

Les sanctions pénales applicables en cas d'inobservation des règles du droit du travail français

Georges Levasseur

Volume 17, numéro 1-2, 1986

Hommage à J.-Gaston Descôteaux : le droit du travail dans l'ordre juridique actuel

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059333ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059333ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Levasseur, G. (1986). Les sanctions pénales applicables en cas d'inobservation des règles du droit du travail français. *Revue générale de droit*, 17(1-2), 345–358. <https://doi.org/10.7202/1059333ar>

Résumé de l'article

D'une façon beaucoup plus accentuée qu'au Québec, le droit français a vu naître, au fil des dernières décennies, un secteur mitoyen entre le droit pénal et le droit du travail.

Ce texte vise d'abord à faire ressortir les principales lignes du droit pénal du travail français et, dans une perspective de droit comparé, à établir les différences de base qui le distinguent de la situation prévalant au Québec à ce chapitre.

Les sanctions pénales applicables en cas d'inobservation des règles du droit du travail français

GEORGES LEVASSEUR

Professeur honoraire à l'Université de Droit,
d'Économie et de Sciences sociales de Paris 2

RÉSUMÉ

D'une façon beaucoup plus accentuée qu'au Québec, le droit français a vu naître, au fil des dernières décennies, un secteur mitoyen entre le droit pénal et le droit du travail.

Ce texte vise d'abord à faire ressortir les principales lignes du droit pénal du travail français et, dans une perspective de droit comparé, à établir les différences de base qui le distinguent de la situation prévalant au Québec à ce chapitre.

ABSTRACT

During the last decades, France, more than Québec, has seen a new area of law born, between penal law and labour law.

This paper sets out those principles of French penal law that relate to labour law and, on a comparative basis, points out the basic differences that exist between Québec law and French law in this regard.

1. Cet essai sur le droit pénal français du travail, en hommage à la mémoire du spécialiste du droit du travail canadien qu'était Gaston DesCôteaux, veut amorcer une réflexion comparative. Mais toute comparaison entre droits n'est utile que si le lecteur replace dans leur contexte propre les règles étrangères.

2. Les sanctions pénales n'ont pas la même portée en droit du travail français et canadien à cause des différences considérables qui marquent les structures de ces deux droits. Ainsi, les poursuites contre l'employeur, en droit français, sont dirigées contre le chef d'entreprise à titre personnel, à moins que ce dernier ne se soit distancé de l'infraction par une délégation suffisante et dans ce cas l'action visera le délégué, à titre personnel toujours. En droit canadien, la poursuite atteindra la plupart du temps une personne morale.

3. De même, le droit français répugne moins que le droit canadien à admettre la responsabilité objective. Depuis l'arrêt *Sault Ste-Marie*¹, au Canada, les infractions de type réglementaire sont soumises au régime de la responsabilité stricte qui laisse place à des possibilités d'exonération fondées sur la diligence raisonnable ou l'erreur invincible.

4. Les différences procédurales entre les deux droits sont également marquantes. Tributaire de la procédure anglaise, le droit canadien fera un usage constant de l'injonction, sanctionnée par le pouvoir des juges de punir pour outrage au tribunal, alors qu'en France cette institution n'existe que sous forme embryonnaire. C'est peut-être là, d'ailleurs, la différence la plus significative entre les systèmes : en France les sanctions pénales relèvent des règles de fond alors qu'au Canada la procédure elle-même comporte des éléments punitifs.

5. Il reste que, malgré les différences, la comparaison des droits ne peut être que profitable. C'est dans cet esprit qu'il faut comprendre le présent essai : il se voudrait un volet d'une comparaison possible entre le droit français et le droit canadien du travail.

6. Le *Code pénal* français date, dans son état primitif, de 1810. On y trouvait alors peu de dispositions concernant les relations de travail. La plus connue était constituée des articles 414 et 415 figurant au paragraphe concernant la « violation des règlements relatifs aux manufactures, au Commerce et aux Arts ». L'article 414 incriminait la coalition des patrons (« ceux qui font travailler des ouvriers ») tendant à forcer injustement et abusivement l'abaissement des salaires et punissant ce fait de 6 jours à un mois de prison et de 200 à 300 francs (germinal) d'amende. L'article 415 incriminait symétriquement toute coalition de la part des ouvriers « pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après certaines heures, et en général, pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux »²; l'emprisonnement encouru était de un à trois mois, et le second alinéa ajoutait : « les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux ans à cinq ans ». C'était l'incrimination de la grève, quel qu'en fût le motif. L'article 416, de son côté, punissait des mêmes peines, et sous les mêmes distinctions, ce que l'on a appelé plus tard la « mise à l'index » (alors dénommée « damnation »). Les « chefs ou moteurs » (c'est-à-dire les

1. [1978] 2 R.C.S. 1299.

2. La loi du 25 mai 1864, dans le dessein de rendre la grève légitime et de se borner à réprimer les atteintes à la liberté du travail a abrogé les articles 414 à 416 et remplacé le premier par l'incrimination du fait d'avoir « à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, amené ou maintenu, une cessation concertée du travail dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail ». Ce texte est toujours en vigueur. L'article 415 frappait les coupables de l'interdiction de séjour si les faits avaient eu lieu « par suite d'un plan concerté »; mais cet article a été abrogé par la loi du 29 décembre 1972.

meneurs) pouvaient en outre, après l'expiration de leur peine, être placés « sous la surveillance de la haute police » pour deux à cinq ans. Les autres articles du même paragraphe contenaient l'ébauche d'un droit pénal économique³.

