

// le dossier pratique

Gérer le risque pénal pour l'entreprise et ses dirigeants

La gestion d'une entreprise peut être une source de mise en jeu de la responsabilité pénale de son dirigeant.

Violation des règles de santé et de sécurité, actes de discriminations ou de harcèlement, ou encore recours à du travail illégal...

Le non-respect de la réglementation du travail est dans la plupart des cas assorti de sanctions pénales. L'employeur est-il systématiquement responsable? Peut-il déléguer sa responsabilité à une autre personne?

*Dossier réalisé par
Nicolas Pottier
et Maxime Aunos,
avocats associés
(Versant Avocats)*

1 Dans quels cas la responsabilité pénale peut-elle être engagée?

QUELLES SONT LES INFRACTIONS PÉNALEMENT RÉPRÉHENSIBLES?

► Les infractions visées par le Code du travail...

La liste des dispositions du Code du travail dont la violation est passible d'une sanction pénale est **particulièrement longue**. Ces infractions, de nature délictuelle ou contractuelle, concernent aussi bien l'égalité entre les hommes et les femmes que la protection des secrets de fabrication, la durée du travail, le recours au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire, le droit disciplinaire, la protection du salaire, la négociation annuelle obligatoire, ou encore la sécurité sur les lieux de travail.

L'œuvre d'énumération est pratiquement infinie et se perd dans les recoins de toutes les sections et sous-sections du Code du travail.

► ... et par d'autres textes

Encore faudrait-il ajouter que l'incrimination de la violation de certaines dispositions de droit du travail trouve son siège dans d'autres textes que le Code du travail lui-même : Code pénal (où figurent notamment les textes répressifs en matière de harcèlement moral ou de discrimination) et textes non codifiés (l'incrimination de l'absence de mise en place de la prime dite « de partage des profits » figure par exemple

dans la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011).

Mais existe aussi une autre situation : celle où le Code du travail incrimine le manquement à une obligation qui ne figure pas dans ses pages, mais dans le texte d'une convention collective de branche étendue. En effet, selon l'article L. 2263-1 du Code du travail, « lorsqu'en application d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif de travail étendu déroge à des dispositions légales, les infractions aux stipulations dérogoires sont punies des sanctions qu'entraîne la violation des dispositions légales en cause ».

Si l'on ajoute que, même au sein du Code du travail, l'incrimination du comportement infractionnel est souvent prévue par un texte distinct (et, le cas échéant, distant) du texte définissant le comportement en question, on comprend que le justiciable ait les plus grandes difficultés pratiques à savoir s'il s'expose à une sanction pénale, en ne respectant pas telle ou telle disposition sociale.

QUELLES SONT LES INFRACTIONS SUSCEPTIBLES DE POURSUITES PÉNALES?

Dans une circulaire du 18 juillet 2016, le ministère de la Justice incite les parquets à n'engager de poursuites pénales qu'en réponse aux infractions les plus graves en matière de droit du travail (en réservant toutefois l'hypothèse d'infractions moins graves mais commises en état de réitération ou de récidive, ou conduisant à trancher « une question essentielle en droit pénal

du travail»). Ces infractions graves, qui justifient une réponse pénale aux yeux de la Chancellerie, sont de deux ordres :

– d’une part, « les fraudes complexes, en raison de la technicité des investigations à conduire, du caractère international de l’affaire, de la multiplicité des plaintes, et de l’importance du préjudice pour les organismes sociaux ou les particuliers » ;

– d’autre part, « les situations troublant gravement l’ordre public et plus particulièrement les dossiers mettant en cause le respect de la fonction et de l’intégrité physique des agents de contrôle de l’inspection du travail, les procédures à fort retentissement médiatique, ainsi que les accidents du travail ».

Le ministère du Travail, autorité de tutelle des agents de contrôle de l’inspection du travail, a adopté une position très voisine dans une instruction DGT n° 2016/03 du 12 juillet 2016.

Ces circulaire et instruction ministérielles ne garantissent évidemment pas au justiciable que les infractions non-visées par ces textes ne feront pas l’objet de poursuites : les corps d’inspection restent libres des procès-verbaux qu’ils dressent ; les parquets restent libres de poursuivre sur d’autres chefs ; surtout, les parties civiles restent libres de déclencher les poursuites elles-mêmes, en cas d’inaction du ministère public, en se constituant

partie civile. Reste que les priorités définies par les ministères de la Justice et du Travail correspondent déjà à la pratique majoritaire en matière de droit pénal du travail.

