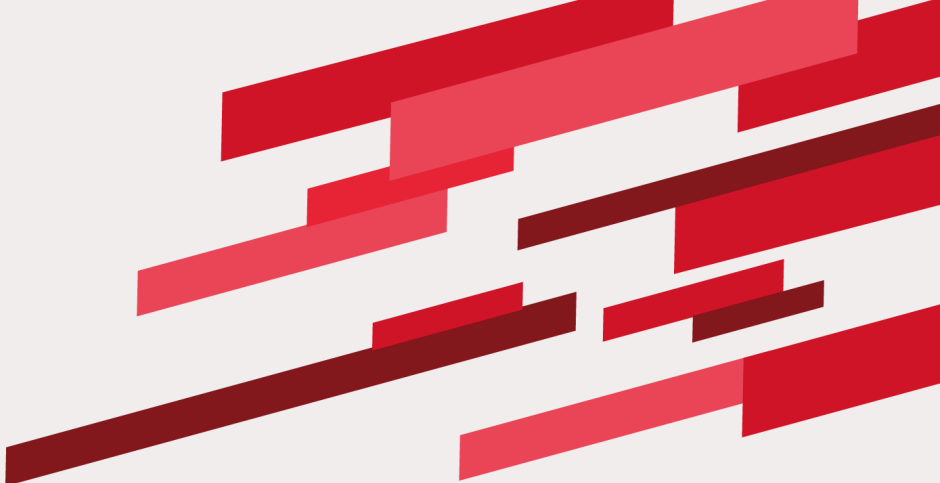
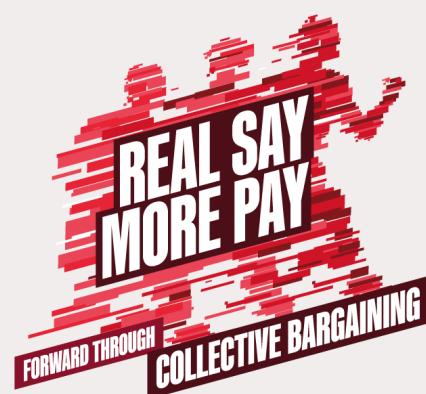




CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

Préparée en coopération avec Progressive Policies

Rapport de synthèse pour la 6^{ème} Conférence UNI Europa
Belfast, 25-27 Mars 2025



CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

Le vol est un délit. Sauf pour les employeurs qui sous-paient leur personnel. Ou encore les managers qui intimident activement les travailleur·euse·s qui adhèrent à un syndicat, ou qui entravent le travail d'un comité d'entreprise. En effet, dans de nombreux pays, ces infractions ne relèvent pas du droit pénal. Cette situation viole nos notions les plus élémentaires d'une société juste. Les droits fondamentaux au travail méritent une meilleure protection juridique.

Une société juste exige d'éviter le deux poids deux mesures. Lorsqu'un manager vole le salaire d'un·e travailleur·euse ou empêche illégalement les travailleur·euse·s de se syndiquer, les autorités publiques doivent considérer ces actes comme des infractions pénales graves et montrer qu'elles respectent et défendent les travailleur·euse·s.

Les pratiques antisyndicales, le vol de salaires et les violations de conventions collectives ne sont pas des délits mineurs, mais des infractions graves ayant de lourdes conséquences pour les travailleur·euse·s. La criminalisation de ces pratiques leur enverrait un message fort : les gouvernements et les autorités les soutiennent, les protègent et les aident. En dissuadant les entreprises d'adopter un comportement criminel, les gouvernements peuvent lutter efficacement contre l'attrait et les promesses creuses de l'extrême droite.

Le présent rapport dresse la carte de la criminalisation des droits du travail en Europe. Cet exercice de cartographie révèle à la fois ses promesses et ses limites. De nombreux pays ont adopté des mesures visant à criminaliser les infractions graves liées au travail. Ainsi, trois pays (BE, NO, PL) répriment pénalement le vol de salaire, huit (BE, BG, FR, IT, NO, PT, ES, SE) l'antisyndicalisme et deux (BE, FR) la violation des conventions collectives.

Or, les données relatives à la mise en œuvre effective et aux poursuites pénales sont rares et il semble que la plupart des violations soient traitées dans le cadre de procédures civiles ou administratives.

Le rapport montre également que l'Union européenne peut encourager les pays européens à criminaliser certaines infractions au droit du travail, comme elle l'a

CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

fait pour la traite des êtres humains et l'emploi illégal de ressortissants de pays tiers.

