

COVID-19 : La responsabilité pénale des sociétés et des chefs d'entreprise

Commentaire article publié le 28/04/2020, vu 591 fois, Auteur : [Qiiro](#)

Chef d'entreprise, puis-je voir ma responsabilité pénale engagée du fait du maintien des salariés au sein de la structure ? Valentin Cayre, élève avocat, juriste chez Qiiro fait le tour de la question.

COVID-19 : La responsabilité pénale des sociétés et des chefs d'entreprise

Suite aux plaintes contre l'Etat de médecins dénonçant le manque de matériel médical, un syndicat policier a déposé plainte contre "X" pour mise en danger de la vie d'autrui.

Ce contexte suscite l'inquiétude des chefs d'entreprises qui craignent de voir leur responsabilité engagée par des salariés qui auraient contracté le virus.

En tant que chef d'entreprise, puis-je voir ma responsabilité pénale engagée du fait du maintien des salariés au sein de la structure ? Inversement, un salarié peut-il engager la responsabilité pénale de son employeur et de la société qui l'emploie sur le même fondement ?

Avant d'envisager les infractions qui pourraient être invoquées (II), il convient de rappeler les conditions générales nécessaires pour engager la responsabilité des personnes morales et de l'employeur (I).

1. Les conditions générales nécessaires pour engager la responsabilité des personnes morales et de l'employeur

Il faut distinguer la responsabilité de la société elle-même (A) de la [responsabilité du chef d'entreprise](#) (B).

1. La responsabilité de la personne morale

La responsabilité d'une personne morale peut être engagée sous trois conditions.

Tout d'abord, la société doit avoir la personnalité juridique. C'est le cas pour l'ensemble des

sociétés privées, quelle que soit leur forme juridique (SA, SARL, SAS, etc.).

Lorsque la société est dépourvue de la personnalité juridique, il n'est pas possible d'engager sa responsabilité pénale (ex. : société en participation).

Ensuite, la société doit avoir commis une infraction par l'intermédiaire d'un organe ou d'un représentant de la société. Si les conditions de l'infraction sont traitées ci-dessous (cf. II.), la notion d'organe ou de représentant appelle deux remarques.

D'une part, qu'entends-t-on par les notions d'organes ou de représentants ?

- **Organes** : il s'agit non seulement des organes de droit, c'est-à-dire les personnes physiques chargées par la loi ou les statuts de la personne morale d'administrer ou de diriger celle-ci (PDG), mais aussi des dirigeants de fait.
- **Représentant** : sont visés ici les représentants judiciaires (administrateur provisoire, liquidateur) et les représentants conventionnels, c'est-à-dire les personnes mandatées pour représenter la société (préposé bénéficiant d'une délégation de pouvoirs, avocat de la société, courtier indépendant agissant pour le compte de la personne morale).

D'autre part, l'organe ou le représentant doivent être identifiés : à défaut, les juges du fonds ne pourront pas engager la responsabilité pénale de la personne morale.

Enfin, l'infraction doit avoir été commise pour le compte de la personne morale. Ainsi, sa responsabilité peut être engagée dès lors que la personne physique a agi dans l'exercice d'activités ayant pour but d'assurer l'organisation, le fonctionnement ou les objectifs de la société (augmentation des recettes, diminution des dépenses).

Lorsque l'infraction a été commise dans le seul intérêt exclusif de l'organe ou du représentant, la responsabilité de la personne morale ne peut pas être engagée.

Il est à noter que depuis le 1er janvier 2006, n'importe quelle infraction est susceptible d'engager la responsabilité des personnes morales (dès lors que les conditions précitées sont réunies).

2. La responsabilité de l'employeur

Normalement, il faut distinguer deux situations : celle où le chef d'entreprise commet lui-même une infraction de celle où un des salariés commet l'infraction.

Seule la première situation nous intéresse ici : il s'agira de se demander à quelle condition la responsabilité du chef d'entreprise peut être engagée en tant que responsable immédiat de l'infraction.

