moins dissuasive vis-à-vis des délinquants. Dans la mesure où, à l'heure actuelle, à peu près toutes les dispositions de droit social sont assorties de sanctions pénales, la sanction pénale elle-même en vient à être dépréciée et à perdre de son caractère "dégradant" et, de ce fait, dissuasif (BOSLY, H.-D., "Dix années de droit pénal social - 1971-1981", *J.T.T.*, 1983, 125-137; CLOQUET, E., o. c., *J.T.T.*, 1986, 69-77; PATTE, M., "Droit social et droit pénal social", *J.T.T.*, 1978, 38-62; PIRENNE, P., "Droit pénal social: répression ou dissuasion ?", *Rev. Trav.*, avril-juin 1991, 5). Cette affirmation doit toutefois être nuancée: ainsi, devant le tribunal correctionnel, l'inculpé doit comparaître en personne. L'obligation, pour un chef d'entreprise ou un directeur du personnel, de devoir prendre place au banc des prévenus comme un délinquant de droit commun peut avoir un effet "infamant" et, de ce fait, dissuasif.

C. La justice pénale fonctionne souvent avec lenteur et les juridictions répressives du pays connaissent un important arriéré causé, notamment, par le nombre de causes à traiter ainsi que par des cadres quantitativement limités. De plus, en raison de la complexité des dossiers, les procès portant sur le droit pénal social durent généralement fort longtemps. Cela est, en particulier, le cas lorsque la cause concerne plusieurs prévenus, le nombre des parties étant de nature à impliquer des incidents de procédure pouvant retarder le déroulement du procès.

D. De plus, les poursuites pénales étaient, jusqu'il y a peu, inefficaces contre les personnes morales. En vertu de l'adage "*societas delinquere potest, sed puniri non potest*" (une société peut commettre une infraction, mais non être punie), seuls les personnes physiques, organes de la société, pouvaient être punies, mais non la personne morale elle-même (BOSLY, H.-D., *Les sanctions en droit pénal social belge*, Gand, Story-Scientia, 1979, 282 et s.; PONNET, G., "L'évolution de la loi du 30 juin 1971", *Rev. Trav.*, avril-juin 1991, 11-16, et "Analyse critique du régime des amendes administratives", *Rev. Trav.*, avril-juin 1991, 23-26, plus spéc. 24).

E. Enfin, les sanctions pénales infligées demeurent, le plus souvent, lettre morte en raison du fait qu'en vertu de la politique criminelle en vigueur au niveau national, les peines de prison (seules sanctions vraiment dissuasives) inférieures à six mois ne sont plus exécutées. Or, les infractions de droit pénal social sont, le plus souvent, punies d'une peine de prison d'une durée inférieure.

La nécessité est dès lors apparue de prévoir à côté des sanctions proprement pénales, des peines de substitution efficaces, pouvant être appliquées rapidement, éventuellement à des personnes morales, et qui correspondent davantage à l'état actuel des mentalités.

La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales tend à atteindre cet objectif. Elle institue un régime d'amendes qualifiées officiellement d'"administratives" mais, en réalité, obéissant à un régime proche des amendes officiellement qualifiées de pénales. Ne sont, ainsi, punissables administrativement que des manquements susceptibles de donner lieu à application de sanctions pénales; l'application de la sanction administrative exclut l'application de sanctions pénales. La sanction administrative est ainsi, d'emblée, présentée comme *une sanction pénale de substitution* (BOSLY, H.-D., *Les sanctions ...*, 284; BRUMAGNE, A., "La procédure des amendes administratives", *Rev. Trav.*, avril-juin 1991, 17-22; LAGASSE, F., "Amendes administratives, droits de l'homme et Cour d'arbitrage (Considérations sur l'arrêt rendu le 18 novembre 1992 par la Cour d'arbitrage)", *J.T.T.*, 1993, 181-189, plus spéc. 182, réf. 11 à 13; LEGROS, R., "A propos du projet de loi sur les amendes administratives", *J.T.T.*, 1971, 97-100; PIRENNE, P., o. c., *Rev. Trav.*, avril-juin 1991, 5; PONNET, G., "Analyse critique du régime des amendes administratives", *Rev. Trav.*, avril-juin 1991, 23-26; THEYS-FROIDECOEUR, D., "Les amendes administratives en droit du travail", *R.D.S.*, 1974, 241-256, plus spéc. 248).