Une société équitable exige une protection juridique cohérente et forte des droits des travailleur·euse·s. Lorsque des employeurs se livrent au vol de salaires, à l'antisyndicalisme ou au non-respect de conventions collectives, ces agissements doivent être traités comme des infractions pénales graves. Une application rigoureuse de la législation permettrait non seulement de réaffirmer l'engagement de l'État à protéger les travailleur·euse·s, mais aussi de dissuader les entreprises de s'écarter des règles.

En érigeant ces infractions en infractions pénales et en veillant à ce qu'elles soient sanctionnées, les gouvernements envoient un message clair de solidarité et de soutien aux travailleur·euse·s.

Droit pénal et droit civil : quelle est la différence ?

La différence essentielle entre droit civil et droit pénal est que le premier vise à résoudre les litiges entre particuliers, alors que le second vise à punir les auteurs d'infractions contre l'État, ce qui inclut les infractions contre les particuliers. Cela signifie que le droit pénal vise à déterminer la culpabilité et sanctionner les infractions publiques, et que la charge de la preuve incombe à l'État. Dans les procédures civiles, des parties privées sollicitent une indemnisation ou l'imposition du respect des droits et la preuve doit être apportée par le plaignant

CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

1 Cartographie des pratiques nationales de criminalisation des infractions liées au travail

Dans de nombreux pays européens, les délits liés au travail sont traités comme des infractions pénales ; certains imposent ainsi des sanctions pénales pour (1) le vol de salaire, (2) les pratiques antisyndicales et (3) les violations de conventions collectives.

Vol de salaire	Pratiques antisyndicales	Violations de conventions collectives
• Belgique • Norvège • Pologne	• Belgique • Bulgarie • France • Italie • Norvège • Portugal • Espagne • Suède	• Belgique • France

1.1 Vol de salaire

Le vol de salaire est le non-paiement ou le refus (illégal dans les deux cas) par les employeurs de payer leur salaire intégral aux travailleur·euse·s. Il peut s'agir d'un simple refus de payer le salaire convenu ou le salaire minimum, mais aussi d'un refus de payer les heures supplémentaires, de déductions illégales, de retenue des pourboires ou d'une classification erronée des travailleur·euse·s. En Europe, le vol de salaire fait généralement l'objet de procédures civiles ou administratives, mais fait également l'objet de sanctions pénales dans au moins trois pays :

CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

En **Belgique**, le vol de salaire peut être qualifié d'infraction en vertu du Code pénal social (CPS) lorsqu'il implique des violations graves des droits des travailleur·euse·s ou d'obligations de sécurité sociale. Ces infractions comprennent le non-paiement ou la rétention délibérés de salaires, l'intention étant un facteur clé. Il doit être clairement démontré que l'employeur a (délibérément ou par négligence) manqué à ses obligations salariales, en particulier dans les cas graves ou répétés. Les sanctions comprennent des peines d'emprisonnement (de six mois à trois ans) ou des amendes allant de 4 800 à 56 000 euros.

Cas : En [2020](#), le PDG d'une entreprise de construction a été inculpé de plusieurs chefs d'accusation de fraude en matière de travail et de traite des êtres humains ; des faits passibles de sanctions sévères, puisque le PDG risquait jusqu'à un an de prison et des amendes pouvant aller jusqu'à 80 000 euros.

La **Norvège** criminalise explicitement le vol de salaire depuis le 1^{er} janvier 2022, en distinguant les cas ordinaires et les cas graves. Le vol de salaire ordinaire est la rétention intentionnelle d'un salaire convenu ou légalement requis, passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à deux ans. Le vol peut être reconnu comme aggravé compte tenu du montant retenu, des antécédents de l'employeur et de la vulnérabilité du/de la travailleur·euse· ; la peine d'emprisonnement peut alors aller jusqu'à six ans. Les condamnations requièrent des preuves manifestes de rétention volontaire ou par négligence, et les salarié·e·s doivent signaler les problèmes pour qu'une enquête puisse avoir lieu.

Cas : La première condamnation a eu lieu fin 2023, lorsqu'un propriétaire de restaurant à Askim dans le comté d'Østfold a été condamné à 30 jours de prison avec sursis et à près de 250 000 NOK (environ 21 500 €) en indemnités pour avoir retenu les salaires de membres de son personnel.

Le code pénal **polonais** réprime pénalement le vol de salaire en vertu de son article 218, paragraphe 1a, qui vise les employeurs qui omettent délibérément ou de manière répétée de payer les salaires ou qui sous-payent leur personnel. La preuve d'un non-paiement intentionnel ou d'un paiement injustifié doit être fournie pour établir la récidive. Les condamnations dépendent de plaintes ou d'enquêtes menées par des organismes tels que l'Inspection nationale du travail. Les sanctions comprennent des amendes, des peines

CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à deux ans ou des restrictions de liberté, y compris des travaux d'intérêt général. En 2022, le vol de salaire représentait 40 % des plaintes liées au travail, mais les tribunaux rejettent souvent les affaires en raison d'un "préjudice social" insuffisant, ce qui en complique la répression.