Quelles sont les fondements envisageables ?

2. Les fondements envisageables

Il convient de distinguer la mise en danger de la vie d'autrui (A) de l'atteinte à l'intégrité physique ou à la vie d'autrui (B).

1. La mise en danger de la vie d'autrui

Le premier fondement envisageable serait la mise en danger de la vie d'autrui, réprimé par l'article 223-1 du Code pénal.

Pour que l'infraction soit constatée, il faut démontrer les éléments qui suivent :

- Une exposition directe d'autrui à un risque immédiat de blessure ou de mort ;
- L'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement ;
- Une violation manifestement délibérée de cette obligation particulière.

Si l'exposition d'autrui à un risque immédiat de blessure ou de mort semble pouvoir être raisonnablement discutée, la question de l'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité paraît constituer un frein non négligeable à la caractérisation de l'infraction.

Le salarié pourrait s'appuyer sur le décret n°2020-293 du 23 mars 2020. Le législateur prescrit des mesures pour faire face à l'épidémie de COVID-19. Afin de ralentir la progression du virus, le législateur précise que les "mesures d'hygiène et de distanciation sociale doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance".

S'il s'agit bien d'obligations imposées par la loi ou le règlement, celles-ci ne sont pas définies.

En effet, le législateur n'apporte aucune précision, tant sur les mesures d'hygiène (la fourniture d'un masque est-elle nécessaire ? Ou suffit-il de mettre à disposition du salarié du gel hydroalcoolique ?) que sur la question de la distanciation sociale (quelle distance ? Combien de salariés au maximum dans une même pièce ?).

De fait, les obligations de prudence ou de sécurité édictées par le décret du 23 mars 2020 sont de nature générale.

Or, la jurisprudence est claire : aucun délit de mise en danger délibérée d'autrui ne peut être caractérisé lorsque la violation se rapporte à une obligation générale de prudence ou de sécurité.

Ainsi, l'absence d'obligation particulière est un obstacle de nature à écarter la responsabilité pénale de l'entrepreneur concernant le délit de mise en danger de la vie d'autrui.

2. L'atteinte volontaire à l'intégrité physique ou à la vie d'autrui

Le salarié pourrait soulever l'infraction d'atteinte involontaire à l'intégrité physique ou à la vie d'autrui. La différence entre ces infractions porte sur le résultat.

Quelque soit le résultat de l'atteinte involontaire, il faut démontrer deux éléments.

En premier lieu, il convient d'apporter la démonstration de l'élément matériel (un comportement, un résultat et un lien de causalité les reliant). Concrètement, le comportement sera constitué par la négligence ou l'imprudence de l'employeur qui ne prend pas les précautions suffisantes pour protéger son salarié. Si le résultat n'amène aucune remarque particulière (sa preuve étant simple à établir), le lien de causalité nécessite quelques développements.

En matière d'infraction involontaire, le lien de causalité doit être certain : la blessure ou le décès du salarié doivent procéder du comportement négligent ou imprudent de l'employeur. À défaut, sa responsabilité pénale ne peut être établie.

Par ailleurs, il convient d'établir si le lien de causalité est direct ou indirect :

- Si le lien de causalité est direct, il suffira d'apporter la preuve d'une simple négligence, imprudence ou d'un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi.
- Si le lien de causalité est indirect, il faudra démontrer une faute caractérisée ou délibérée de la part de l'employeur.

L'intérêt théorique de ce fondement repose sur le fait qu'il n'est pas nécessaire de démontrer (à l'exception de la faute délibérée, qu'il convient d'écarter ici) que l'employeur a méconnu une obligation particulière de prudence ou de sécurité. N'importe qu'elle obligation légale imposant un comportement à l'employeur suffira.

Dans l'hypothèse où un salarié décède du virus, ou subit une atteinte physique importante (effets secondaires), il semblerait qu'il puisse engager la responsabilité de son employeur sur ce fondement. En effet, le simple fait pour l'employeur de ne pas fournir un masque ou du gel hydroalcoolique méconnaît clairement les recommandations générales du gouvernement.