Il convient de signaler aussi l'article 219-1° (toujours en vigueur) qui punit comme réunions de rebelles, celles « accompagnées de violence ou menaces » contre les représentants de l'autorité, si elles sont le fait d'« ouvriers ou journaliers dans les ateliers publics ou manufactures ». Il faut noter également l'article 443 qui, jusqu'à son abrogation par la loi du 2 février 1981, punissait de 2 à 5 ans de prison la détérioration de marchandises, matières ou instruments quelconques servant à la fabrication, lorsqu'elle était commise « par un ouvrier de la fabrique ou un commis de la maison de commerce »⁴.

Ces textes ont longtemps servi à sanctionner les abus commis au cours des conflits collectifs du travail, alors même que le préambule de la constitution du 4 octobre 1958 avait rangé le « droit de grève » parmi les droits fondamentaux.

7. Il est curieux de constater que le *Code criminel* canadien, dans sa forme actuelle, marque le souci de garantir les travailleurs en grève contre l'application de certains textes de droit commun. Ainsi la grève empêche la poursuite pour « actes prohibés » (par. 52(3)), pour « violation criminelle de contrat » (par. 380(2)), pour « méfait » (par. 387(6)) ou pour « complot » (article 425); au sujet de cette dernière infraction, le paragraphe 424(2) précise que les objets d'un syndicat ouvrier ne sont pas illégaux... « pour la seule raison qu'ils restreignent le commerce ».

Remarquons que ces textes ne légalisent généralement que le refus de travailler et non tel ou tel acte positif susceptible de constituer l'infraction incriminée. De même, en France, si les poursuites pour entraver la liberté du travail sont relativement rares, il est fréquent que les excès commis au cours d'un conflit collectif du travail soient poursuivis soit en tant que violences, voies de fait ou menaces, commis à l'encontre de non-grévistes, de membres de la police ou des cadres ou dirigeants de l'entreprise, soit en tant que séquestration ou violation de domicile perpétrés à l'encontre de cette dernière catégorie de victimes, soit en tant qu'entraves à la circulation des chemins de fer ou de la circulation routière, etc.⁵.

3. Ils assuraient la protection des marchandises destinées à l'exportation (413) et réprimaient la transmission de secrets de fabrique à l'étranger (417-418), les ententes contre la concurrence (419-420), la spéculation (421-422), les tromperies sur la marchandise (423), l'usage de faux poids ou mesures (424), la contrefaçon (425 à 427), les atteintes au droit d'auteur (428-429).

4. Ce texte a été utilisé pour la répression d'excès commis pendant une grève.

5. Comp. en droit canadien, l'utilisation de l'article 381 du *Code criminel* sur l'intimidation, qui recoupe en partie la jurisprudence française sur les entraves à la liberté du

8. Mais ce ne sont pas les aspects répressifs du droit des conflits collectifs en droit français que nous désirons exposer ici : Il s'agit au contraire des sanctions pénales apportées aux obligations sans cesse plus nombreuses créées par la législation sociale qui a commencé à apparaître en 1841 (*Loi réglementant le travail des jeunes enfants*) puis qui s'est multipliée à partir de 1880 (protection des mineurs, des femmes et enfin des travailleurs adultes).

À l'origine ce droit pénal ne pouvait exister⁶ puisque régnaient en France, au début du XIX^e siècle, le dogme de la liberté contractuelle individuelle et celui du libéralisme économique.

Mais le libéralisme intégral s'est graduellement effrité et la liberté contractuelle du travailleur en quête d'embauchage est vite apparue illusoire. Comme le disait déjà Lacordaire, « entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime, et la loi qui affranchit ».

De quelle origine procèdent actuellement les dispositions du droit du travail qui réglementent aujourd'hui, en droit français, la quasi totalité des rapports, tant individuels que collectifs, entre employeurs et salariés ?

La source première, et juridiquement la plus puissante, est la *loi*. Seule la loi pouvait poser des obstacles à la liberté contractuelle dans le domaine du louage de services. Elle l'a fait d'abord pour remédier aux abus qui mettaient en danger l'intégrité physique des travailleurs, qu'il s'agisse de leur âge, de leur sexe, des conditions de leur emploi (travail de nuit, travail dans des conditions dangereuses ou insalubres), de la durée quotidienne du travail, du repos hebdomadaire (puis beaucoup plus tard, en 1936, des congés annuels payés). C'est elle également qui a autorisé dès 1884 la formation des syndicats et a organisé en 1936 (délégués du personnel), en 1945 (comités d'entreprise) et en 1972 (section syndicale) la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise.

Mais les conditions matérielles du travail, les dangers qu'elles présentent, la fatigue qu'elles engendrent, varient selon le secteur industriel ou commercial considéré. Aussi bien la législation du travail s'est-elle d'abord cantonnée à l'industrie avant de s'étendre au commerce, à l'agriculture et enfin aux professions libérales. Il en a été de même d'ailleurs de la législation sociale (réparation des accidents du travail instituée en 1898, assurances sociales en 1928, prestations familiales en 1932; les unes

travail de l'article 414 du *Code pénal* français. Voir par exemple : J. LARGUIER, « L'article 414 c. pén. français et son interprétation par la jurisprudence », (1953) *Rev. Science Crim.* 191. Voir aussi J. DURAND, « Le sabotage passif », (1953) *Rev. Science Crim.* 421.