La Cour d'arbitrage a ainsi décidé, dans son arrêt du 18 novembre 1992 (C. d'arb., 18 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 193, attendus B.2.1. et B.2.2.) que la matière des amendes administratives prévues par la loi du 30 juin 1971 était soumise aux principes généraux du droit pénal (voy. à ce sujet les "Observations" de V.P., *J.T.T.*, 1993, 195, ainsi que notre étude précitée, "Amendes administratives ...", *J.T.T.*, 1993, 181-189. Cette opinion était déjà celle de certaines juridictions de fond (Trav. Anvers, 16 mars 1993, *R.D.S.*, 227).

La Cour d'arbitrage a confirmé cette jurisprudence par arrêts rendus les 14 juillet 1997 et 30 juin 1999 (C. d'arb., 14 juillet 1997, *J.T.T.*, 1997, 360 et commentaire de LAGASSE, F., "Amendes administratives, droit pénal général et Cour d'arbitrage (considérations sur les arrêts rendus le 14 juillet 1997 par la Cour d'arbitrage)", *J.T.T.*, 1997, 353-359; SIMON, A., "Examen de la conformité de la loi du 30 juin 1971 à la Constitution, en regard des principes

directeurs du droit pénal. Commentaire des arrêts rendus par la Cour d'arbitrage le 14 juillet 1997", *Chron. dr. soc.*, 1998, 105-111; C. d'arb., 30 juin 1999, *J.T.T.*, 1999, 449 et Observations de LAGASSE, F., "Amendes administratives, circonstances atténuantes et Cour d'arbitrage (considérations sur l'arrêt rendu le 30 juin 1999 par la Cour d'arbitrage)".

Cette sanction ne frappe que l'employeur, même si l'infraction a été commise par un préposé ou un mandataire (article 3, loi du 30 juin 1971; KEFER, F., o. c. dans *Droit du travail: effectivité, efficacité ?*, Bruxelles, La Charte, 1996, 69, 70; VLIEGHE, X., "La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales. Chronique de jurisprudence 1971-1988", *Orientations*, 150-156; Trav. Nivelles, 26 mars 1985, *J.T.T.*, 294).

Cette loi ne fait pas double emploi avec la loi du 4 mai 1999 instaurant la responsabilité pénale des personnes morales. Elle ne trouve, en effet, à s'appliquer que dans la mesure où le parquet, ou l'auditorat du travail, aura décidé de classer le dossier sans suite pénale. En revanche, chaque fois que des poursuites pénales auront été mises en oeuvre à l'encontre de l'employeur-personne morale, le praticien devra se référer à la loi du 4 mai 1999.

§ 2: L'économie générale de la répression administrative

1. Les faits pouvant donner lieu à répression administrative

A. L'optique de la loi du 30 juin 1971 est de remplacer la répression pénale par la répression dite "administrative". Très logiquement, les faits pouvant donner lieu à une répression administrative sont, avant tout, des faits susceptibles de donner lieu à des poursuites pénales.

L'article 4, alinéa 1er, de la loi du 30 juin 1971 est explicite à ce sujet:

" *Les infractions aux lois et arrêtés prévues aux articles 1er et 1erbis font l'objet soit de poursuites pénales, soit d'une amende administrative.*"

Quasiment toutes les infractions de droit pénal social sont susceptibles de donner lieu à répression administratives à l'encontre de l'employeur.

B. Certaines infractions sont relativement mineures. Elles sont énumérées à l'article 1er de la loi du 30 juin 1971.

Citons, parmi elles,

- les infractions à la loi du 16 mars 1971 sur le travail (article 1er, 1° et 2°, loi du 30 juin 1971);