En pratique, les poursuites en droit pénal du travail concernent le plus souvent les infractions suivantes :

– le travail illégal, c’est-à-dire le travail dissimulé (*C. trav., art. L. 8221-1 et s.*), le marchandage (*C. trav., art. L. 8231-1 et s.*), le prêt illicite de main-d’œuvre (*C. trav., art. L. 8241-1 et s.*) et l’emploi d’étrangers non autorisés à travailler (*C. trav., art. L. 8251-1 et s.*), auxquels il faut ajouter la répression des manquements aux règles de détachement, notamment *via* l’infraction de « fraude à l’installation » (introduite par la loi du 5 septembre 2018 et qui figure désormais à l’article L. 8221-3, 3° du Code du travail) ;

– le harcèlement, moral et sexuel, les discriminations et les règles relatives à l’égalité entre les hommes et les femmes ;

– l’entrave à la mise en place ou au fonctionnement des différentes instances de représentation du personnel (délégué syndical, comité social et économique, comité de groupe, comité d’entreprise européen, conseillers du salarié, etc.) ;

– les manquements à la santé et la sécurité au travail, non seulement au travers des dispositions dites « techniques » (qui réglementent, par exemple, la hauteur de garde-corps, le niveau d’illumination des lieux de travail, le nombre de vestiaires, etc.), mais encore et surtout au travers des infractions de blessures et d’homicide involontaires, sur le fondement desquels les poursuites sont engagées en cas d’accident du travail grave.

LES AUDITIONS

Les auditions constituent l’acte d’enquête de base que l’on retrouve dans chaque procédure pénale. Elles peuvent être conduites par les services de police ou de gendarmerie, par l’inspection du travail en certaines hypothèses et par le juge d’instruction si une information judiciaire est ouverte (on parle alors d’interrogatoire).

La victime, ses collègues, leur responsable, le directeur de site, l’employeur... seront tour à tour entendus. Suivant les circonstances, ce dernier le sera en qualité de simple témoin si rien ne laisse supposer qu’il a participé à la commission de l’infraction, ou, dans le cas contraire, dans le cadre d’une audition dite « libre » (en ce qu’elle permet en principe à la personne entendue de quitter les locaux de la police ou de gendarmerie quand bon lui semble) voire d’une garde à vue (qui, à l’inverse, est privative de liberté pendant une durée limitée).

Bien souvent, l’audition constitue une épreuve redoutée des employeurs qui ne sont généralement pas rompus à ce type d’exercice. Que l’employeur n’ait rigoureusement rien à se reprocher ou qu’il sache, au contraire, que certains éléments lui sont défavorables, la même prudence s’impose et commande de se préparer avec rigueur et méthode à une audition, sans se laisser aller à l’émotion.

Quelques conseils pratiques : la personne auditionnée devra faire l’économie de répondre à des questions qui ne lui ont pas été posées ou auxquelles elle n’a simplement pas de réponse. Des réponses sobres et objectives vaudront assurément mieux que des propos prolixes ou sujets à interprétation. La personne entendue se gardera aussi des propos implicites parce que ce qui est clair à ses yeux ne le sera peut-être pas ou sera interprété différemment par le procureur ou le juge qui prendra connaissance du procès-verbal d’audition ou d’interrogatoire. Enfin, une relecture attentive des déclarations est bien entendu indispensable afin de faire rectifier ce qui ne retranscrirait pas fidèlement ce qui a été dit.

L’enjeu est d’importance : les réponses de la personne auditionnée seront en effet définitivement figées et reprises d’acte en acte, jusqu’au procès. Faire machine arrière, pour corriger une imprécision ou une bévue, serait une épreuve considérable qui pourrait compromettre toute la stratégie de défense.

2 Qui est responsable pénalement ?

L’AUTEUR, LE COAUTEUR OU LE COMPLICE DES FAITS ?