6. Il convient de noter cependant que les grandes entreprises édictaient un « règlement d'atelier », censé accepté par le travailleur par le fait même du consentement à son embauchage, et qui prévoyait de multiples obligations à la charge du salarié; le manquement à ces obligations était sanctionné par des peines disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, en passant par de lourdes amendes (contre lesquelles le législateur avait dû réagir par la loi du 5 juillet 1932).

et les autres ont été généralisées avant même d'être fondues en 1945 dans l'ensemble de la sécurité sociale élargi lui-même à l'intégralité de la population). Aussi, pour tenir compte des caractères particuliers de chaque milieu de travail a-t-il été nécessaire de préciser dans des *décrets* ou *arrêtés*, d'origine réglementaire et non plus législative, le détail des prescriptions dont le principe était inscrit dans la loi.

Une dernière source de dispositions impératives découle des *conventions collectives*. Cette dernière source est apparue tardivement, sensiblement plus tard que dans le monde anglo-américain. Il a d'abord fallu que la licéité des organisations syndicales soit reconnue (en 1884, près de vingt ans avant la liberté d'association en général), et ce n'est qu'en 1919 qu'une certaine force juridique a été accordée aux conventions collectives passées par les syndicats. Une loi de 1936 réalisa un progrès considérable : non seulement le domaine et l'efficacité de ces conventions étaient élargis mais, lorsqu'elles étaient passées entre « organisations les plus représentatives », le ministre du travail avait la possibilité d'en étendre par arrêté ministériel les effets à toutes les entreprises de la profession et de la région considérée et d'en faire ainsi une sorte de loi obligatoire dans ce secteur⁷. L'arrêté d'extension doit être publié au Journal Officiel. La loi du 11 février 1950 a encore renforcé l'autorité des conventions collectives qui, toutefois ne peuvent restreindre les droits et avantages que les lois et les règlements accordent aux travailleurs.

9. Les textes législatifs avaient commencé à être réunis, au moment de la première guerre mondiale en un *Code du travail* qui ne comporta finalement que quatre livres (dont chacun se terminait par un titre concernant les sanctions pénales attachées à l'observation des titres précédents). Le cadre prévu ne permit pas l'intégration des lois ultérieures sans cesse plus nombreuses et le gouvernement se résolut à établir, en 1973, un nouveau recueil divisé en neuf livres⁸. Pour chacun de ces livres,

7. Le procédé avait été emprunté à un précédent admis pour la pratique du repos hebdomadaire. La réglementation de ce repos, établie par une loi de 1906, était très complexe. La loi du 29 décembre 1923 vint décider que lorsqu'un accord était intervenu entre syndicats patronaux et ouvriers d'une profession dans un département déterminé, un arrêté du préfet pouvait ordonner la fermeture au public de tous les établissements de cette profession, même ceux qui n'employaient pas de personnel salarié. Le système d'extension juridique des conventions collectives a été institué au Québec en 1934 : *Loi relative à l'extension des conventions collectives*, S.Q. 1934, chap. 56.

8. Le livre I est consacré aux « Conventions relatives au travail » ; le livre II à la « Réglementation du travail » ; le livre III, au « Placement et à l'emploi » ; le livre IV, aux « Groupements professionnels, à la représentation, la participation et l'intéressement des salariés » ; le livre V, aux « Conflits du travail » ; le livre VI au « Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail » ; le livre VII aux « Dispositions particulières à certaines professions » (notamment les mines, les travailleurs à domicile, le bâtiment, les transports et les voyageurs de commerce) ; le livre VIII concerne les départements d'outre-mer et le livre IX la formation professionnelle continue et l'éducation permanente.

les dispositions législatives et réglementaires sont regroupées en articles précédées pour les unes de la lettre L, et pour les autres de la lettre R ou D⁹. Ainsi ces derniers correspondent respectivement à la matière traitée dans l'article L portant le même numéro.

Le nouveau *Code du travail* a conservé le procédé critiquable utilisé par le précédent, c'est-à-dire le renvoi dans un titre final de chaque livre aux dispositions répressives, ce qui a l'inconvénient d'éloigner l'une de l'autre l'incrimination d'une part et la pénalité d'autre part. En outre, il subsiste de nombreux textes non codifiés (décrets sur la durée du travail ou sur l'hygiène et la sécurité, qui varient selon les entreprises) qui établissent des incriminations complémentaires.

Il faut ajouter que les dispositions des conventions collectives étendues prévoyant un salaire minimum comportent elles aussi des sanctions pénales¹⁰.

C'est dans ces conditions que s'est progressivement dégagé en France un secteur mitoyen entre le droit pénal et le droit du travail. La dénomination de droit pénal du travail s'applique aujourd'hui à toute une branche de droit pénal spécial et des ouvrages importants lui sont désormais consacrés¹¹.

Pourquoi une telle inflation pénale a-t-elle pu déferler sur la France en un siècle et demi?

10. Ce phénomène n'était guère évitable à l'origine. Le droit du travail n'existait pas jusqu'en 1841 et le droit pénal ne connaissait les travailleurs que comme des individus dangereux pour l'ordre public par les sabotages individuels ou les manifestations collectives subversives dont ils étaient capables.

