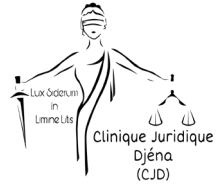




# LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR



**Komla Germain CODJIE-ABOTSI**

*Juriste, Membre de la Clinique Juridique Djéna*

La responsabilité pénale de l'employeur peut s'entendre comme l'obligation pour ce dernier de répondre devant les juridictions pénales des infractions commises dans le cadre de ses activités professionnelles, notamment en matière de santé et de sécurité au travail. Cette responsabilité peut être engagée en cas de manquement aux obligations légales visant à protéger les salariés<sup>1</sup>.

La problématique posée est la suivante : à quel moment l'employeur peut-il être tenu pénalement responsable pour des infractions en lien avec son activité professionnelle ?

Pour répondre à cette problématique, nous analyserons tout d'abord les soubassements de la responsabilité pénale de l'employeur (I), avant d'en examiner la mise en œuvre (II).

### I- Les soubassements de la responsabilité pénale de l'employeur

La responsabilité pénale de l'employeur repose essentiellement sur deux piliers : d'abord, les obligations légales qui lui imposent d'assurer la sécurité et la conformité au sein de l'entreprise (A), puis les

conditions précises qui déterminent l'engagement de sa responsabilité en cas de manquement (B).

### A- Sécurité et conformité en entreprise : les obligations légales de l'employeur

L'employeur a une obligation générale de prévention des risques professionnels. Il est tenu de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé de ses salariés sur le lieu de travail<sup>2</sup>. S'il ne met pas en place les mesures nécessaires, notamment les équipements de protection, d'évaluation des risques et lorsqu'un accident professionnel survient par hasard, il peut être poursuivi pour blessures involontaires, homicide involontaire, ou pour une mise en danger de la vie d'autrui.

Au Togo, la responsabilité pénale de l'employeur en cas d'accident de travail est encadrée par le code de la sécurité sociale. L'article 51, de ce code, dispose que l'employeur est tenu de déclarer tout accident du travail dont sont victimes ses employés dans un délai de trois (3) jours<sup>3</sup>. Par ailleurs, le code du travail du Togo impose à l'employeur de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses travailleurs.

Le non-respect de ces obligations peut engager la responsabilité pénale de l'employeur, conformément aux articles 354 et 356 du code du travail togolais<sup>4</sup>.

### B- La responsabilité pénale de l'employeur : quelles conditions d'engagement ?

L'imputabilité à l'employeur se repose spécifiquement sur deux types de fautes : la faute personnelle, lorsqu'il y a négligence manifeste de sa part, et la faute de direction, qui résulte d'un défaut d'organisation ou de supervision adéquat émanant de lui.

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée si une infraction est commise dans l'exercice des fonctions de l'employé. Il faut chercher à savoir si l'infraction commise est en lien direct avec l'activité professionnelle. Également, il peut être tenu responsable des infractions commises par ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, s'il est établi qu'il y a contribué par une faute personnelle (par exemple, en donnant des instructions illégales).

1 Voir Harmonie mutuelle GROUPE, Que dit le code du travail ? 2018 (en ligne) disponible sur <https://www.harmonie-mutuelle.fr> (consulté le 11/04/2025)

2 Article L.4121-1, code du travail français.

3 Article 51 paragraphe 2 du code de la sécurité sociale togolais.

4 Article 354 et 356 du code du travail togolais.

### II- La mise en œuvre de la responsabilité pénale de l'employeur

Lorsqu'elle est engagée, la responsabilité pénale de l'employeur entraîne diverses sanctions pouvant impacter aussi bien sa personne que l'entreprise elle-même (A). Toutefois, elle connaît des limites, et l'employeur peut mobiliser certains moyens de défense pour atténuer les poursuites à son endroit (B).

#### A- Les sanctions pénales encourues par l'employeur

En droit français, l'article 221-6 du Code pénal prévoit des sanctions en cas de manquement grave ayant abouti à un homicide involontaire<sup>5</sup>.

L'employeur peut être sanctionné à titre personnel en tant que personne physique ou à travers l'entité morale qu'il représente, dès lors que l'infraction a été commise sur les lieux du travail. Le droit togolais consacre également la responsabilité pénale des personnes morales.

À cet effet, l'article 94 du Code pénal togolais précise que les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentant<sup>6</sup>.

Dans le même esprit de répression des manquements à la législation sociale, le droit togolais, à travers l'article 97 du Code de la sécurité sociale, prévoit que tout employeur ou préposé contrevenant aux dispositions en vigueur est passible d'une amende allant de 50 000 à 100 000 francs CFA<sup>7</sup>.

### B- Les limites et moyens de défense pour l'employeur

L'employeur peut invoquer certains moyens de défense pour limiter ou écarter sa responsabilité. Par exemple, il peut prouver qu'il a délégué son pouvoir à une personne compétente et responsable. Il peut également démontrer que l'infraction résulte d'un cas de force majeure ou d'un comportement imprévisible de l'employé.

Dans un arrêt de la chambre criminelle du 28 juin 2005, un employeur avait été poursuivi pour une infraction commise par son salarié au volant d'un véhicule de l'entreprise. L'enjeu était de savoir si l'employeur pouvait être tenu pénalement responsable en l'absence d'implication personnelle dans l'infraction. Pour en venir à la solution, la Cour de cassation rappelle qu'en matière pénale, la responsabilité du commettant du fait de son préposé ne peut être engagée que si elle était prévue par la loi ou du moment où l'employeur a participé spécifiquement à l'infraction<sup>8</sup>.

### Conclusion

En somme, la responsabilité pénale de l'employeur repose sur le respect de ses obligations légales et réglementaires en vigueur. Bien qu'elle constitue un outil essentiel pour la protection des employés principalement et des tiers, elle doit être encadrée pour éviter des abus. Il serait pertinent de renforcer la prévention et d'améliorer les mécanismes de délégation de pouvoir.

5 Article 221-6 du code pénal français.

6 Article 94 du code pénal togolais.

7 Article 97 du code de la sécurité social togolais.

8 Cass. crim., 28 juin 2005, n° 04-87236.