Cas : En 2022, le vol de salaire représentait 40 % des plaintes liées au travail, mais les tribunaux rejettent souvent les affaires pénales en raison d'un "préjudice social" insuffisant, ce qui en complique la répression.

1.2 Pratiques antisyndicales

Les pratiques antisyndicales sont des pratiques par lesquelles des employeurs empêchent et découragent les travailleur·euse·s de former des syndicats, d'y adhérer ou d'y participer. Ces pratiques violent souvent le droit à la liberté d'association ou entravent les activités syndicales, notamment par la discrimination sur la base de l'appartenance à un syndicat. Ces violations sont généralement considérées comme des infractions pénales dans toute l'Europe.

En **Belgique**, les pratiques antisyndicales sont érigées en infraction par le code pénal social (CPS), qui prévoit des sanctions pour les violations relatives à la mise en place de comités d'entreprise ("conseils d'entreprise" en Belgique), de comités de santé et de sécurité, de délégations syndicales (lorsque la convention collective l'exige), de comités d'entreprise européens et de négociations avec les syndicats. Le non-respect des droits d'information et de concertation est également sanctionné, notamment quant à la prévention des risques psychosociaux, par des amendes allant de 50 à 2 000 euros. Les condamnations requièrent la preuve d'une entrave intentionnelle, étayée par des témoignages ou des signalements.

La **Bulgarie** a récemment (en août 2023) adopté une loi criminalisant les comportements antisyndicaux, y compris l'obstruction, la répression ou la discrimination à l'encontre des membres de syndicats. Les contrevenants risquent jusqu'à cinq ans de prison ou une amende de 5 000 levs (~\$5 000). Les affaires requièrent des preuves claires d'actions telles que le licenciement ou le harcèlement en raison d'activités syndicales, et l'employeur doit être

CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

conscient que ses actions sont illégales. Il doit également être prouvé que le comportement de l'employeur a causé un préjudice ou une atteinte aux droits syndicaux des travailleur·euse·s.

En **France**, le code du travail criminalise l'obstruction de l'exercice des droits syndicaux, comme l'obstruction à la formation, au fonctionnement ou aux activités des syndicats. La loi française couvre également les représailles contre le personnel ou les représentants syndicaux en raison de leurs activités syndicales, y compris le licenciement ou d'autres formes de discrimination. Les actions des employeurs doivent être intentionnelles, commises en connaissance de leur illégalité et directement liées aux activités syndicales. Les sanctions comprennent des amendes pouvant aller jusqu'à 7.500 euros et une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an en cas de récidive.

Le statut des travailleur·euse·s en **Italie** interdit aux employeurs d'entraver les droits syndicaux, y compris le droit de grève. D'autres comportements antisyndicaux, tels que la coercition, les menaces ou la violence, sont également passibles de poursuites. Il doit y avoir des preuves de l'action et un lien clair avec les activités syndicales, et les employeurs doivent également être conscients de la nature illégale de leurs actes. Les infractions peuvent entraîner des sanctions pénales, dont des peines d'emprisonnement ou des amendes.

La loi **norvégienne** sur l'environnement de travail protège les droits syndicaux et prévoit des sanctions en cas de violation, allant de l'amende à l'emprisonnement. Les procureurs doivent prouver l'existence d'un comportement intentionnel ou d'une négligence grave directement lié aux activités syndicales. Les sanctions vont de l'amende à l'emprisonnement. Les entreprises peuvent également voir leur responsabilité engagée, avec des sanctions comprenant des amendes et d'éventuelles restrictions d'activité.

Le code du travail **portugais** interdit toute ingérence de l'employeur dans les activités syndicales et protège le droit des travailleur·euse·s à former des syndicats et à y adhérer. Les employeurs qui entravent de manière injustifiée les activités syndicales commettent un délit très grave, qui peut engager leur responsabilité civile, voire pénale.

CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

Cas : Les infractions de pratiques antisyndicales sont le plus souvent traitées dans le cadre de procédures civiles ou administratives, plutôt que par des poursuites pénales. Ainsi en 2022, la Cour d'appel d'Évora avait jugé que la tentative d'un employeur de remplacer des travailleur·euse·s grévistes en les transférant sur d'autres lieux de travail violait l'interdiction du code du travail de neutraliser les effets d'une grève (Cuatrecasas, 2022) ; bien que cette affaire traitât de questions syndicales, elle n'avait pas entraîné de poursuites pénales à l'encontre de l'employeur.