Ainsi les premières mesures protectrices des salariés ne pouvaient-elles être ressenties par les employeurs que comme des contraintes allant à l'encontre de longues traditions. De plus ces contraintes se révélaient de plus en plus onéreuses pour l'entreprise (obligations relatives au repos hebdomadaire, à l'hygiène et à la sécurité, au salaire minimum, etc.), pesant de plus en plus lourdement sur le prix de revient. Enfin le droit du travail allait s'engager bientôt dans des voies qui semblaient une atteinte à la souveraineté du patron (conventions collectives, délégués du

9. Chaque article comporte trois chiffres, le premier relatif au livre; le second au titre et le troisième au chapitre (ainsi la première disposition législative est l'article L. 111) suivi d'un nombre à un ou plusieurs chiffres selon l'abondance des dispositions du chapitre (par exemple L. 132-10 pour la sphère d'application des conventions collectives; articles R. 119-79 pour les primes prévues par les accords d'apprentissage).

10. Articles 31-b et 99-c du livre I de l'ancien code; loi du 24 octobre 1972, article 3.

11. ALVAREZ, *Droit pénal du travail*, thèse dact., Paris I, 1974; Odile GODART, *Droit pénal du travail*, éd. Masson, Paris, 1980; Ph. LAFARGE, VÉRON-CLAVIÈRE et J. CLAVIÈRE-SCHIELE, *Droit pénal du travail*, préface G. LEVASSEUR, éd. Sirey, Paris, 1985; *adde* : Y. SAINT JOURS, *Droit pénal de la Sécurité Sociale*, préface G. LEVASSEUR, Univ. Paris II, P.U.F., 1973.

personnel, comités d'entreprises aux attributions sans cesse accrues, activité syndicale dans l'entreprise, obstacles à l'exercice arbitraire du droit de congédiement, etc.). Il a pu même sembler, à certains moments, quitter le terrain purement social pour s'aventurer sur le terrain économique¹².

Comment, dès lors, assurer l'observation des dispositions, sans cesse plus exigeantes, du droit du travail, sans recourir aux sanctions pénales ?

Le droit du travail connaissait alors le sort de toutes les branches juridiques qui commencent seulement à naître et à se développer et qui, pour cette raison, n'ont pas encore été en mesure d'élaborer les sanctions appropriées à leur domaine et à leur technique. Au contraire, les branches du droit qui ont derrière elles un long passé n'ont guère besoin de faire appel au droit pénal. Elles obtiennent l'observation des règles qu'elles ont posées par le consensus général des citoyens et par des sanctions qui leur sont propres¹³. Le droit civil dispose, à cet égard, d'une gamme étendue (nullité des actes irréguliers, résolution des contrats, solidarité, astreintes, dommages-intérêts, injonctions, saisies, etc.) et le droit commercial a même des possibilités encore plus grandes (recours cambiaires, faillite).

Dans ces conditions, comment une branche du droit naissante, qui se heurte à des traditions séculaires et qui impose des sacrifices pécuniaires et une minoration du prestige social, pourrait-elle obtenir l'observation de ses prescriptions sans faire appel au droit pénal, cette *ultima ratio* des gouvernements, dont les sanctions coercitives sont de nature à faire céder les mauvaises volontés les plus endurcies ?

11. On peut se demander cependant si le système français n'a pas été poussé trop loin.

À l'heure actuelle, le droit pénal est appelé à intervenir à propos de chacun des aspects des relations de travail, dès les préliminaires de l'embauchage et même postérieurement à la dissolution du lien contractuel¹⁴.

12. Ce qui a été d'ailleurs l'orientation de l'Organisation Internationale du Travail et du Bureau International du Travail; voir la liste des conventions internationales conclues sous leur égide et l'évolution de leur objet.

13. Sur l'efficacité des sanctions, même non pénales, voir : RIVERO, « sur l'effet dissuasif de la sanction juridique », Mélanges P. Raynaud, 1985, p. 675.

14. L'un des ouvrages consacré au droit pénal du travail répartit les incriminations dans les six catégories suivantes : a) emploi et marché du travail (accès à l'emploi et formation professionnelle, placement, embauchage et contrôle de l'emploi, licenciement économique, assistance aux travailleurs sans emploi); b) organisation de l'entreprise (déclaration aux autorités, règlement intérieur et pouvoir disciplinaire, représentation des travailleurs au sein de l'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, fonctionnement des services médico-sociaux); c) réglementation du travail (personnes admises au travail, durée du travail et repos, hygiène et sécurité); d) rémunération du travail (montant du salaire et de ses accessoires, paiement du salaire, modalités et preuve de celui-ci); e) rapports collectifs (groupements collectifs, conventions et accords collectifs du travail, négociation annuelle obligatoire, conflits collectifs du travail, exécution des

Or c'est précisément le moment où l'opinion internationale des pénalistes insiste sur la tâche de « décriminalisation » et sur la recherche de solutions « alternatives » pour aboutir à une meilleure exécution des règles de vie sociale que le droit pénal, paralysé par son hypertrophie, est devenu impuissant à assurer¹⁵.

Or le droit du travail français recourt massivement aux sanctions pénales et à des sanctions qui deviennent de plus en plus lourdes. Les premières peines consistaient en amendes; certes il était souvent prévu que ces amendes étaient applicables autant de fois qu'il y avait de travailleurs à l'égard desquels les prescriptions légales et réglementaires n'avaient pas été respectées, mais à l'origine avait été prévu un maximum qui disparut sous le régime de Vichy. En 1976, ces amendes, tout au moins en matière d'hygiène et de sécurité, jusque là principalement contraventionnelles, sont devenues délictuelles (figurant par conséquent au casier judiciaire n° 1) tout en conservant leur caractère cumulable (art. L. 263-2).

