

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 2 – Comment agir après un contrôle ?

À la suite de la visite, plusieurs hypothèses sont possibles. Les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent en effet d'un pouvoir d'appréciation sur les suites qu'ils entendent donner à leur constatation.

Ils peuvent :

- **notifier des observations à l'employeur**, (A)
- **adresser une mise en demeure**, (B)
- **adresser un procès-verbal** (C).

Par ailleurs, pour certaines infractions, **une sanction administrative** peut être prononcée (D).

Par ailleurs, l'agent de contrôle **peut saisir le juge** si un salarié est exposé à un risque d'accident grave ou lorsqu'une entreprise de travail temporaire n'a pas effectué de déclaration d'activité ou n'a pas pris de garantie financière (E).

Enfin, il convient aussi d'évoquer **la transaction pénale** (F).

A. LES OBSERVATIONS

À l'issue d'une visite, l'agent peut faire **une lettre d'observations**, notamment lorsqu'il constate un flottement dans la tenue des registres.

Il est préférable de suivre ses remarques et de l'informer de leur bonne application.

En effet, la lettre d'observations sera souvent suivie quelques mois plus tard d'une contre-visite. Si un agent constate alors que les observations n'ont pas été prises en compte, il dressera un procès-verbal et le procureur de la République pourra exercer des poursuites.

Il faut conserver pendant 5 ans les observations relatives aux questions de santé, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques.

Aucun délai n'est formellement fixé par les textes pour que l'employeur régularise la situation désignée par l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Toutefois, le chef d'entreprise doit agir le plus rapidement possible puisqu'en pratique, il est probable qu'un nouveau contrôle soit prochainement effectué dans l'entreprise.

B. LES MISES EN DEMEURE

Les mises en demeure permettent de demander à l'employeur de mettre un terme aux anomalies constatées dans son entreprise lors du contrôle dans un délai imparti (2 mois par exemple). La notification d'une mise en demeure peut intervenir dans 3 situations :

Pour faire respecter une disposition particulière du Code du travail

(C. trav., art. L. 4721-4 à L. 4721-6, et R. 4721- 1 à R. 4721-10 : ces dispositions concernent le domaine de la santé et de la sécurité)

Pour faire cesser une situation de danger grave et imminent : dans ce cas, la mise en demeure relève des DREETS

Pour réduire l'intervalle entre des vérifications obligatoires des installations de l'entreprise prévues par la réglementation

Les délais minimums peuvent changer selon l'anomalie constatée, variant entre 8 jours et 3 mois. Aucun délai maximum n'est prévu, ce délai pouvant être fixé par l'agent de contrôle ou les DREETS.

Les mises en demeure peuvent faire l'objet d'un recours devant les DREETS, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification (C. trav., art. R. 4723-1). Ce recours a un caractère suspensif. Les DREETS disposent d'un délai de 21 jours, pouvant être prolongé pour statuer sur la mise en demeure (C. trav., art. R. 4723- 3). Le recours contre la décision des DREETS est formé devant le Ministre du Travail avant l'expiration du délai d'exécution et, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent la mise en demeure. Ce recours est suspensif (C. trav., art. R. 4723-6). Les mises en demeure peuvent également faire l'objet d'un recours devant le juge administratif, dans un délai de deux mois à compter de leur notification.

Lorsque la mise en demeure n'est pas respectée, l'employeur s'expose à des sanctions pénales, variant selon que l'inspecteur du travail ou les DREETS sont à l'origine de celle-ci : un an d'emprisonnement et 3.750 € d'amende pour le non-respect des mises en demeure de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 4741-3-1); 3.750€ d'amende pour le non-respect d'une mise en demeure des DREETS.

C. LES PROCÈS-VERBAUX

Les agents de contrôle de l'inspection du travail constatent et peuvent relever les infractions par des procès-verbaux, qui font foi jusqu'à preuve contraire (*C. trav., art. L. 8112-1 et L. 8113-7*).

Plusieurs conditions s'imposent :

Le procès-verbal doit être écrit et comporte les constats relevés par l'agent de contrôle pouvant caractériser une ou plusieurs infractions pénales.

Les procès-verbaux ne peuvent être dressés que si des dispositions légales ou réglementaires prévoient que des sanctions pénales peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur.

Les agents de contrôle sont seuls juges des suites devant être données à leur contrôle, c'est-à-dire décident de relever procès-verbal ou non.

Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, l'agent de contrôle doit, avant de dresser procès-verbal, mettre en demeure l'employeur de se conformer à ses obligations lorsque cette procédure est prévue.

