

# Éléments de droit pénal ET DE PROCÉDURE PÉNALE

L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 2009



**> Cette brochure est le résultat de la collaboration de :**

Pascal GUINOT, procureur adjoint de la République, parquet d'Aix en Provence

Thomas KAPP, directeur adjoint du travail, Drôme

Philippe LAGRANGE, directeur adjoint du travail, Seine-Maritime

Paul RAMACKERS, directeur adjoint du travail, Gard

**> Coordination pédagogique :**

Johanne FRAVALO, directrice adjointe du travail, INTEFP

**> Avec la participation de :**

Jean-Pierre TERRIER, directeur adjoint du travail, Basse Normandie

**> Actualisation des références au code du travail :**

Martine CHAMPION, secrétaire, Drôme

Elle fait suite à une brochure de 1999 réalisée par Gilles ACCOMANDO,  
Michel ESTIMBRE, Pierre GARCIA, Denis MONDON et Paul RAMACKERS

**> Appui documentaire :**

Pascale BISTON, INTEFP

Marie-Claude QUINSON, INTEFP

**> Graphisme et Impression :**

V.O Voituriez et Obringer

*Ouvrage à caractère pédagogique dont la reproduction  
est soumise à accord préalable de l'INTEFP*

## Édito



Le présent Cahier «*Eléments de droit pénal et de procédure pénale. L'action de l'inspection du travail*» est la troisième édition d'un ouvrage publié pour la première fois en 1999 puis actualisé en 2004.

Il s'inscrit dans une collection de cahiers et de mémentos initiée par l'INTEFP dès la fin des années «80» et qui couvre la plupart des champs travail, emploi, formation professionnelle.

Sa mise à jour était devenue nécessaire afin d'intégrer les évolutions du domaine traité, intervenues au cours des dernières années et notamment celles résultant de la politique du travail, et de la recodification du code du travail visant l'une et l'autre à mieux assurer l'effectivité dudit droit.

Manuel récapitulant l'essentiel des savoirs et des savoirs faire indispensables en la matière, il situe, déroule et illustre précisément la place, le rôle et les interventions de l'inspection du travail dans l'action et la procédure pénales.

Principes généraux du droit pénal du travail, prérogatives, pouvoirs et responsabilités des agents de contrôle, méthodologie et outils d'élaboration des suites à contrôle, formalisme du procès-verbal et des rapports d'information à destination du parquet, intervention à l'audience... Vaste et riche est le panorama balayé par cet ouvrage sur un des domaines fondamentaux de la mission de l'inspection du travail.

Au fil des ans et des lectures il est d'une certaine manière devenu un ouvrage de référence pour les formateurs, les élèves et les stagiaires de l'INTEFP, pour les inspecteurs et contrôleurs du travail sur le terrain mais aussi sans doute pour les magistrats du parquet.

Certains des rédacteurs de cette nouvelle édition ont contribué à l'élaboration de l'ouvrage initial.

Il y a là un gage de continuité et de fidélité à la mission d'information et de formation de l'institut au bénéfice des agents et des services de notre administration et de tous ceux qui ont à connaître du droit du travail, fondement de l'ordre public social.

À ces derniers comme à tous ceux et celles qui ont, à divers titres, contribué à la réalisation et à la publication de ce bel ouvrage j'adresse mes sincères remerciements.

**André Cano**

*Directeur de l'INTEFP*

# Sommaire



<b>introduction</b>	p. 11		
<b>Chapitre 1</b> <b>Éléments de droit pénal général</b>	p. 13		
<b>Section 1</b>			
<b>L'organisation de la justice pénale</b>	p. 13		
1° La justice pénale au sein de l'ensemble de la justice	p. 13	1° Le droit d'entrée	p. 41
2° La justice pénale	p. 14	2° Le droit d'enquête	p. 45
		3° Le droit d'obtenir communication de documents	p. 48
		4° La vérification d'identité	p. 52
		5° Le droit de prélèvement	p. 53
		6° Le droit de prescrire des vérifications	p. 54
<b>Section 2</b>			
<b>Les principes généraux du droit pénal</b>	p. 18	<b>Chapitre 3</b> <b>Les incidents de contrôle</b>	p. 57
1° L'interprétation stricte	p. 18	<b>Section 1</b>	
2° Le principe de légalité	p. 18	<b>L'obstacle</b>	p. 57
3° L'application de la loi dans le temps	p. 19	1° Origines	p. 57
4° L'application de la loi dans l'espace	p. 19	2° Définition	p. 57
5° La prescription de l'action publique	p. 19	3° Éléments constitutifs de l'infraction	p. 58
6° L'autorité de la chose jugée	p. 20	<b>Section 2</b>	
7° La règle «le criminel tient le civil en l'état»	p. 21	<b>La rébellion, les outrages</b> <b>et les atteintes volontaires à la personne</b>	p. 59
8° L'amnistie	p. 21	1° La rébellion	p. 59
		2° L'outrage, la diffamation et la dénonciation calomnieuse	p. 59
		3° Les atteintes volontaires à la personne	p. 62
<b>Section 3</b>		<b>Section 3</b>	
<b>Les éléments constitutifs</b> <b>d'une infraction</b>	p. 22	<b>La séquestration</b>	p. 62
1° L'élément légal : textes d'incrimination et de répression	p. 22	1° Définition	p. 62
2° L'élément matériel	p. 23	2° Éléments constitutifs	p. 62
3° L'élément moral ou intentionnel	p. 24	3° Auteur de l'infraction	p. 63
<b>Section 4</b>		<b>Section 4</b>	
<b>Les différents types d'infractions</b>	p. 25	<b>Les autres incidents</b>	p. 62
1° Les crimes, délits et contraventions	p. 25	1° La destruction, le détournement ou la soustraction d'acte, de titre ou de tout objet	p. 63
2° Infractions instantanées et infractions continues	p. 25	2° La menace et les actes d'intimidation	p. 63
3° Infractions de commission et infractions d'omission	p. 27	<b>Section 5</b>	
4° Infractions simples et infractions complexes	p. 27	<b>Les constitutions de partie civile</b> <b>en cas d'incident</b>	p. 63
		1° L'agent victime	p. 63
<b>Chapitre 2</b> <b>Les pouvoirs de l'inspection du travail</b>	p. 29	2° Les organisations syndicales	p. 64
<b>Section 1</b>		3° L'État	p. 64
<b>La compétence des agents</b> <b>de l'inspection du travail</b>	p. 29	<b>Section 6</b>	
1° Les textes fondant la compétence	p. 29	<b>La protection des agents</b>	p. 65
2° Le grade et la fonction de l'agent de contrôle	p. 30	1° Les règles de protection des agents	p. 65
3° La compétence géographique (ratione loci)	p. 36	2° La mise en œuvre de la protection au sein du ministère du travail	p. 70
		3° Les chiffres de la protection fonctionnelle au sein du ministère du travail	p. 74
<b>Section 2</b>		<b>Section 7</b>	
<b>Les autres agents verbalisateurs</b>	p. 37	<b>La responsabilité pénale des agents</b>	p. 74
1° Les officiers, agents de police judiciaire et agents de police judiciaires adjoints (OPJ, APJ et APJ adjoints)	p. 37	1° Responsabilité à l'occasion de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle	p. 75
2° Les agents d'autres services	p. 38	2° Infractions susceptibles d'ouvrir droit au bénéfice de la protection	p. 77
<b>Section 3</b>			
<b>Les pouvoirs des agents de l'inspection</b> <b>du travail dans le cadre des contrôles</b>	p. 41		