Ce manquement pourrait s'analyser, devant une juridiction, en une imprudence, une négligence, voir en une faute caractérisée.

Toutefois, un obstacle de taille se dresse face à lui : il s'agit pour le salarié de démontrer qu'il a bien contracté sur son lieu de travail le virus.

Cette difficulté est renforcée par le manque de connaissance de la science sur le virus. La période d'incubation variable (de 3 à 5 jours en moyenne, pouvant aller jusqu'à 14 jours en l'état actuel des connaissances scientifiques) ne permettra pas avec certitude d'établir que le salarié a contracté le virus au travail. L'employeur avancera les autres causes possibles de contraction du virus (au supermarché, dans l'enceinte familiale, durant une autre sortie quelconque, etc.). La preuve du lien de causalité entre le comportement imprudent de l'employeur et la contraction du virus par le salarié semble en l'état trop difficile à apporter.

À l'avenir, certains émettent l'hypothèse que la jurisprudence puisse infléchir sa position, en se montrant "plus souples sur la question de la causalité". Un assouplissement de la jurisprudence du

fait de la situation exceptionnelle permettrait d'apporter plus facilement la preuve du lien de causalité.

- Quid de la force majeure ?

La question n'est pas de savoir si la survenance du [COVID-19 constitue un cas de force majeure](#). [Pour cette question, nous vous conseillons de consulter l'article entièrement dédié à ce sujet](#).

Dans l'hypothèse où la preuve de l'infraction pourrait être apportée, il s'agit de se demander si l'encouragement des entreprises à poursuivre leur activité par les pouvoirs publics pouvait constituer un cas de force majeure.

Le cas de force majeure se définit comme un événement imprévisible, irrésistible et extérieur à la personne de celui qui l'invoque, et qui a pour résultat de le contraindre à l'action dommageable. C'est le juge qui apprécie l'existence de celui-ci.

La jurisprudence apprécie strictement le cas de force majeure : il n'est possible de l'invoquer que dans des situations très spécifiques.

Pour trancher la question, il convient de trouver le critère sur lequel peut se reposer le juge.

Certains auteurs émettent une hypothèse intéressante : le juge pourrait se baser sur la nature de l'activité de l'entreprise.

Ainsi, lorsque l'activité relève de services non essentiels, le juge pourra se montrer sévère à l'égard de l'employeur, en estimant qu'il aurait pu choisir d'arrêter son activité pour protéger ses salariés. À l'inverse, lorsque l'activité relève de services essentiels (santé, énergie, alimentation), alors le juge pourra estimer que l'employeur était contraint de maintenir son activité (à condition que l'employeur ait pris des mesures de protection nécessaires).

Dans tous les cas, l'employeur qui mets en place le plus de protections possibles pour ses salariés limite les possibilités de voir sa responsabilité pénale engagée.

N'hésitez pas à consulter les équipes [Qiiro](#) pour vous assurer une protection juridique pour la défense de vos droits !

Article rédigé par Valetin Cayre, élève avocat, juriste chez [Qiiro](#).

Sources :

-

Covid-19, des médecins portent plainte contre l'état - Franceinfotv

- Cass. crim., 14 décembre 1999
- Cass. crim., 1er décembre 1998
- Cass. crim., 21 mars 2000
- Cass. crim., 23 février 2010
- Cass. crim., 23 mai 2006
- Article 223-1 du Code pénal : “Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.”
- Cass. crim., 18 mars 2008
- Articles 222-19 et suivants du Code pénal
- Articles 221-6 et suivants du Code pénal
- SCHAPIRA S., “Responsabilité pénale de l'entreprise face au covid-19 : premier état des lieux”, 9 avril 2020, daloz-actualite.fr
- SARDA P., “Le risque pénal encouru par l'employeur en cas de poursuite de son activité en période de pandémie de COVID-19”, 1er avril 2020.