Des peines d'emprisonnement de simple police sont souvent applicables (elles peuvent atteindre deux mois par infraction) mais à vrai dire rarement appliquées. Parfois la récidive expose à un emprisonnement correctionnel (supérieur à deux mois). Ce dernier peut même être encouru dès la première infraction¹⁶. L'exemple avait été donné, dès le XIX^e siècle par la législation relative aux bureaux de placement (actuel art. L. 361-1), celle relative à la protection de la main d'œuvre nationale (actuels art. L. 364-2 et suiv.) et celle des travailleurs à domicile (actuel art. L. 792-1).

Mais c'est surtout en matière de représentation des travailleurs et d'organisation sociale de l'entreprise que le législateur s'est montré sévère. Un emprisonnement d'un an est encouru en cas d'entraves à la libre désignation ou au libre fonctionnement des délégués du personnel (actuel art. L. 462-1), des délégués mineurs (art. L. 791-1 et 3) ou du Comité d'entreprise (art. L. 463-1) ou en cas de récidive d'atteintes à la liberté syndicale (art. L. 461-3)¹⁷. Les condamnations en vertu de ces

accords de conciliation et des sentences arbitrales); fonctionnement des Conseils de prud-hommes (élection, statut et garanties des conseillers).

15. Sur la décriminalisation voir : en 1973, le colloque tenu à Bellagio par les quatre grandes associations de droit pénal (Compte rendu (1974) *Rev. Sc. Crim.* 188); en 1975, *La déjudiciarisation*, document de travail n° 7 de la Commission de Réforme du Droit du Canada; en 1983, le Colloque préparatoire au XIII^e congrès de l'A.I.D.P. tenu à Tokyo, (1983) *Rev. internat. dr. pénal* n° 3-4, notamment le rapport canadien de Celyne RIOPEL, p. 1117; en 1984, le XIII^e congrès de l'A.I.D.P. tenu au Caire, 3^e question « Déjudiciarisation (diversion) et médiation ».

16. Articles L. 152-3 al. 4 (marchandage), L. 152-4 (détournement de cautionnement), L. 261-1 (fonds versés à des mineurs employés dans les spectacles), L. 261-2 (emplois d'enfants dans des exercices dangereux).

17. Au Québec, l'article 143 du *Code du travail*, L.R.Q. chap. C-27 (*C.t.*), prévoit une amende pour un employeur qui cherche à dominer, entraver ou financer la formation

textes sont fréquentes. Les mêmes peines ont toujours été prévues à l'encontre des employeurs mettant obstacle à l'exercice des services de contrôle, et notamment de l'inspection du travail (actuels art. L. 631-1 et 631-2).

On remarquera qu'en dehors des amendes et de l'emprisonnement le droit pénal du travail utilise largement la publication de la décision et parfois la fermeture de l'établissement, ainsi que diverses incapacités¹⁸.

12. Est-il vraiment indispensable, aujourd'hui encore, d'utiliser un tel arsenal répressif? Certains en doutent¹⁹.

En effet, les sujétions imposées aux employeurs par le droit social commencent à être entrées dans les mœurs, et les grandes entreprises envisagent d'autant moins de les remettre en question qu'aucun changement politique intervenu depuis un siècle et demi n'a jamais effectué le moindre pas en arrière²⁰. Tout au plus peut-on se demander si la crise économique mondiale actuelle et la révolution technologique n'amèneront pas à donner plus de souplesse aux règles (jusqu'ici d'ordre public) du droit du travail, notamment par l'abandon du maintien des « avantages acquis » lors des négociations collectives.

D'autre part, il apparaît maintenant que le recours à des sanctions non pénales est concevable. Plusieurs exemples en font foi. Il en est ainsi dans le domaine de la réglementation de l'hygiène et de la sécurité, contenue essentiellement, comme on l'a vu, dans d'importants décrets restés extérieurs au *Code du travail*²¹. Ce domaine est celui qui absorbe la majeure partie du temps que les inspecteurs du travail consacrent à leur mission de contrôle. Des prescriptions minutieuses sont posées par les autorités administratives et le manquement à ces dispositions est sanctionné tantôt

ou les activités d'une association de salariés. D'autre part, il convient de noter que le droit français est opposé au système de la « closed shop » pratiqué cependant en fait dans les imprimeries de journaux sous la pression de la puissante Fédération du Livre. Le principe est au contraire celui de la liberté syndicale (et il existe au moins cinq variétés de syndicalisme ouvrier) pour tous les travailleurs de l'entreprise. La prise en considération de l'appartenance syndicale pour l'embauchage, l'avancement ou le licenciement est punie pénalement depuis 1956 (actuels articles L. 412-2 et L. 461-3); comp. l'article 382 du *Code criminel* canadien. Au Québec, l'article 63 *C.t.* reconnaît implicitement la validité des clauses d'atelier fermé.

18. Articles L. 152-2 al. 3, L. 364-1 al. 3, L. 152 al. 2, L. 792-1. Sur ces peines complémentaires, cf. G. LEVASSEUR, *loc. cit.*, note 11, p. 334.

19. Voir notre étude « Droit social et droit pénal » dans les *Études de droit du travail* publiées en hommage à André BRUN, pp. 317 à 336.

