

Vous présente

CONTRÔLES DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Vous souhaitez en savoir plus :

Contactez Me Philippe AXELROUDE – Avocat Spécialiste en Droit du Travail

Willway Avocats

2 rue des Colonels Renard – 75017 PARIS

Tel : 01.53.30.26.62

contact@willway-avocats.com

Episode 1 – Comment réagir lors d'un contrôle ?

" Le sage est calme et serein. L'homme de peu est toujours accablé de soucis.", Confucius

Les visites des inspecteurs du travail sont une **source d'inquiétude** pour les employeurs.

Cela se comprend dans la mesure où les pouvoirs et les moyens de l'inspection du travail ont été progressivement renforcés, et cela, encore plus avec la pandémie.

Il est donc particulièrement utile de s'y préparer au mieux pour ne pas se trouver déstabilisé lors d'un contrôle et pour savoir gérer les suites de celui-ci.

ALORS, COMMENT RÉAGIR EN CAS DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

UN MOT : **ZÉNITUDE**



Au cours du contrôle, **transparence et effort d'explication** doivent être privilégiés.

Il y a lieu, en effet, de procéder à une communication d'informations complètes et sincères dès le début des échanges avec l'inspection du travail afin d'éviter les risques de délit d'obstacle en suite de procédure.

Pour mémoire, le **délit d'obstacle** est sévèrement apprécié par les juges. Ce délit peut être caractérisé. Ce délit implique un comportement volontaire de la part de son auteur, l'intention de s'opposer au contrôle. Il peut s'agir d'une entrave aux demandes de l'agent de contrôle de l'inspection du travail d'accéder aux documents obligatoires concernant le personnel, mais également lorsque l'employeur fournit des informations volontairement inexactes. De même, le délit est caractérisé lors du défaut de présentation des documents obligatoires et en cas de mentions insuffisantes ou irrégulières des documents présentés.

Et il existe d'autres infractions susceptibles d'être caractérisées : la contravention de refus de communication de documents obligatoires (C. trav., art. R. 8114-1); le délit d'outrage, actes de violence, de résistance (C. trav., art. L. 8114-2); et les délits de droit commun (menace, délit de séquestration...).



LES ERREURS À ÉVITER

- × **Faire patienter l'agent de contrôle pour l'accès à l'entreprise.** La jurisprudence n'admet pas le fait que l'employeur ou un salarié invite le contrôleur à patienter pour effectuer ses opérations de contrôle et de vérification, du fait qu'il a une tâche urgente à finir.
- × **S'emporter à l'égard de l'agent de contrôle.** Même en cas de crispation entre l'employeur et l'inspection du travail, par exemple suite à une attitude partielle de cette dernière, il est déconseillé de refuser de communiquer certains éléments ou de faire preuve d'outrance. Les propos tenus par un chef d'entreprise à l'encontre d'inspecteurs du travail de nature à porter atteinte à leur autorité sont des indices constitutifs du délit d'outrage.
- × **Entraver le travail de l'agent de contrôle.** Légalement, le document doit être dans l'entreprise et le refus de communication peut être sanctionné pour délit d'obstacle. S'il manque bel et bien un document, il faut s'engager à le transmettre au plus vite.
- × **Laisser seul l'inspecteur du travail.** Qu'il s'agisse d'un contrôle informé ou spontané, il est fortement conseillé d'être toujours présent. Ce n'est pas une obligation, mais cela est toujours utile pour accompagner le contrôleur. D'ailleurs, il demande souvent à être accompagné du chef de l'entreprise.

Pour bien préparer un contrôle, il faut bien connaître les pouvoirs d'investigation de l'Administration du travail.

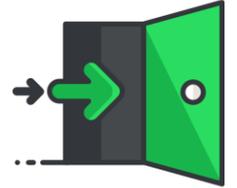
Dans l'exercice de leur mission, les droits des agents de contrôle sont communément répartis ainsi :

**Droit d'entrée et de visite
(A)**

**Droit de communication (C)
et de prélèvement (B)**

**Droit d'enquête (D)
et l'audition libre (E)**

A. DROIT D'ENTRÉE ET DROIT DE VISITE



Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont **un droit d'entrée** dans tout établissement où sont employés des salariés pour y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés (C. trav., art. L. 8113-1).

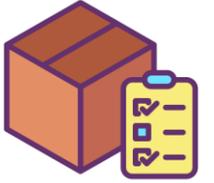
Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont tenus d'informer le chef d'entreprise de sa présence, mais ne sont pas tenus de lui consacrer du temps.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile effectuent des travaux présentant des risques pour la santé et la sécurité (C. trav., art. L. 8113-1 et L. 7424-1).

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent pénétrer dans tout local affecté à l'hébergement de travailleurs, après avoir reçu l'autorisation des personnes l'occupant.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti à son contrôle. Si l'entreprise n'est ouverte que de jour, mais que l'agent estime qu'une activité illicite ou irrégulière a lieu de nuit, il peut demander l'ouverture des locaux à l'employeur.