Aux termes de l’article 121-1 du Code pénal : « Nul n’est responsable pénalement que de son propre fait ». On comprend par conséquent que la responsabilité pénale est une responsabilité individuelle. Pour autant, cela ne signifie pas qu’elle ne prenne pas en compte les liens qui ont pu exister entre les différentes personnes qui ont participé à la commission d’une même infraction.

L’auteur de l’infraction est celui qui en réalise personnellement tous les éléments constitutifs qu’il s’agisse de l’élément matériel ou de l’élément moral, c’est-à-dire de l’intention coupable.

La notion de coauteur est relativement proche : elle désigne la personne qui, agissant avec une ou plusieurs autres, réunit également, à titre personnel, l’ensemble des éléments constitutifs de l’infraction. Certaines infractions impliquent la présence de coauteurs. On peut citer, à titre d’exemple, le délit de marchandage qui fait nécessairement intervenir un fournisseur de main-d’œuvre et un utilisateur (*C. trav., art. L. 8231-1*). Dans cette hypothèse, il est possible que chacun soit considéré comme coauteur de l’infraction.

Comme il a déjà été dit, la responsabilité pénale suppose une participation personnelle de la personne poursuivie à la commission de l’infraction. Cela dit, en ce qui

concerne le chef d'entreprise, sa participation personnelle tient généralement au simple fait qu'il lui appartient de veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires, notamment en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. L'employeur est par ailleurs réputé connaître la réglementation, de sorte que l'intention coupable exigée pour caractériser l'infraction se déduit de la seule constatation de la violation d'une prescription légale ou réglementaire.

Le complice, quant à lui, participe à l'infraction réalisée par l'auteur sans pour autant se livrer aux mêmes actes que lui. Il peut ainsi en faciliter la préparation ou la réalisation en apportant son aide ou son assistance à l'auteur des faits ou encore être à l'origine de la réalisation des actes infractionnels parce qu'il en a provoqué la commission ou donné des instructions pour les commettre par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir (*C. pén., art. 127-7*).

Ainsi, il peut y avoir complicité dans des situations extrêmement différentes qui supposent toutefois, pour que la responsabilité pénale du complice soit retenue, de relever l'existence d'un fait principal punissable commis par l'auteur et auquel il est possible de le rattacher. En d'autres termes, la complicité ne peut exister que parce qu'il est possible de la relier à des faits infractionnels punissables commis par l'auteur principal. Cependant, il faut bien convenir que ces distinctions n'ont bien souvent qu'un intérêt largement théorique dès lors que le Code pénal précise, en son article 121-6, que « sera puni comme auteur le complice de l'infraction [...] », ce qui signifie que le complice encourt les mêmes sanctions que l'auteur (ou le coauteur) de l'infraction – le juge appréciant ensuite la sévérité de la peine en tenant compte des circonstances de l'infraction et de la personnalité de chaque participant à sa commission.

LA PERSONNE MORALE OU LA PERSONNE PHYSIQUE ?

Si la responsabilité pénale est une responsabilité individuelle et personnelle cela ne signifie pour autant pas qu'elle ne puisse concerner que les seules personnes physiques. Les personnes morales sont responsables de plein droit de l'ensemble des infractions, sauf si le législateur exclut expressément cette responsabilité.

Pour être engagée, la responsabilité pénale des personnes morales suppose toutefois la réunion de trois conditions. L'infraction doit être :

- commise par les organes ou représentants de la personne morale ;
- réalisée pour le compte de la personne morale ;
- caractérisée dans tous ses éléments constitutifs à l'encontre des organes ou représentants de la personne morale.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques. Dans bien des hypothèses, une personne morale et une personne physique pourront être simultanément poursuivies et considérées comme coresponsables de l'infraction. Le chef d'entreprise peut ainsi être poursuivi, déclaré coupable et condamné, à titre personnel, aux côtés de la personne morale employeur.

Le choix de diriger les poursuites contre la personne morale seule, la personne physique seule ou bien les deux, est laissé à l'appréciation de l'autorité de poursuite, c'est-à-dire du procureur de la République. Une circulaire

de la direction des affaires criminelles et des grâces du 13 février 2006 invite les parquets à privilégier des poursuites contre la personne morale et la personne physique en cas d'infraction intentionnelle et, contre la seule personne morale en cas d'infraction non-intentionnelle ou d'infraction « de nature technique ». La pratique des parquets est plus variable et les victimes peuvent décider, en portant plainte avec constitution de partie civile, de mettre en cause une partie qui ne l'aurait peut-être pas été par le procureur.