20. Le droit du travail a toujours procédé par voie de brusques avancées coïncidant avec la présence au pouvoir d'hommes ou de partis de gauche : avènement des républicains (1877), Millerand ministre du Commerce et du Travail (1897), ministère Combes (1905), cartel des gauches (1924), Front populaire (1936), Libération (1944), crise de mai 1968 (accords de Grenelle), succès de la coalition socialo-communiste (1981).

21. *Supra*, paragraphe 9. Sur l'intervention du droit pénal en ce domaine, voir notre étude « Un problème de politique criminelle : la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs », dans *Aspects contemporains du droit des affaires et de l'entreprise*, Études à la mémoire du doyen Pierre Azard, p. 47.

par des peines de police, tantôt par des peines correctionnelles (art. L. 263.2) encore même que cette inobservation n'ait pas entraîné de dommage à l'intégrité corporelle de quiconque²².

Or depuis une vingtaine d'années s'est développée une réglementation professionnelle parallèle à celle-ci, qui constitue une sorte de doublet, qui tend au même but et qui est peut-être plus efficace parce que les sanctions qu'elle prévoit sont mieux adaptées. Les Comités techniques professionnels régionaux institués par la loi du 30 octobre 1946 en vue de la prévention des accidents du travail (et qui ont une composition paritaire) sont dotés du pouvoir réglementaire et édictent des prescriptions imposées à la profession (une généralisation d'un tel règlement peut même être effectuée sur l'ensemble du territoire national sur intervention du Comité technique professionnel national correspondant)²³. En cas d'inobservation de ces dispositions impératives la sanction n'est pas une amende pénale, comme dans les décrets parallèles, mais l'élévation du taux des cotisations « accidents du travail » que l'entreprise verse à la Sécurité sociale, ce qui est bien naturel puisqu'elle fait courir à son personnel des risques anormaux.

Dans ce même domaine, il convient d'ailleurs de signaler l'article L. 263-3-1 dû à la loi du 6 décembre 1976. En cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène ou de sécurité, le tribunal correctionnel, même s'il acquitte les personnes poursuivies de ce chef, peut enjoindre à l'entreprise d'établir et présenter un plan d'amélioration de la sécurité. L'employeur qui ne s'exécute pas risque, outre des sanctions pénales, la fermeture judiciaire de son entreprise.

Un autre exemple est fourni par la loi du 23 novembre 1957 sur l'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises d'une certaine importance sont tenues de réserver un certain pourcentage des emplois aux salariés de cette catégorie. Si l'employeur ne s'est pas conformé à cette obligation il se verra réclamer une redevance pécuniaire fixée par jour ouvrable

22. Dans le cas contraire, des poursuites sont possibles pour homicide involontaire (art. 319 *C. pén.*) ou pour blessures involontaires ayant entraîné une incapacité de travail personnel excédant trois mois (art. 320 *C. pén.*) ou n'atteignant pas cette limite (art. R. 38-4° *C. pén.*). En effet l'« inobservation des règlements » est l'une des formes de l'élément matériel de ces infractions. Au Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q. chap. S-21 (L.S.S.T.), impose une série d'obligations à un employeur relativement aux différents aspects de la santé et sécurité au travail (articles 51 à 57). Si l'employeur ne respecte pas ses obligations, il est passible d'une amende et même, s'il s'agit d'un individu, d'un emprisonnement (art. 237 L.S.S.T.).

23. Au Québec, le législateur a privilégié la formation de Comités de santé et de sécurité au travail au sein de chaque établissement comportant plus de vingt travailleurs (art. 68 L.S.S.T.). Ces comités ont pour fonctions, entre autres, de choisir le médecin responsable des services de santé de l'établissement (par. 78(1) L.S.S.T.) et d'établir, dans le cadre de programmes de prévention, des programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité au travail (par. 78(3) L.S.S.T.).

et par bénéficiaire handicapé manquant; cette redevance est égale au triple de la valeur du salaire minimum interprofessionnel (si bien que l'embauchage d'un non handicapé reviendra fort cher à l'employeur); elle est fixée par voie administrative et recouvrée selon la procédure fiscale; enfin et surtout, son montant n'est pas versé dans les caisses de l'État mais à une Caisse ayant pour mission d'organiser la rééducation des travailleurs handicapés et de verser éventuellement des secours à ceux-ci²⁴.

Un dernier exemple est tiré de l'article L. 122-14-4 pour le cas où l'employeur a congédié un salarié sans « cause réelle et sérieuse ». En ce cas, la jurisprudence estime²⁵ que le Conseil de prudhommes doit proposer la réintégration du salarié et que, si le patron refuse, il aura à verser une indemnité qui ne pourra être inférieure à six mois de salaire. Voilà une sanction, à caractère civil, qui supplée avantageusement à l'absence de toute sanction pénale dans un cas de ce genre²⁶.

13. Il est permis de penser qu'il pourrait être fait appel à d'autres sanctions, différentes de celles du droit traditionnel et dont le caractère professionnel serait plus marqué et mieux adéquat. Citons par exemple l'exclusion des fonctions dirigeantes dans les organismes professionnels (inélégibilité aux Chambres de commerce, aux Conseils de prudhommes, au bureau des organisations syndicales), l'exclusion des adjudications ou marchés passés par l'État, les entreprises nationales ou nationalisées, la soumission à un régime restrictif du crédit, etc.