- les infractions à la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et à ses arrêtés d'exécution (article 1er, 5°, loi du 30 juin 1971);
- les infractions à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ainsi qu'à ses arrêtés d'exécution (article 1er, 7°, loi du 30 juin 1971);
- les infractions à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (article 1er, 8°, loi du 30 juin 1971);
- certaines infractions en matière de tenue des documents sociaux (article 1er, 9°, loi du 30 juin 1971);
- les infractions prévues par la législation applicable en matière de fermeture d'entreprise et de licenciement collectif (article 1er, 10°, 11° et 20°, loi du 30 juin 1971);
- la violation d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi (article 1er, 14°, loi du 30 juin 1971 (ceci vise, en particulier, le non-paiement des rémunérations minimales fixées par catégories, de treizième mois, etc.);
- le fait de ne pas instituer dans l'entreprise un conseil d'entreprise, ou encore d'entraver l'exercice de ses missions, notamment en ne lui fournissant pas les renseignements prévus par la loi, par un arrêté d'exécution ou une convention collective de travail approuvée par arrêté royal (article 1er, 16°, loi du 30 juin 1971);
- les infractions aux dispositions du Règlement Général pour la Protection du Travail (R.G.P.T.) (article 1er, 23°, loi du 30 juin 1971);
- le fait d'enfreindre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes (article 1er, 32°, loi du 30 juin 1971).
- les violations de certaines dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ou à ses arrêtés d'exécution (article 1er, 33°, loi du 30 juin 1971)

Ces infractions sont susceptibles de donner lieu à une amende administrative dont le montant est compris entre 50 et 1.250 €.

C. L'article 1er*bis* de la loi du 30 juin 1971 énumère des infractions plus graves.

Sont ainsi visés les manquements

- en matière d'occupation de main-d'oeuvre étrangère n'ayant ni permis de travail ni permis de séjour. L'amende administrative est comprise entre 3.750 et 12.500 €;

- en matière d'occupation de main-d'oeuvre étrangère disposant d'un titre de séjour (généralement un visa touristique) mais non d'un permis de travail. L'amende administrative est comprise entre 375 et 2.500 €;
- à certaines dispositions de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à l'emploi et au chômage;
- aux articles 15, 2°, et 16 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail (obstacle à la surveillance exercée par l'inspection sociale, refus de se conformer aux injonctions des inspecteurs sociaux en matière de sécurité du travail). L'amende administrative est comprise entre 1.875 et 9.375 €;
- à la tenue et à la délivrance de certains documents sociaux. L'amende administrative est, selon le cas, comprise entre 750 et 3.750 € (en ce qui concerne le travail des étudiants), et entre 1.875 et 9.375 € (en ce qui concerne la tenue du registre du personnel, celle du compte individuel, du registre des présences, voire de la carte d'identité sociale);
- aux dispositions de l'arrêté royal du 22 février 1998 instaurant une déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) et à l'arrêté royal du 24 septembre 1998 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi des intérimaires;
- à certaines dispositions relatives au travail à temps partiel. L'amende administrative est comprise entre 1.000 et 5.000 €;
- aux dispositions du "Plan Global" de 1993 relatives à la modération des salaires. L'amende administrative est comprise entre 1.000 et 5.000 €;
- à diverses dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- aux dispositions de la loi du 28 janvier 1999 relative aux garanties que doivent présenter les substances et préparations en matière de sécurité et de santé des travailleurs en vue de leur bien-être ou de ses arrêtés d'exécution (l'amende est comprise entre un minimum de 250 € et un maximum de 25.000 €.

L'amende administrative n'est pas majorée de décimes additionnels.

D. Dans la plupart des cas, l'amende administrative est appliquée autant de fois que l'infraction a été commise. Dans certains cas, la loi prévoit un montant maximum (Article 11, alinéa 1er, loi du 30 juin 1971: 20.000 €; article 11 alinéa 2, loi du 30 juin 1971: 100.000 € (ce "plafond" n'est toutefois pas applicable en cas d'occupation de main-d'oeuvre étrangère ne disposant ni d'un permis de travail, ni d'un permis de séjour).

De plus, des règles spéciales sont prévues

- en cas de concours de plusieurs infractions "mineures" entre elles (article 12, alinéa 1er, loi du 30 juin 1971: le montant total des amendes administratives ne peut excéder 20.000 €).
- en cas de concours d'une ou plusieurs infractions "mineures" avec une ou plusieurs infractions "majeures" ou en cas de concours de plusieurs infractions "majeures" entre elles (article 12, alinéa 2, loi du 30 juin 1971: le montant total des amendes administratives ne peut excéder 120.000 €. Ce "plafond" n'est toutefois pas applicable en cas d'occupation de main-d'oeuvre étrangère ne disposant ni d'un permis de travail, ni d'un permis de séjour).