En cas de poursuites simultanément dirigées contre la société et son dirigeant ou représentant personne physique, l'intérêt commun des parties sera le plus souvent d'adopter une stratégie de défense commune, sauf à identifier un conflit d'intérêt entre eux, tenant par exemple à un débat sur l'existence d'une délégation de pouvoirs.

À NOTER Le principe de la responsabilité pénale des personnes morales a été introduit en 1994 avec une limite : une telle personne ne pouvait être pénalement responsable que « dans les cas prévus par la loi ou le règlement » (principe de spécialité). La loi du 9 mars 2004 a supprimé, le 31 décembre 2005, ce principe de spécialité. Depuis, la responsabilité pénale des personnes morales peut être engagée pour l'ensemble des infractions, sauf à ce que le législateur l'ait expressément exclue.

LE DÉLÉGANT OU LE DÉLÉGATAIRE DE POUVOIR ?

Le chef d'entreprise est censé connaître l'ensemble de la réglementation sociale applicable. Mais, en pratique, la taille et l'organisation de l'entreprise l'empêchent le plus souvent de veiller directement au respect de cette réglementation. Il est alors opportun pour l'employeur d'avoir recours à des délégations de pouvoirs.

En déléguant une partie de ses pouvoirs, le chef d'entreprise pourra s'exonérer, au moins partiellement, de sa responsabilité pénale ce qui est admis de longue date par la chambre criminelle de la Cour de cassation (*v. notamment Cass. crim., 1^{er} mars 1993, n° 91-80.598*).

Les conditions de validité de la délégation de pouvoirs par laquelle une autorité (le délégant) transfère une partie des pouvoirs qu'elle détient en sa qualité d'employeur ou de mandataire social à l'un de ses subordonnés (le déléataire) n'étant posées par aucun texte, c'est la jurisprudence qui est venue les définir. Pour être utilement invoquée comme une cause d'exonération de la responsabilité pénale du chef d'entreprise personne physique, il est indispensable que la délégation de pouvoirs soit acceptée par le déléataire et antérieure aux faits donnant lieu aux poursuites.

Ainsi, bien que la délégation de pouvoirs ne soit soumise à aucun formalisme particulier, il est hautement **recommandé** de l'établir par un **écrit signé** par le **délégant** et par le **déléataire**. À cet égard, il est conseillé de prévoir une clause spécifique d'acceptation de la délégation par le déléataire.

Par ailleurs, il faudra être particulièrement rigoureux et **attentif** à la **rédaction** de la **délégation de pouvoirs** en tenant compte des particularités de chaque entreprise. Ce document pourra utilement préciser les domaines et les pouvoirs que le délégant entend déléguer, les moyens dont disposera le déléataire ainsi que les conséquences qu'emporte la délégation en termes de responsabilité. Il faudra également être attentif à ce que le déléataire dispose de l'autorité et

des moyens lui permettant d'assurer les missions et les pouvoirs qui lui sont délégués, la Cour de cassation y étant extrêmement attentive.

À l'occasion de cette rédaction, il serait également judicieux de s'interroger sur la possibilité offerte ou non au délégataire de subdéléguer ses pouvoirs et, le cas échéant, dans quelles conditions. Enfin, il est important de déterminer à compter de quelle date prend effet la délégation et pour quelle durée les parties entendent la mettre en place.

Enfin, il est important, au moins une fois par an, de faire le point sur les délégations de pouvoirs mises en place, d'en vérifier la validité et, le cas échéant, de les mettre à jour. De la même manière, il est indispensable de vérifier la chaîne des délégations de pouvoirs applicable avant d'initier un projet d'envergure ou une réorganisation au sein de l'entreprise.