En **Espagne**, le code pénal criminalise les actions qui violent les droits des travailleur·euse·s en matière de grève, d'activités syndicales et de négociation collective. Les actions de l'employeur doivent être intentionnelles et directement liées aux activités syndicales, par exemple sous la forme de représailles ou de licenciements. En outre, l'employeur doit avoir su que ses actions étaient illégales. Les peines vont de six mois à deux ans d'emprisonnement ; cette durée peut être portée à trois ans en cas de coercition.

Cas : En 2023, le propriétaire de Groundl España SL a été condamné à trois mois de prison pour avoir menacé de réduire les effectifs de 25 % si le syndicat CCOO remportait les élections dans son entreprise. Le tribunal a estimé que les droits des travailleur·euse·s avaient été violés, sur la base d'enregistrements audio qui confirmaient l'intention manifeste d'intimider.

La loi **suédoise** sur la codétermination (MBL) protège le droit des travailleur·euse·s à se syndiquer et interdit les ingérences et les représailles. Les employeurs peuvent être condamnés à une amende ou à une peine d'emprisonnement en cas d'infraction grave. Les cas doivent être étayés et il faut établir une claire intention d'entraver les droits syndicaux, la connaissance de l'illégalité de l'action et le préjudice causé.

Bien que les pratiques antisyndicales soient un délit pénal dans de nombreux pays européens, il existe peu de données sur la fréquence des poursuites et les affaires sont peu médiatisées. Cela vient probablement du fait que beaucoup de ces affaires sont réglées par des procédures civiles ou administratives et qu'il y a un manque de connaissances et d'expérience parmi les parties.

CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

1.3 Violation des conventions collectives

Enfin, les violations de conventions collectives peuvent également faire l'objet de poursuites pénales, mais il faut alors que ces conventions aient été déclarées d'application universelle. Lorsque les conventions collectives prennent la forme de contrats de droit civil, elles n'engagent que les parties signataires et sont donc soumises à des procédures de droit civil. Par conséquent, il y a moins d'exemples de pays qui pratiquent ainsi.

En **Belgique**, les violations des conventions collectives rendues obligatoires sont passibles de sanctions pénales si elles concernent le salaire, les conditions de travail ou les droits (fondamentaux) des travailleur·euse·s. Les sanctions vont de l'amende (jusqu'à 48 000 euros) à une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans, en fonction de la gravité de l'infraction (niveaux 2 à 4). L'infraction doit être intentionnelle ou due à une négligence grave, étayée par des preuves telles que le témoignage de salariés ou des rapports de l'autorité du travail. Les travailleur·euse·s, les syndicats ou les autorités du travail peuvent intentar une action en justice. Là encore, le nombre de cas signalés est faible, car les violations des conventions collectives rendues obligatoires donnent généralement lieu à des sanctions civiles et administratives, telles que des amendes.

En **France**, les infractions aux conventions collectives sont passibles de poursuites en cas de non-paiement de la rémunération prévue par les conventions ou lorsque les travailleur·euse·s ont été exploité·e·s du fait d'infractions flagrantes à celles-ci. Ces violations doivent être intentionnelles ou dues à la négligence, causer un préjudice aux travailleur·euse·s et ne pas avoir été corrigées après notification. Les employeurs encourent une amende pouvant aller jusqu'à 750 euros par travailleur·euse en cas de non-respect des dispositions relatives à la rémunération.

CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

2 Droit européen relatif à la répression pénale des infractions en matière de travail

Les pays européens disposent d'une grande latitude dans l'application du droit du travail de l'UE. En règle générale, les directives européennes exigent des États membres qu'ils introduisent des sanctions "proportionnées, dissuasives et efficaces", sans autre précision. Toutefois, deux instruments juridiques de l'UE traitent de la criminalisation des infractions liées au travail.

Premièrement, la **Directive 2011/36/UE** concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes concerne la criminalisation de la traite des êtres humains, en particulier à des fins d'exploitation du travail, et prévoit des procédures pénales pour des infractions spécifiques liées au travail : (1) traite à des fins d'exploitation du travail ; (2) exploitation par la contrainte, la tromperie ou l'abus de vulnérabilité ; et (3) conditions de travail dégradantes ou dangereuses.