D.1. *Lorsque la même infraction "mineure" (c'est-à-dire visée à l'article 1er de la loi du 30 juin 1971) est commise plusieurs fois, le montant de l'amende est multiplié par le nombre de travailleurs occupés en violation des dispositions méconnues, avec un maximum de 20.000 € FB.*

Exemple:

Un employeur occupe huit travailleurs. Il ne respecte pas les barèmes de rémunération établis par une convention collective de travail sectorielle approuvée par arrêté royal.

Cette infraction peut donner lieu à des poursuites pénales (article 56, loi du 5 décembre 1968) ou à une amende administrative comprise entre 50 € et 1.250 €.

En vertu de l'article 11, alinéa 1er, de la loi du 30 juin 1971, ce montant sera multiplié par le nombre de travailleurs concernés.

L'amende administrative totale sera

- d'au moins $8 \times 50 \text{ €} = 400 \text{ €}$;
- d'au plus $8 \times 1.250 \text{ €} = 10.000 \text{ €}$.

D.2. *Si plusieurs infractions "mineures" sont commises, le montant total de l'amende administrative est obtenu en cumulant le montant (le cas échéant multiplié par le nombre de travailleurs concernés) de ses diverses composantes.*

Reprenons l'exemple précédent. Outre le non-respect des barèmes de rémunération, l'employeur a négligé d'établir un règlement de travail et, à plus forte raison, d'en délivrer un exemplaire à chaque travailleur.

En outre, il méconnaît également la législation sur la durée du travail et celle sur les jours fériés. Tous ces manquements sont passibles de sanctions pénales et d'amendes administratives.

Il y a donc commission de quatre infractions "mineures", chaque fois pour huit travailleurs.

Par application de l'article 11, alinéa 1er, de la loi du 30 juin 1971, le montant de l'amende administrative doit être multiplié par le nombre de travailleurs concernés pour les infractions suivantes:

- infraction à la législation sur la durée du travail;
- infraction à la législation sur les jours fériés;
- infraction à la législation sur les conventions collectives de travail (non-respect des barèmes de rémunération).

De plus, en vertu de l'article 12, alinéa 1er, de la loi du 30 juin 1971, le montant des diverses amendes administratives devra être cumulé.

Le montant total de l'amende administrative pourra être

- d'au moins $3 \times 8 \times 50$ €, soit de 1.200 €, pour les trois infractions à coefficient multiplicateur, à majorer de 1×50 € pour le non-établissement d'un règlement de travail (infraction pour laquelle il n'existe pas de coefficient multiplicateur).

Total: 1.250 €;

- d'au plus $3 \times 8 \times 1.250$ € = 30.000 € pour les trois infractions à coefficient multiplicateur, à majorer de 1×1.250 € pour le non-établissement d'un règlement de travail.

Total théorique: 31.250 €. Ce montant est toutefois plafonné à 20.000 € en vertu de l'article 11, alinéa 1er, de la loi du 30 juin 1971.

D.3. *Lorsque la même infraction "majeure" est commise plusieurs fois, l'amende administrative est, en règle, multipliée par le nombre de travailleurs pour lesquels les dispositions légales ont été méconnues, avec un maximum de 100.000 €. Ce montant maximum n'est toutefois pas applicable en cas d'occupation de main-d'oeuvre étrangère ne disposant ni d'un permis de travail, ni d'un permis de séjour.*

D.4. *En cas de concours de plusieurs infractions "majeures" ou en cas de concours d'une ou de plusieurs infractions "mineures" avec une ou plusieurs infractions "majeures", le montant des amendes administratives (le cas échéant multiplié) est cumulé sans qu'il puisse excéder 120.000 €. Ce montant maximum n'est toutefois pas applicable en cas de concours d'une ou de plusieurs infractions avec l'occupation de travailleurs étrangers ne possédant ni permis de travail, ni permis de séjour.*

E Le montant des amendes administratives peut être doublé en cas de récidive dans l'année suivant la décision infligeant l'amende administrative (article 12^{ter}, loi du 30 juin 1971, modifié par l'article 142 de la loi du 24 décembre 1999 portant des dispositions sociales

et diverses, *M.B.*, 31 décembre 1999).