En synthèse, il conviendra de s'assurer que l'ensemble des conditions suivantes sont bien réunies :

- s'agissant des conditions tenant au délégant : la délégation de pouvoir doit émaner du chef d'entreprise, qui détient en principe l'autorité et peut décider de l'exercer directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne, le délégataire ;

- s'agissant des conditions relatives au délégataire, il doit :

- s'agir d'un préposé,
- disposer de compétences techniques,
- disposer d'une autorité suffisante et d'une certaine indépendance,

- disposer des moyens nécessaires pour mettre en œuvre les directives et actions qui s'imposent,
- accepter la délégation ;

- s'agissant des conditions relatives à la délégation, elle :

- doit être effective,
- doit être limitée, expresse, certaine et précise,
- n'est soumise à aucune condition de forme, mais gagnera indiscutablement à être écrite et formellement acceptée par les deux parties,

- doit posséder un minimum de permanence, en d'autres termes, elle doit être suffisamment durable pour que le délégataire puisse, en pratique, exercer ses missions.

Enfin, des subdélégations sont envisageables, aux mêmes conditions que la délégation principale, *mutatis mutandis*.

3 Qui prend en charge les frais de défense des dirigeants ?

Assurer la défense de la ou des personnes poursuivies au cours d'une enquête et devant les juridictions pénales peut coûter fort cher, en particulier dans les dossiers longs et complexes. Honoraires d'avocats, frais d'expertises privées, d'interventions de bureaux d'études, etc. : la charge financière de ces différentes démarches, souvent indispensables à la préservation des intérêts de la personne mise en cause, peut représenter des sommes importantes. Lorsque les poursuites sont dirigées non pas contre la personne morale mais contre son dirigeant ou un préposé la tentation est alors grande de faire régler l'addition par la personne morale. Mais attention : ce qui pourrait sembler être la solution d'équité est en réalité susceptible de donner lieu, en elle-même, à la commission de nouvelles infractions.

UN DIRIGEANT PEUT-IL FAIRE PRENDRE EN CHARGE SES FRAIS DE DÉFENSE PÉNALE PAR LA SOCIÉTÉ DONT IL EST LE REPRÉSENTANT ?

Un dirigeant ne peut pas faire prendre en charge par la société les frais de défense exposés dans un litige sans rapport avec son mandat social. Il commettrait alors un abus de biens sociaux ou un abus de confiance, suivant la forme juridique de la société (*Cass. crim.*, 10 avril 2002, n° 01-81.282 ; *CA Paris*, 15 février 2013, n° 11/01503).

La même solution semble devoir être retenue lorsque le litige entretient un lien, même assez étroit, avec le mandat social détenu. Ainsi, le fait, pour deux administrateurs, de faire prendre en charge par la société leurs frais de défense dans un litige pénal les opposant à un actionnaire constitue un abus de biens sociaux, quand bien même l'assemblée générale aurait adopté une résolution déclarant que l'action de l'actionnaire était « contraire aux intérêts sociaux » (*CA Amiens*, 11 juillet 1962, *Gaz. Pal.*, 18 juin 1963, p. 438).

Cela dit, ces règles, qui semblent particulièrement sévères, méritent d'être nuancées à double titre. D'une part, aux étapes non-juridictionnelles de la procédure (en particulier pendant l'enquête de police), il n'est souvent pas possible de savoir qui, de la personne morale ou de la personne physique, sera mise en examen ou renvoyée devant le tribunal correctionnel. Il n'y a alors à notre sens pas de difficulté à ce que les frais de défense soient intégralement supportés par la société. D'autre part, il peut arriver que le dirigeant et la personne morale soient conjointement mis en examen ou renvoyés devant les juridictions de jugement. Dans cette circonstance également, et sous réserve de l'absence de conflit d'intérêt entre les personnes conjointement poursuivies, il paraît envisageable d'organiser une défense commune, prise en charge par la société.

Ces débats ont aujourd'hui pratiquement disparu par le recours à l'assurance. La plupart des polices d'assurance responsabilité civile du dirigeant couvrent en effet désormais les frais de défense exposés pour le compte du dirigeant à l'occasion de litiges relatifs à des infractions commises dans le cadre de ses fonctions.

UN PRÉPOSÉ PEUT-IL FAIRE PRENDRE EN CHARGE SES FRAIS DE DÉFENSE PÉNALE PAR SON EMPLOYEUR ?

« Investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail ». Il en résulte que l'employeur doit rembourser au salarié les frais de défense qu'il a dû exposer dans un « contentieux pénal dont l'objet était lié à l'exercice de ses fonctions », en l'espèce des poursuites pour faux engagées par un client contre le salarié d'une compagnie d'assurance (*Cass. soc.*, 18 octobre 2006, n° 04-48.612).