Le procès-verbal n'est pas une décision administrative susceptible de recours. Mais, avant la transmission au procureur de la République, la personne visée doit être informée des faits susceptibles de constituer une infraction pénale et des sanctions encourues. L'employeur peut présenter des observations sans pouvoir exercer de recours.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République et un exemplaire est adressé au représentant de l'État dans le département. Le procureur de la République dispose du pouvoir d'apprécier l'opportunité des poursuites pénales.

D. AVERTISSEMENT ET AMENDE ADMINISTRATIVE

Les agents de l'inspection du travail peuvent avoir recours, sous conditions, à des sanctions administratives prévues en cas de commission d'infractions par l'employeur remplaçant le relevé d'un procès-verbal d'infractions.

En cas de manquement, et en l'absence de poursuites pénales, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut établir un rapport, transmis aux DREETS, sur le fondement duquel elle peut (*C. trav., art. L. 8115-1*):

Soit adresser à l'employeur
un avertissement

Soit prononcer une amende
administrative.

En effet, plusieurs textes depuis 2014 ont accordé à l'inspection du travail un pouvoir de sanction pour de très nombreuses infractions relevant du Code du travail par le biais de l'amende administrative. C'est le cas en matière de détachement de travailleurs, de travail illégal, de travail des mineurs, de temps de travail ou d'hygiène et sécurité.

En ce qui concerne les manquements aux injonctions et demandes de vérifications adressées à l'entreprise par l'agent de contrôle de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur encourt une amende administrative de 10.000€ (*C. trav., art. L. 4752-1*).

D. AVERTISSEMENT ET AMENDE ADMINISTRATIVE (SUITE)

En ce qui concerne les manquements suivants :

- Infractions aux règles de durées maximales du travail (quotidiennes et hebdomadaires),
- Infractions aux règles de repos minimum (quotidien et hebdomadaire),
- Infractions sur l'établissement d'un décompte de la durée de travail,
- Infractions sur la détermination du SMIC, et sur les dispositions relatives au salaire minimum conventionnel,
- Infractions aux obligations de l'employeur relatives aux installations sanitaires, à la restauration, l'hébergement et dans le secteur des travaux de bâtiment et génie civil, les manquements aux mesures de protection concernant l'hygiène et l'hébergement (C. Trav., Art. L. 8115-1 et s.).

→ Les DREETS peuvent prononcer une amende administrative de 4.000€ maximum par travailleur concerné par le manquement.

Le délai de prescription de l'action des DREETS, pour la sanction du manquement par amende administrative est de deux ans à compter du jour où le manquement a été commis. Une contestation de l'amende administrative est possible uniquement devant le tribunal administratif.

Attention, le paiement de l'amende n'empêchera pas nécessairement les poursuites pénales, cette décision dépendant du seul procureur de la République.

Il est donc indispensable de se faire conseiller pour déterminer l'opportunité d'un recours administratif, pour contester l'amende et donc l'infraction, afin de ne pas fragiliser une défense pénale éventuelle.

E. LA SAISINE DU JUGE DES RÉFÉRÉS

Sur le fondement de l'article L. 4742-1 du Code du travail, l'inspecteur du travail, en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, résultant d'une infraction aux règles de santé et de sécurité, peut saisir le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres ou la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier. Sa décision peut être assortie d'une astreinte liquidée au profit du Trésor public.

Dans ce cadre, « le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier ».

F. LA TRANSACTION PÉNALE

Depuis le 1er juillet 2016, les DREETS ont la possibilité de proposer aux personnes physiques et personnes morales une transaction pénale, solution alternative aux poursuites pénales (C. trav., art. L. 8114-4 et s. et art. R. 8114-3 et s. Instruction DGT n°2016/03 du 12 juillet 2016 sur la mise en œuvre de l'ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail et circulaire du 18 juillet 2016 du droit pénal du travail).

La transaction est applicable à un nombre important de contraventions et délits, excluant les délits punis d'une peine égale ou supérieure à un an d'emprisonnement.

Sont également exclues :

Les infractions considérées comme manifestement inappropriées à la transaction en raison de leur objet et/ou montant de l'infraction encourue, discrimination, égalité F/H, droit et protection des IRP, négociation annuelle...

Les infractions pour lesquelles il existe une amende administrative: salaire minimum légal ou conventionnel, décompte de la durée du travail, durées maximales de travail et de repos, décisions administratives en santé/sécurité...

Les infractions relevant d'une politique interministérielle : travail dissimulé.

En matière de santé et sécurité au travail : le non-respect de l'arrêt des travaux ou de l'activité, les décisions relatives aux jeunes travailleurs punies d'une peine d'un an d'emprisonnement ou plus.

Ce 2nd épisode vous a intéressé ?

Retrouvez l'épisode 3 :

ET LES RECOURS ?