On peut suggérer également, comme mesure plus grave, la nomination d'un commissaire du gouvernement chargé de fonctions de contrôle sur la gestion de l'entreprise (certaines décisions exigent son accord exprès ou tacite, d'autres étant susceptibles d'être bloquées par l'exercice d'un droit de veto qui lui serait accordé), la mise sous séquestre de l'entreprise (sanction qui existe en matière d'infractions économiques), enfin la fermeture de l'entreprise ou de certains de ses établissements pour une durée limitée (le personnel continuant, bien entendu, à percevoir son salaire et à bénéficier de tous les avantages sociaux pendant cette période)²⁷.

24. Un système analogue est utilisé pour sanctionner la réglementation de l'emploi des mutilés de guerre (art. R. 323-15 et suiv) et celui des pères de famille (art. L. 323-37 et D. 323-26 et suiv.).

25. Soc. 18 décembre 1975, D. 1976, Inf. rap. 40, Bulletin 1975-V-520.

26. Au Québec, l'employeur qui ne réintègre pas un salarié qui a été congédié en raison de l'exercice d'un droit lui résultant du *Code du travail* est passible, en plus d'une ordonnance d'outrage au tribunal (art. 19.1 *C.t.*), d'une amende de 500 \$ par jour de retard (art. 146.1 *C.t.*).

27. Le projet de réforme du *Code pénal* français, qui organise pour la première fois une responsabilité des personnes morales pour les infractions de droit commun, prévoit dans ses articles 71 et suiv. des sanctions particulières frappant l'entreprise. D'autre part, l'article 54 prévoit, même pour les personnes physiques, l'exclusion des marchés publics et l'interdiction d'émettre des chèques.

Le recours à des sanctions pécuniaires resterait possible, à condition que celles-ci soient soustraites au formalisme judiciaire. En République fédérale allemande, le domaine du « droit administratif pénal » s'est étendu pour sanctionner les actes d'indiscipline sociale.

De toute façon, qu'elles soient professionnelles ou pécuniaires, les sanctions infligées pour violation des règles du droit du travail devraient frapper l'employeur de mauvaise volonté persistante plutôt que celui qui a péché par ignorance ou négligence. Le droit pénal du travail français connaît une procédure d'injonction ou de mise en demeure par le service de l'Inspection du travail, actuellement limitée à certains secteurs de l'hygiène et de la sécurité, mais qui pourrait être étendue utilement à d'autres domaines chaque fois que l'inobservation des règles est bénigne et n'a pas été intentionnelle. Dans ces dernières hypothèses, nous pensons que c'est seulement au cas où l'injonction reste infructueuse qu'un procès-verbal devrait entraîner l'une des sanctions alternatives mentionnées ci-dessus, soit par un relèvement des cotisations sociales, soit par le versement imposé de contributions décidées par voie administrative (avec un recours judiciaire, à l'imitation du système allemand, lorsque la contravention est contestée) et affectées à un fonds susceptible de financer des œuvres sociales apparentées à l'observation de la prescription enfreinte.

14. Dans ces conditions, quelle pourrait être, à l'heure actuelle, la part raisonnable à laisser au droit pénal comme sanction des obligations du droit du travail ?

D'abord on peut concevoir son intervention au cas où les sanctions prédominamment proposées (sanctions alternatives d'ordre professionnel, social ou administratif) se sont avérées insuffisantes par suite d'une mauvaise volonté persistante de l'employeur à s'acquitter des obligations que le droit du travail lui impose. Par exemple, s'il n'a pas été obéi à l'injonction recommandée ci-dessus, en cas de double récidive d'un tel comportement, on pourrait recourir aux sanctions pénales telles qu'elles sont actuellement organisées (au niveau délictuel, impliquant la mention au casier judiciaire, avec un maximum de la peine de prison limité à six mois).

D'autre part, puisque les sanctions pénales doivent être réservées à ceux dont le comportement met en péril les valeurs fondamentales de la société et les principes de l'ordre public, elles pourraient être appliquées à ceux qui se rebellent contre l'organisation économique-sociale, soit de la nation, soit de l'entreprise, telles que ces organisations ont été prévues par ceux à qui le suffrage universel a confié le soin d'élaborer la politique économique et la politique sociale du pays. Ainsi en est-il de la structure et du rôle des syndicats dans la nation, la région ou dans l'entreprise, de l'entrave à la libre désignation ou au fonctionnement normal des organismes représentatifs du personnel, ou de l'obstacle à l'activité du délégué syndical pour ceux des syndicats que leur implantation dans l'entreprise autorise à désigner un tel délégué.

Reste aussi le domaine des conflits collectifs du travail. Si minces que soient actuellement²⁸ les procédures relatives à la solution pacifique de tels conflits, ce serait encourager l'insubordination des forces économiques patronales ou ouvrières que de ne pas assortir de sanctions pénales sérieuses l'inobservation de ces procédures. Mais ce sont surtout les conflits collectifs violents qui ne peuvent manquer d'attirer les foudres de la justice pénale. Les infractions de droit commun commises au cours de tels conflits ne peuvent échapper à la loi pénale. Convierait-il alors tout au moins de faire du conflit collectif du travail, à l'imitation du *Code criminel* canadien, une sorte de fait justificatif écartant les incriminations légales²⁹ lorsque l'infraction n'est constituée que par une abstention (par exemple le fait de ne pas exécuter un travail), laissant seulement les agissements positifs délictueux tomber sous le coup de la loi?

