

Un chef d'entreprise derrière les barreaux ?

L'image peut prêter à sourire, mais le risque pénal ne doit pas être négligé par le chef d'entreprise. Être dirigeant c'est assumer une responsabilité civile et pénale. Tout dirigeant doit avoir conscience qu'il est le garant du respect de la législation par son entreprise, mais également par ses subordonnés.



Par M^e Laure Alvinerie, avocat au Barreau de Grenoble.

Le risque pénal existe et il s'est accru avec la multiplication des obligations pesant sur l'entreprise et son dirigeant. Dans le cadre d'une entreprise individuelle, l'employeur et le dirigeant sont une seule et même personne. Dans le cadre d'une entreprise personne morale, le chef d'entreprise est celui qui détient la plénitude des pouvoirs de direction sur les personnes et les biens de l'entreprise.

POURQUOI ENGAGER LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE ?

La responsabilité pénale du chef d'entreprise est vaste et peut être engagée dans de très nombreuses hypothèses. Rappelons qu'il n'existe pas d'infraction, ni de peine sans texte légal ou réglementaire définissant l'infraction et la sanction encourue. Il peut s'agir de fraude fiscale, de détournement de fonds, de négligence des règles de sécurité, de non-respect des règles d'urbanisme, d'infractions environnementales, d'infractions douanières, mais également d'infractions concernant plus particulièrement les salariés : les infractions relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les conditions de travail (accidents du travail), les atteintes à la dignité des personnes (harcèlement, discrimination), les délits d'entrave aux institutions représentatives du personnel et le travail illégal. Les dirigeants d'entreprises doivent être conscients et soucieux du risque pénal encouru dans des situations qu'ils ont l'habitude de traiter devant les juridictions prud'homales.

COMMENT LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE PEUT-ELLE ÊTRE ENGAGÉE ?

L'élément matériel de l'infraction doit être caractérisé. Il peut s'agir d'une action mais également d'une omission lorsque les textes le prévoient, d'un acte unique ou d'une pluralité d'actes, d'une infraction instantanée ou continue. La matérialité ne suffisant pas, il faut également établir l'élément intentionnel de l'infraction. Il existe des infractions intentionnelles et des infractions non intentionnelles (hypo-

thèses dans lesquelles le résultat n'est pas recherché par l'auteur de l'infraction). L'action publique peut être mise en mouvement à l'initiative du procureur, mais aussi par la victime dans l'hypothèse d'une action civile portée directement devant le juge pénal. Les syndicats et les institutions représentatives du personnel ont également cette possibilité. Les autorités administratives peuvent être à l'origine de poursuites pénales. Ainsi, à titre d'exemple, les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent valablement procéder à des auditions libres qui donnent lieu à l'établissement de procès-verbaux. Il ne faut donc pas négliger les convocations du dirigeant d'entreprise tant par un officier de police judiciaire que par un agent contrôleur de l'inspection du travail, de l'Urssaf ou de tout autre organisme habilité à procéder à des contrôles du respect de la réglementation. Quel que soit le type de convocation et quelle que soit la nature de l'infraction, le dirigeant doit se préparer à son audition avec beaucoup de sérieux. L'engagement des poursuites peut dépendre des réponses apportées par le dirigeant d'entreprise au cours d'une audition et des documents transmis.

COMMENT GÉRER LE RISQUE PÉNAL DU DIRIGEANT ?

Il existera toujours un risque pour le dirigeant d'entreprise d'être confronté à la juridiction pénale. Toutefois, sans qu'il s'agisse d'une exonération totale de responsabilité, de nombreuses entreprises ont recours à la mise en place des délégations de pouvoirs. La responsabilité pénale n'est pas réduite à néant : elle est seulement transférée. La délégation de pouvoirs est l'acte par lequel le chef d'entreprise confie à l'un de ses subordonnés une responsabilité particulière au sein de l'entreprise. La subdélégation peut également être mise en place dans les entreprises de taille importante. Il existe des conditions de recevabilité pour que cette délégation de pouvoir soit efficace. Ainsi, le délégataire doit disposer d'un véritable pouvoir de direction et de décision sur un service ou un domaine d'activité en particulier. Il ne peut donc y avoir immix-

Le chef d'entreprise doit avoir conscience de la possibilité de voir engager sa responsabilité pénale, mais son délégataire doit également en avoir conscience, ce qui bien souvent n'est pas le cas.



tion du dirigeant dans les actes du délégataire. Le délégataire doit également avoir les compétences techniques et juridiques suffisantes pour assurer la mission confiée. L'objet de la délégation doit être précis et il est préférable que cette délégation soit permanente (mais limitée dans le temps) pour une meilleure efficacité. Si le délégataire quitte les effectifs de l'entreprise, il convient de renouveler la délégation de pouvoirs : celle-ci n'est pas attachée au poste mais à la personne. Le délégataire doit expressément avoir accepté la délégation.

Le chef d'entreprise doit donc avoir conscience de la possibilité de voir engager sa responsabilité pénale, mais son délégataire doit également en avoir conscience, ce qui bien souvent n'est pas le cas. Ce n'est qu'a posteriori que certains délégataires

réalisent l'étendue de la délégation qu'ils ont reçue de la part du dirigeant. Or, c'est en étant pleinement informé d'une telle responsabilité, qu'il est possible d'éviter les erreurs.

Une procédure pénale peut avoir un impact négatif sur l'image d'une société et de son dirigeant. La réputation d'une entreprise est fortement liée à celle de son dirigeant. Il ne faut donc pas négliger le niveau de responsabilité pénale du dirigeant et/ou de ses délégataires et essayer d'éviter des erreurs et d'avoir les bons réflexes dans l'hypothèse d'une procédure en responsabilité. Les dirigeants ne sont souvent pas suffisamment préparés à une mise en cause pénale, alors même que leurs premières auditions et déclarations sont décisives. Il ne saurait être trop recommandé aux dirigeants de se faire conseiller et aider. À bon entendeur... ●