

L'exonération de responsabilité pénale (principes)

↳ Principe

Il existe deux grandes catégories d'exonération de responsabilité pour l'employeur selon que celle-ci est seulement transférée sur un tiers, ou qu'elle disparaît purement et simplement.

↳ La délégation de pouvoir

La délégation de pouvoir est un mécanisme de report de la responsabilité pénale du dirigeant.

Il s'agit d'un *acte consensuel*, l'écrit étant toutefois conseillé à titre de preuve, *entre le dirigeant délégant et son préposé délégataire* (le délégataire ne peut être un tiers à l'entreprise). La sous-délégation (à la différence d'une co-délégation) est admise dans les mêmes conditions de validité que la délégation initiale, c'est-à-dire que :

- La délégation n'exonère pas de la responsabilité encourue au titre d'une participation personnelle de l'employeur à la réalisation de l'infraction.

- La délégation de pouvoirs doit résulter d'une nécessité liée à la structure de l'entreprise : seul le dirigeant qui ne peut pas assumer ses obligations légales (ex : en raison de la taille ou de l'organisation matérielle de l'entreprise) peut déléguer ses responsabilités à un tiers. Dans le même esprit, la délégation ne peut être générale mais doit concerner un secteur d'activité précis (ex : l'embauche, la durée du travail). Ce caractère spécial de la délégation est apprécié de manière stricte par les juges.

- Le délégataire est un membre de l'entreprise pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires.

L'appréciation de l'existence et de la régularité d'une délégation de pouvoirs relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, qui souvent se montrent assez sévères contre les dirigeants, se défiant des délégations fictives.

↳ Causes d'irresponsabilité

Les causes objectives d'irresponsabilité pénale, appelées aussi faits justificatifs, font disparaître le caractère punissable de l'acte. L'impunité de l'auteur principal s'étend dès lors au complice comme à la personne morale.

1. La force majeure : Il s'agit d'un événement irrésistible, insurmontable, et imprévisible (ex : l'incendie totale des locaux de l'entreprise peut parfois être accepté si le sinistre ne résulte pas d'une faute de l'employeur).

2. L'autorisation de la loi et l'ordre de l'autorité légitime : La contrariété entre deux textes de même nature (un règlement permet de déroger à un autre règlement mais non à une loi) permet d'échapper à la mise en cause de sa responsabilité pénale, peu important alors la nature du texte invoqué (civile, administrative...).

Il en va de même s'agissant d'une personne qui s'est bornée à obéir à l'ordre de l'autorité publique, sauf à ce que cet ordre soit manifestement illégal, ou qu'il émane d'une autorité manifestement incompétente (ainsi le fait pour un salarié d'obéir aux ordres illégaux de son employeur ne peut en aucun cas permettre d'échapper à une condamnation pénale).

3. La légitime défense : La légitime défense bénéficie à la personne qui, *face à une atteinte injuste et actuelle contre une personne ou un bien, accomplit un acte nécessaire, simultané et proportionné* à la défense de cette personne ou de ce bien.

4. L'état de nécessité : l'état de nécessité couvre la *réaction nécessaire et proportionnée aux dangers actuels ou imminents*. Contrairement à la légitime défense, l'état de nécessité concerne des situations de danger objectif, pas obligatoirement liées à une agression injuste.

L'état de nécessité ne peut être invoqué par l'agent qui s'est, par sa faute, placé dans la situation de péril.

Le critère déterminant de la mise en œuvre de l'état de nécessité sera la balance entre l'intérêt protégé et l'intérêt sacrifié.

5. La contrainte : la contrainte est l'équivalent pénal de la force majeure. *Il s'agit d'une force irrésistible*. La contrainte ne sera pas prise en compte si elle résulte d'une faute ou d'une imprudence de l'agent.

6. L'erreur de droit : Entendu de manière très restrictive par les juridictions, la notion correspond à *l'erreur sur le droit qu'on n'était pas en mesure d'éviter*.

Ex : l'erreur sur la portée d'une décision de justice, provoquée par le conseil juridique de l'intéressé, n'est pas invincible, le juge pouvant être saisi d'une requête en interprétation. De même l'erreur n'est pas insurmontable si la consultation de l'inspection du travail ou de juristes qualifiés aurait suffi à l'éviter.

NB : le consentement de la victime ne constitue pas une cause d'exonération de responsabilité (ex : salarié acceptant de travailler le dimanche en dehors des cas autorisés.)