F. L'amende administrative ne peut être infligée qu'à l'employeur, même si l'infraction a été commise par un préposé ou un mandataire (article 3, loi du 30 juin 1971. Trav. Nivelles, 26 mars 1985, *J.T.T.*, 1985, 294).

2. La procédure de répression administrative

La répression administrative est organisée en deux phases:

- une phase administrative, au cours de laquelle, s'il y a lieu, une amende administrative est infligée;
- une phase judiciaire, au cours de laquelle l'employeur peut introduire un recours contre l'amende administrative qui lui a été infligée.

Suite aux arrêts rendus le 14 juillet 1997 par la Cour d'arbitrage, le législateur a apporté certaines modifications à la répression administrative des infractions aux lois sociales. Ces modifications ont été introduites dans la loi du 30 juin 1971 par le Chapitre X de la loi du 13 février 1998 (*M.B.*, 19 février 1998).

2.1. La phase administrative

1. La répression administrative commence par l'établissement d'un procès-verbal par un agent qualifié (généralement un membre de l'Inspection des lois sociales ou de l'Inspection technique).

2. Comme relevé ci-dessus, ce procès-verbal est transmis au ministère public (généralement l'auditeur du travail). Un exemplaire du procès-verbal est transmis au fonctionnaire désigné par le Roi, c'est-à-dire au Directeur général du service des études du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (appelé ci-après "le Directeur général"). Une copie est transmise à l'employeur (article 6, loi du 30 juin 1971).

3. En cas d'occupation de main-d'oeuvre étrangère en séjour illégal, les poursuites seront en principe pénales, à moins que l'auditeur du travail en décide autrement dans les six mois;

Pour toutes les autres infractions, il y aura en principe classement sans suite pénale et répression administrative, à moins que l'auditeur du travail en décide autrement dans les deux mois.

4. L'exercice de poursuites pénales exclut l'application d'une amende administrative, même si un acquittement les clôture (ancien article 5, alinéa 2, loi du 30 juin 1971 - après sa modification par l'article 77, § 3, de la loi du 13 février 1998, cette disposition est devenue le nouvel article 5, § 3, de la loi du 30 juin 1971).

5. En principe, les infractions les plus graves devraient donner lieu à poursuites pénales. En raison de l'absence d'une politique criminelle à l'échelle nationale, chaque audiorat applique ses propres règles, ce qui a parfois pour conséquence qu'une même infraction donne lieu à poursuites pénales dans un arrondissement, à classement sans suite et à répression administrative dans un autre.

6. Lorsque le ministère public renonce à poursuivre ou omet de notifier sa décision au Directeur général dans le délai imparti, le Directeur général met l'employeur en demeure de faire valoir ses observations quant à l'infraction qui a été constatée.

Après avoir recueilli ses observations, il inflige, le cas échéant, une amende administrative (ancien article 7, alinéa 2, loi du 30 juin 1971. Après sa modification par l'article 78, 2°, de la loi du 13 février 1998, cette disposition est devenue le nouvel article 7, § 3, de la loi du 30 juin 1971).

7. La loi du 30 juin 1971 ne prévoit pas la possibilité, pour le Directeur général, de "classer sans suite" le dossier sur le plan administratif. En pratique toutefois, si l'infraction lui semble de peu d'importance, il lui arrive de "classer sans suite" en ne poursuivant pas sur le plan administratif au motif que les poursuites lui semblent inopportunes. Le cas échéant, un tel "classement sans suite administratif" mènera à l'extinction, par prescription, de l'action publique comme de l'action de l'administration.