Toute sanction pénale exige que ces pratiques soient avérées et qu'il soit établi que l'employeur s'est sciemment livré à l'exploitation du travail, ou l'a facilitée. La directive garantit que des sanctions pénales, y compris des peines d'emprisonnement, des amendes et la confiscation de biens, peuvent être appliquées aux employeurs s'adonnant à la traite et à l'exploitation du travail. La protection des victimes est essentielle pour garantir leur sécurité, l'assistance juridique et la protection contre les poursuites pour des délits connexes.

Bien que la directive exige la criminalisation, il est difficile d'obtenir des données précises sur le nombre d'affaires et de condamnations en raison d'une sous-déclaration et de disparités dans l'application de la loi. Selon une étude commandée par le Parlement européen, "les faibles niveaux d'enquête, le peu de poursuites aboutissant et les faibles taux de condamnation restent une tendance commune et récurrente dans les États membres" (Parlement européen, 2021).

Deuxièmement, la **Directive 2009/52/CE** prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier aborde la question de l'emploi illégal de ressortissants de pays tiers et vise à protéger les travailleur·euse·s

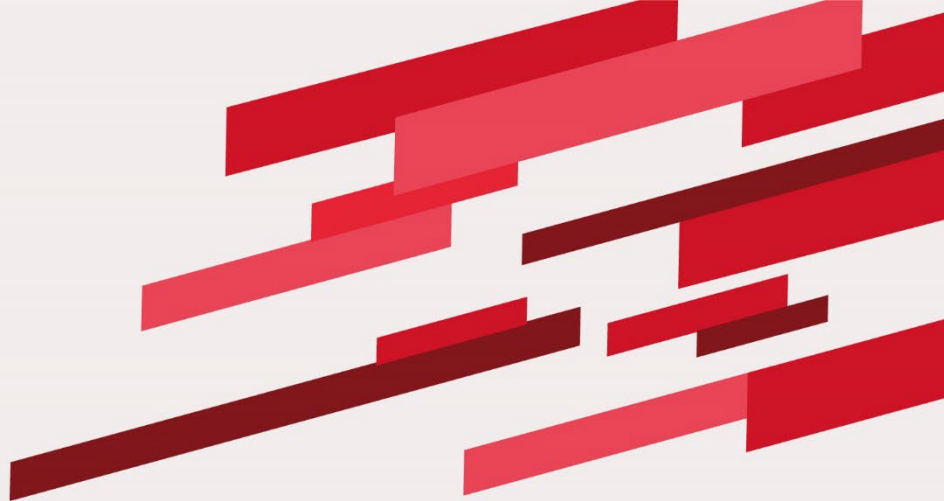
CRIMINALISER LES INFRACTIONS LIÉES AU TRAVAIL

sans papiers vulnérables en établissant une responsabilité pénale pour les employeurs qui les exploitent.

L'instrument prévoit des procédures pénales pour certaines infractions liées au travail, qui comprennent : l'emploi en toute connaissance de cause de travailleur·euse·s sans papiers ; le non-paiement des salaires/prestations ; la production de documents frauduleux ; l'absence de vérification du statut juridique des travailleur·euse·s ; l'exploitation intentionnelle de travailleur·euse·s ; l'obstruction aux inspections du travail ; et des pratiques illégales répétées en matière d'emploi. Les sanctions pénales peuvent aller de l'amende à la fermeture d'établissement, en passant par des peines d'emprisonnement et une interdiction de recrutement.

La directive 2009/52/CE exige des États membres qu'ils veillent à ce que les autorités disposent des pouvoirs et des ressources nécessaires pour mener des inspections sur les lieux de travail afin de détecter les pratiques d'emploi illégales. Dans le même temps, les travailleur·euse·s impliqué·e·s dans l'emploi illégal ne doivent pas être pénalisés pour leur statut et doivent avoir accès à un soutien juridique et à un logement sûr. L'ensemble vise à responsabiliser les employeurs, moyennant des sanctions dissuasives propres à éviter la récidive.

Cependant, de nombreuses difficultés dans la mise en œuvre de la directive ont été identifiées. Les sanctions financières et pénales imposées aux employeurs sont insuffisantes et ne dissuadent pas l'exploitation, car les avantages du travail non déclaré l'emportent sur les sanctions. De plus, ces dernières pénalisent souvent les travailleur·euse·s sans accorder suffisamment d'attention à la protection des travailleur·euse·s vulnérables comme les femmes, dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction ou le travail domestique. Enfin, l'absence de contrôles suffisants et le faible taux de plaintes font que les sanctions sont rarement appliquées (CES, 2021).



40 Rue Joseph II
1000 Brussels, Belgium
+32 2 234 5656
communications@uniglobalunion.org
www.uni-europa.org