15. Sans doute objectera-t-on qu'une disposition expresse en ce sens serait inutile car, en présence de faits de pure omission et étant donné la légalité de la grève en droit français, le procureur de la République, investi du pouvoir d'apprécier l'opportunité des poursuites (art. 40 *C. proc. pén.*), s'abstiendra de les intenter. Mais le problème se pose surtout pour les agissements à caractère positif, qui troublent davantage l'ordre public. D'autant plus qu'en pareil cas le droit français permet à la victime des agissements de mettre elle-même en mouvement l'action publique par la voie de la partie-civile (art. 85 et suiv. *C. proc. pén.*).

Remarquons qu'en cette matière la politique criminelle française, depuis quelques décennies, profite des lois d'amnistie pour faire disparaître les condamnations pour faits de cette nature intervenus à l'occasion de conflits sociaux. La loi du 6 août 1953, dans son article 22 modifié par la loi du 6 juin 1956, amnistie un nombre considérable d'infractions de droit commun commises « au cours de conflits collectifs du travail ou de manifestations sur la voie publique y relatives, qui se sont déroulés avant le 1^{er} janvier 1956 »; d'autres agissements sont admis au bénéfice de la grâce amnistiante (art. 25 de la loi, applicable même au port d'armes prohibées). De même la loi du 30 juin 1969, article 2-3^o et 4^o prévoit une amnistie pour les infractions commises en relation avec les événements politiques et sociaux survenus en 1968 et pour les délits commis

28. Le droit du travail français a connu, de fin 1936 à septembre 1939, un régime d'arbitrage obligatoire des conflits collectifs. La pièce maîtresse de ce système était la Cour supérieure d'arbitrage qui réglait en dernier ressort aussi bien les conflits juridiques que les conflits économiques. Interrompu par la guerre de 1939, ce système n'a pas été remis en vigueur à la Libération. À l'heure actuelle, les modalités à suivre en vue de parvenir à un règlement pacifique sont prévues par les articles L. 522-1 à L. 526-4 et R. 543-1 à R. 526-1 du *Code du travail*, qui comportent des sanctions pénales limitées (art. L. 532-1 et R. 532-1 et 2). Une Cour supérieure d'arbitrage subsiste (art. L. 525-5 à L. 525-9) avec des attributions réduites. Remarquons que, depuis 1936, les sentences arbitrales sont susceptibles d'extension à peu près dans les mêmes conditions que les conventions collectives (voir, aujourd'hui encore, l'article L. 526-2).

29. Voir *supra*, paragraphe 7.

à l'occasion de manifestations nées de conflits relatifs à des problèmes agricoles, ruraux, commerciaux ou artisanaux. De même encore, la loi d'amnistie du 21 décembre 1972 est spécialement consacrée aux infractions commises à l'occasion des mêmes conflits, « ou de conflit du travail » avant le 1^{er} septembre 1972. Signalons encore, dans le même sens, la loi du 16 juillet 1974 (art. 2-2^o et 3^o) et celle du 4 août 1981, dernière en date des lois d'amnistie (art. 2-2^o et 3^o); ces dernières lois amnistient toutes les infractions commises au cours de réunions, manifestations, etc. à l'occasion de conflits du travail et à l'occasion d'activités syndicales et revendicatives. La loi du 4 août 1981 a même étendu le bénéfice de l'amnistie (art. 14) aux sanctions disciplinaires prises par les employeurs contre leurs salariés.

Cependant, il convient de remarquer que l'indulgence du législateur amnistiant se manifeste surtout au bénéfice des travailleurs. En effet, depuis la loi du 21 décembre 1972, il prend soin de refuser expressément l'amnistie aux « infractions à la législation et à la réglementation du travail » qui, jusque là, en bénéficiaient à raison de la modicité des peines qui les avaient sanctionnées (amnistie dite *au quantum*; par exemple, art. 8 de la loi du 30 juin 1969 amnistiant toutes infractions punies effectivement de peines n'excédant pas trois mois de prison ferme ou un an avec sursis). La même exclusion se relève dans l'article 23-2^o de la loi du 16 juillet 1974 et dans l'article 28-4^o de celle du 4 août 1981³⁰. Or si cette dernière loi d'amnistie a été votée par une majorité de gauche, il n'en était pas de même des deux précédentes; en sorte que cette différence de traitement entre les délinquants employeurs et les délinquants salariés ne peut manquer d'étonner.

Une décriminalisation du droit du travail français rendrait superflu ce recours à l'amnistie (institution qui n'a guère d'équivalent exact en droit canadien). L'exemple du droit canadien inspire d'ailleurs, à cet égard, d'utiles réflexions. Cet État largement industrialisé, aux organisations syndicales puissantes, sans doute aussi soucieux que la France de l'hygiène et de la sécurité de ses travailleurs (les méfaits de l'amiante se sont révélés au Canada avant que la silicose ne soit inscrite, en France, parmi les maladies professionnelles), qui connaît des grèves de très longue durée sans que celles-ci entraînent des troubles trop violents dans l'ordre public, qui pratique depuis longtemps les conventions collectives et leur laisse le soin de régler de façon détaillée à peu près tous les aspects du contrat de travail, ne connaît pas un droit pénal du travail aussi touffu et aussi envahissant que celui dont nous avons essayé ici de donner une idée sommaire.

Compte tenu des traditions historiques respectives, du milieu physique différent, de la civilisation analogue, de la situation économique voisine, du climat social propre, est-ce que chacun des deux pays ne peut trouver dans le droit de l'autre quelques exemples dont il pourrait s'inspirer?

30. Voir, par exemple: *Crim.* 29 mai 1985, Bull. n° 204 p. 519, « Infraction à l'obligation du repos hebdomadaire ».