8. A défaut de "classement sans suite administratif", l'article 1erter de la loi du 30 juin 1971, tel qu'introduit par l'article 76 de la loi du 13 février 1998, prévoit en son alinéa 1er que

" *Le fonctionnaire visé à l'article 4 peut, s'il existe des circonstances atténuantes, infliger une amende administrative inférieure aux montants minima visés aux articles 1er et 1erbis, sans que l'amende puisse être inférieure à 40 % du minimum des montants visés aux articles précités ou, lorsqu'il s'agit des infractions prévues à l'article 1erbis, 1°, a), sans que l'amende puisse être inférieure à 80 % du minimum du montant visé à cet article.*"

L'article 1erbis, § 1er, 1°, a), vise le cas de l'occupation de main-d'oeuvre étrangère n'ayant ni permis de travail, ni titre de séjour, alors que l'un et l'autre sont requis.

9. La décision infligeant l'amende administrative est, en tant qu'acte administratif, motivée. Elle est notifiée à l'employeur par lettre recommandée à la poste en même temps qu'une invitation à payer le montant de l'amende dans un délai de trois mois (article 7, alinéa 3, loi du 30 juin 1971. Après sa modification par l'article 78, 3°, de la loi du 13 février 1998, cette disposition est devenue le nouvel article 7, § 4, alinéa 1er, de la loi du 30 juin 1971. Voy. aussi l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 1991 portant exécution de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales).

Cette notification éteint l'action publique qui, jusque-là, aurait pu être mise en mouvement par l'auditeur du travail (ancien article 7, alinéa 4, loi du 30 juin 1971. Après sa modification par l'article 78, 3°, de la loi du 13 février 1998, cette disposition est devenue le nouvel article 7, § 4, alinéa 2, de la loi du 30 juin 1971).

10. L'amende administrative doit être acquittée par versement ou virement au C.C.P. du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au moyen des bulletins de virement joints à la décision infligeant l'amende (article 5, arrêté royal du 30 décembre 1991). A défaut, le montant de l'amende est récupéré par l'Administration de la taxe sur la valeur ajoutée, de l'enregistrement et des domaines (article 9, alinéa 1er, loi du 30 juin 1971).

2.2. La phase judiciaire

2.2.1. Le recours au pouvoir judiciaire

L'article 8 de la loi du 30 juin 1971 prévoit que *"L'employeur qui conteste la décision du fonctionnaire compétent introduit, à peine de forclusion, un recours par voie de requête devant la tribunal du travail dans un délai de deux mois à dater de la notification de la décision."*

2.2.2. La procédure judiciaire proprement dite

1. L'introduction de la procédure judiciaire suspend l'exécution de la décision (article 8, loi du 30 juin 1971, tel que modifié par l'article 141 de la loi du 24 décembre 1999).

2. Devant le tribunal du travail, le Directeur général joue le même rôle que le ministère public ou la partie civile devant le juge correctionnel: étant partie poursuivante, la charge de la preuve lui incombe (voy. à ce sujet notamment ROELS, R., "Observations" sous C. trav. Bruxelles, 7 décembre 1979, *J.T.T.*, 1980, 46-47, 11°).

3. Le tribunal bénéficie d'une compétence de pleine juridiction.

Il vérifie tant la légalité de la sanction (c'est-à-dire la régularité de la procédure et l'existence d'une infraction à une disposition assortie de sanctions pénales) que le montant de celle-ci (BOSLY, H.-D., *Les sanctions ...*, 303; BRUMAGNE, A., o. c., *Rev. Trav.*, 1991, 17 et s., plus spéc. 21; LAGASSE, F., o. c., *J.T.T.*, 1993, 181-189, 182; LAGASSE, F., "Amendes administratives, droit pénal général et Cour d'arbitrage. Considérations sur les arrêts rendus le 14 juillet 1997 par la Cour d'arbitrage", *J.T.T.*, 1997, 353-359, 356 et références citées; DUMONT, D., "Observations: la force probante des procès-verbaux en droit pénal social et le pouvoir d'appréciation par les tribunaux du montant des amendes administratives", note sous C. trav. Mons, 3 juin 1997, *J.L.M.B.*, 1998, 73 et s., 73; C. trav. Mons, 11 janvier 1990, *J.T.T.*, 254; Trav. Charleroi, 5 janvier 1989, *R.D.S.*, 309, implicite) . En d'autres termes, il joue en matière "administrative" le même rôle que le tribunal correctionnel dans les matières officiellement qualifiées de "pénales". Il vérifie, le cas échéant, l'existence de l'élément intentionnel de l'infraction comminée. S'il arrive à la conclusion que l'élément matériel ou l'élément intentionnel de l'infraction fait défaut, il met à néant la décision du Directeur général et "acquitte", de ce fait, l'employeur.