B. DROIT DE PRÉLÈVEMENT



Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés (*C. trav., art. L. 8113-3*).

C. DROIT D'ACCÈS AUX DOCUMENTS DE L'ENTREPRISE



Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, affichages obligatoires, registres et documents, rapports techniques, fiches médicales d'aptitude, dont la tenue est imposée aux chefs d'entreprise par le Code du travail ou par toute disposition de loi ou de règlement relative au régime du travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits.

Les agents de contrôle peuvent également se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation des faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :

Des dispositions relatives à la discrimination et présentes dans le Code du travail et au sein du Code pénal

(C. trav., art. L. 1132-1 à L. 1132-4 et C. pén.art. 225-2)

Des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical

(C. trav., art. L. 1142-1 et L. 1142-2),
(C. trav., art. L. 2141-5 à L. 2141-8)

Des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel

(C. trav., art. L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6)

Des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail

(C. trav., art. L. 8113-5)

La communication doit, en principe, être immédiate. L'employeur doit avoir pris des dispositions de manière à ce que les documents demandés puissent être communiqués en son absence. Il peut autoriser un tiers à les remettre à l'inspecteur du travail en cas de réquisition de celui-ci.



D. DROIT D'ENQUÊTE

A l'occasion de la visite des établissements, les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent **procéder à des enquêtes**. A cette fin, ils sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées de justifier de leur identité et de leur adresse (*C. trav., art. L. 8113-2*). Ils peuvent également entendre des témoins. L'employeur qui s'oppose à l'audition de témoin commet un **délit d'obstacle à contrôle**.

Ceci est élargi pour la lutte contre le travail illégal.

Afin de connaître la nature des activités d'une personne, ses conditions d'emploi, et le montant des rémunérations s'y rapportant, les agents de contrôle sont habilités à entendre, en quelque lieu que ce soit et avec son consentement, les personnes suivantes :

Tout employeur ou son représentant

Toute personne rémunérée, ayant été rémunérée ou présumée être ou avoir été rémunérée par l'employeur ou par un travailleur indépendant

Toute personne susceptible de fournir des informations utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal
(C. trav., art. L. 8271-6-1)

Ces agents sont en outre habilités à demander aux employeurs, aux travailleurs indépendants, aux personnes employées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils recueillent les déclarations dans l'exercice de leur mission, de justifier de leur identité et de leur adresse (*C. trav., art. L. 8271-6-1*).

E. L'AUDITION PÉNALE LIBRE



Les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent de pouvoirs importants qui se sont renforcés ces dernières années : en particulier, ils sont chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations et, à cette fin, peuvent procéder à des auditions pénales (*C. trav, L. 8271-6-1*).

Une instruction DGT n°2017/03 du 15 mars 2017 relative à l'audition des personnes soupçonnées conformément aux articles 28 et 61-1 du Code de procédure pénale, étend la possibilité pour l'inspection du travail de procéder à l'audition pénale d'une personne soupçonnée d'avoir commis ou tenté de commettre une infraction autre que celles relatives au travail illégal, ce qui peut concerner notamment des infractions à la santé ou à la sécurité ou des faits délictueux de harcèlement moral qui seraient reprochés.

QUELS SONT LES DEVOIRS DES INSPECTEURS DU TRAVAIL ?

L'agent doit rester, en toute circonstance, courtois à l'égard des personnes présentes sur le lieu de travail ou dans le local affecté à l'hébergement des travailleurs soumis à son contrôle. Le décret du 12 avril 2017 portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail reprend et codifie les grands principes encadrant les devoirs et obligations des agents de contrôle. Les employeurs disposent ainsi d'une référence textuelle à opposer aux inspecteurs ou à leur hiérarchie en cas d'abus de ces derniers à l'occasion d'un contrôle. (*Articles R8124-1 et suivants du Code du travail*).

Obligation de secret professionnel : Les inspecteurs du travail sont assermentés et ont interdiction de révéler les secrets de fabrication, de production, etc.

Obligation de discrétion professionnelle : Obligation tant à l'égard de l'employeur que des salariés et des représentants du personnel.

Obligation d'impartialité : L'attitude des agents doit exclure toute manifestation de préjugés.

Obligation de prévention des conflits d'intérêts : Les agents ne peuvent détenir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises qu'ils contrôlent ou qui entrent dans leur champ d'application.

Obligation de motivation : Obligation de motivation expresse des décisions administratives.

Obligation d'information aux usagers : Les agents doivent fournir les conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales.

Ce 1^{er} épisode vous a intéressé ?

Retrouvez l'épisode 2 :

COMMENT AGIR APRÈS LE CONTRÔLE ?