Restreignant un peu la portée de cet arrêt, la Cour de cassation a été amenée à limiter la prise en charge des frais de défense exposés par le salarié aux hypothèses où ce dernier n'a pas « abusé de ses fonctions à des fins personnelles ». Tel n'est pas le cas d'un salarié poursuivi pour complicité d'abus de biens sociaux à l'occasion de la vente de biens immobiliers dans la mesure où il avait agi « dans le cadre de son activité professionnelle ».

pour mener à bien une opération souhaitée par son employeur» (*Cass. soc.*, 5 juillet 2017, n° 15-13.702).

À l'inverse, un conducteur de poids-lourd condamné pénalement à la suite d'une altercation avec un tiers ne saurait faire prendre en charge ses frais de défense par son employeur, quand bien même les faits poursuivis auraient été commis pendant le temps de travail, ceux-ci étant « totalement étrangers à sa relation de travail » (*Cass. soc.*, 18 octobre 2017, n° 16-17.955).

Là encore, le recours à l'assurance permet de couvrir ce risque.

4 Qui prend en charge les amendes des dirigeants ?

« Nul n'est responsable pénalement que de son propre fait » : c'est ainsi que l'article 121-1 du Code pénal énonce le caractère personnel de la responsabilité pénale.

Il en résulte que, si les poursuites sont dirigées contre la personne physique et qu'elle est condamnée, c'est elle (et elle seule !) qui supportera la peine, d'amende ou de prison. Peu importe à cet égard que les faits aient été commis par le dirigeant dans le cadre de son mandat ou par le salarié dans le cadre de son contrat de travail. Le dirigeant qui ferait prendre en charge tout ou partie de l'amende mise à sa charge par la société commettrait l'infraction d'abus de biens sociaux ou d'abus de confiance, selon la forme de la société (*Cass. crim.*, 3 février 1992, n° 90-85.431). L'employeur qui rembourserait au salarié l'amende qu'il a dû payer s'exposerait à un redressement de cotisations sociales, du moins s'il traite la somme comme un remboursement de frais en l'exonérant des cotisations sociales.

Ce principe doit toutefois être nuancé. La loi permet en effet au juge de tenir compte « des circonstances de fait et des conditions de travail » du préposé condamné pour mettre tout ou partie des amendes prononcées à la charge de son employeur, dans deux hypothèses :

LES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

La réponse pénale en droit du travail est souvent décriée : textes innombrables et souvent mal rédigés, peines maximales disproportionnées, peines prononcées plus clémentes, lenteurs procédurales, réticence des parquets à poursuivre... Le développement d'une réponse administrative aux violations de la loi sociale cherche à corriger ces imperfections, en permettant un traitement plus rapide et plus circonstancié aux manquements constatés. Originellement cantonnées à quelques domaines du droit du travail, notamment la lutte contre le travail illégal, les sanctions administratives s'infiltrèrent désormais dans bien des recoins du Code du travail, notamment en matière de manquements aux règles relatives au travail des mineurs, aux conditions de travail (*Ord. n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail*) ou encore au détachement de travailleurs étrangers sur le territoire national (*L. n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*). Les peines encourues peuvent être particulièrement sévères. En matière de détachement de travailleurs étrangers, le maximum de l'amende a ainsi été porté par la loi du 5 septembre 2018 à 4 000 € par salarié concerné, voire à 8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans, le tout dans la limite de 500 000 €. Mais l'amende n'est pas la seule sanction encourue, l'administration pouvant aussi décider de suspendre l'activité ou de fermer l'établissement, dans certaines circonstances. Le recours, sans effet suspensif, est alors porté devant les juridictions administratives.

- en cas d'infraction au Code de la route lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé (*C. route, art. L. 121-1*);
 - en cas de condamnation pour blessures ou homicide involontaires résultant de la violation d'une des règles de sécurité sanctionnées par l'article L. 4741-1 du Code du travail (*C. trav., art. L. 4741-2*).
- En revanche, pas moyen de couvrir par une police d'assurance le paiement des amendes : ce risque n'est pas assurable.