S'il conclut à l'existence de l'infraction, il ne peut augmenter le montant de l'amende infligée par le Directeur général (Cass., 12 décembre 1977, *J.T.T.*, 1978, 85. Toutefois, la cour du travail peut infliger une amende dont le montant est compris entre celui infligé par le Directeur général (en l'espèce 20.000 FB) et celui infligé par le tribunal du travail (8.000 FB). Voy. à ce sujet C. trav. Mons, 11 janvier 1990, *J.T.T.*, 254, qui porte à 10.000 FB le montant de l'amende administrative).

Il peut soit le confirmer, soit le réduire (le cas échéant, en tenant compte d'une régularisation intervenue ultérieurement (C. trav. Mons, 3 mai 1990, *J.T.T.*, 411), mais la loi du 30 juin 1971 ne prévoyait initialement pas qu'il puisse, par admission des circonstances atténuantes, infliger une amende inférieure au minimum légal, accorder la suspension du prononcé du jugement, ou encore assortir celui-ci d'un sursis ou de mesures de probation (C. trav. Mons, 15 février 1983, *Chron. dr. soc.*, 1983, 198; C. trav. Mons, 2 mai 1995, *J.T.T.*, 1996, 84; Trav. Audenarde, 1er septembre 1987, *J.T.T.*, 1988, 15; VLIEGHE, X., o. c., *Orientations*, 1989, 150-156, 156). Par contre, la juridiction répressive de droit commun peut, par admission des circonstances atténuantes, réduire le montant comminé en-dessous du minimum légal, prononcer la suspension du prononcé, voire ne prononcer qu'une condamnation avec sursis total ou partiel assorti, le cas échéant, d'une mesure de probation.

La loi du 30 juin 1971 a, sur ce point, été modifiée par le Chapitre X de la loi du 13 février 1998. Désormais, tant la décision administrative infligeant l'amende que les décisions judiciaires rendues sur recours de l'employeur pourront, s'il existe des circonstances atténuantes, infliger une amende inférieure au minimum prévu par la loi.

Le montant de l'amende ne pourra toutefois être inférieur

- à 80 % du minimum légal, en cas d'occupation de main-d'oeuvre étrangère ne disposant ni d'un permis de travail, ni d'un permis de séjour, alors que de tels titres sont requis;
- à 40 % du minimum légal, dans tous les autres cas (article 1erter, alinéa

2, loi du 30 juin 1971, introduit dans la loi du 30 juin 1971 par l'article 76, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998).

Cette modification législative s'imposait dès lors que, par arrêts rendus le 14 juillet 1997, la Cour d'arbitrage avait considéré comme inconstitutionnel le fait qu'en cas de circonstances atténuantes l'employeur poursuivi administrativement ne pouvait se voir infliger une amende administrative inférieure au minimum prévu par la loi, alors qu'il en allait autrement en cas de poursuites pénales (C. d'arb., 14 juillet 1997, aff. n°959-960 et n°1020, *J.T.T.*, 1997, 360. Voy. sur ces arrêts LAGASSE, F., "Amendes administratives, droit pénal général et Cour d'arbitrage. Considérations sur les arrêts rendus le 14 juillet 1997 par la Cour d'arbitrage", *J.T.T.*, 1997, 353-359).

4. Un appel peut être interjeté devant la Cour du travail par la partie ayant succombé.
5. L'arrêt peut, le cas échéant, donner lieu à un pourvoi en cassation.

3.. Les amendes administratives en droit de la sécurité au travail

A. Les infractions au R.G.P.T. et celles à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont susceptibles de déboucher sur des amendes administratives (article 1er, 23°, loi du 30 juin 1971; article 1er**bis**, § 1er, 8° à 10°, loi du 30 juin 1971).

Les infractions au R.G.P.T. peuvent donner lieu à une amende administrative comprise entre 50 et 1.250 €. Ce montant ne doit pas être multiplié par le nombre de travailleurs concernés.

Les infractions à la loi du 4 août 1996 et à ses arrêtés d'exécution sont susceptibles de donner lieu à une amende administrative comprise entre 250 € et 2.500 € ou même 5.000 €. Ce montant ne doit pas non plus être multiplié par le nombre de travailleurs concernés.

Comme relevé ci-avant, seul l'employeur est susceptible de se voir infliger une amende administrative.

B. Bien qu'ils puissent être poursuivis voire punis sur le plan pénal, les « préposés » ou « mandataires » ne peuvent se voir infliger une amende administrative.

CONCLUSION

1° La matière des accidents du travail, du risque professionnel et, de façon générale, des violations de la législation du travail figure parmi les plus intéressantes du droit belge.

Le juriste amené à se pencher sur un cas pratique ne pourra le traiter sous ses multiples facettes que pour autant qu'il maîtrise des notions de droit pénal, de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la sécurité au travail.

2° La responsabilité pénale d'un acteur ne pourra être engagée

- s'il s'agit d'une entreprise : dans les cas prévus par l'article 2 de la loi du 4 mai 1999 ;
- s'il s'agit d'un employeur, d'un préposé ou d'un mandataire : dans les cas prévus par la loi du 4 août 1996. Le cas échéant, la personne morale et une ou plusieurs personnes physiques pourront être poursuivies conjointement.

3° En principe, ni le conseiller en prévention, ni le coordinateur ne pourront être inquiétés sur le plan pénal.

4° Les poursuites pénales peuvent être remplacées par des poursuites administratives ou une transaction pénale. L'auditeur du travail dispose, à ce sujet, d'un pouvoir souverain d'appréciation quant à la suite à réserver au procès-verbal..

4° La responsabilité civile des divers acteurs concernés pourra être mise en cause, selon le cas, sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, sur la base de l'article 46 de la loi du 10 avril 1971 et, en ce qui concerne le coordinateur de sécurité indépendant, dans les cas prévus par les dispositions du Code civil applicables.

François Lagasse

Bruxelles, le 3 septembre 2003

BIBLIOGRAPHIE

- (*) Les commentaires relatifs à la responsabilité pénale des personnes morales sont extraites, pour l'essentiel, de l'étude « La responsabilité pénale des personnes morales : le point sur la question après l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 1999 », que nous avons publié en compagnie de Martine GOLLIER aux *Chroniques de droit social*, 1999, 521 et s. Ils ont été reproduits avec l'aimable autorisation des Editions Kluwer, que nous remercions à cette occasion.

Sur les chantiers temporaires ou mobiles :

DEBOYSER, B., La sécurité sur les chantiers temporaires ou mobiles, Vidyas, Ramillies, 2002 (un ouvrage indispensable au praticien).

Sur les organes institués par la loi du 4 août 1996 en général :

BLEUS, Ph., « Droit de la santé et de la sécurité au travail : la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », *J.T.T.*, 1996, 413-423.

GOFFIN, R.-Ch., et LAGASSE, F., « Examen de la loi du 4 août 1996 (suite). La mort du C.S.H. ? », *J.T.T.*, 1996, 429-436.

Sur la responsabilité pénale des personnes morales :

GOLLIER, M., et LAGASSE, F., « La responsabilité pénale des personnes morales : le point sur la question après l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 1999 », *Chroniques de droit social*, 1999, 521 et s.

Sur le droit pénal social en général :

LAGASSE, F., Manuel de droit pénal social, Bruxelles, Larcier, 2003.

ANNEXES

1. Circulaire 2003/06 de PREVENTION ET INTERIM concernant la législation concernant la sécurité et la santé des travailleurs intérimaires complétée dans la loi du bien-être.
2. Circulaire 2002/008 de PREVENTION ET INTERIM concernant la loi renforçant la prévention en matière de bien-être.
3. Jugement rendu le 29 juin 2001 par le Tribunal correctionnel de Bruxelles.
4. Arrêt rendu le 8 janvier 2002 par la Cour d'appel de Liège.
5. Schéma « sort réservé au pro justitia en cas d'infraction à la législation sur le bien-être ».
6. Schéma « sort réservé aux infractions à la législation sur le bien-être ».
7. Schéma « sort réservé aux amendes administratives en cas d'infraction à la législation sur le bien-être »
8. Liste des bureaux de l'inspection technique.