3° Les conditions de la responsabilité en raison d'infractions non intentionnelles	p. 78	11° Les effets de la décision de l'agent de contrôle	p. 117	<b>Section 2</b>		3° L'enquête pour rechercher les causes de la mort	p. 184
4° La protection de l'agent public pénalement mis en cause	p. 79	12° L'articulation entre procès-verbal et arrêt temporaire des travaux	p. 117	<b>Homicide et blessures involontaires</b>	p. 156	4° L'enquête sur commission rogatoire	p. 184
5° La garantie contre les condamnations civiles résultant de la faute de service	p. 82			1° La classification des infractions d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique	p. 156		
6° Quelques conseils pratiques	p. 83			2° Le manquement délibéré à une obligation de sécurité : circonstance aggravante des infractions	p. 157		
				<b>Section 3</b>			
<b>Chapitre 4</b> <b>Le pouvoir de dresser procès-verbal et d'établir des rapports</b>	p. 85	<b>Chapitre 6</b> <b>Le constat des infractions</b>	p. 129	<b>La responsabilité des personnes physiques</b>	p. 158	<b>Section 2</b>	
<b>Section 1</b>		<b>Section 1</b>		1° La distinction auteur direct – auteur indirect	p. 158	<b>Les acteurs de l'enquête</b>	p. 184
<b>Le pouvoir de dresser procès-verbal</b>	p. 85	<b>Section 1</b>		2° L'exigence d'une «faute qualifiée» pour les auteurs indirects	p. 159	1° Le procureur de la République (ou ministère public)	p. 184
1° Les domaines de verbalisation	p. 91	<b>Le constat matériel des infractions</b>	p. 129	3° La portée de ces dispositions en matière d'accident du travail	p. 160	2° Le juge d'instruction	p. 185
2° La libre décision de dresser procès-verbal		1° L'assujettissement au(x) texte(s) applicable(s)	p. 129	<b>Section 4</b>		3° La police judiciaire	p. 186
		2° Les circonstances de date et de lieu	p. 130	<b>La responsabilité des personnes morales</b>	p. 161		
<b>Section 2</b>		3° La description des faits	p. 131	<b>Chapitre 9</b> <b>L'établissement et la transmission du procès-verbal</b>	p. 163	<b>Section 3</b>	
<b>Les signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale</b>	p. 93	4° La caractérisation de l'élément intentionnel	p. 133	<b>Section 1</b>		<b>Les pouvoirs d'enquête</b>	p. 187
1° Définition	p. 93	5° La force probante	p. 135	<b>Principes fondamentaux</b>	p. 163	1° Les auditions de témoins	p. 187
2° Les sanctions en cas d'absence de signalement	p. 93	6° Le recueil des déclarations	p. 136	1° Le sens du procès-verbal	p. 163	2° Les gardes à vue	p. 188
3° La mise en œuvre de l'article 40 du code de procédure pénale	p. 94	7° La confidentialité des plaintes	p. 140	2° Le régime juridique du procès-verbal	p. 163	3° Les perquisitions	p. 188
4° Les délits concernés	p. 95			<b>Section 2</b>		4° Les expertises et examens techniques	p. 188
				<b>La rédaction du procès-verbal</b>	p. 164		
<b>Chapitre 5</b> <b>Les autres suites réservées au contrôle</b>	p. 99	<b>Section 2</b>		1° Le plan du procès-verbal	p. 164	<b>Section 4</b>	
<b>Section 1</b>		<b>La qualification des faits</b>	p. 141	2° Le délai d'établissement du procès-verbal	p. 175	<b>La place de l'inspection du travail dans l'enquête judiciaire</b>	p. 189
<b>Les observations</b>	p. 100	1° La sélection des faits	p. 141	3° Règles spécifiques aux transports	p. 175	1° L'avis demandé à l'administration	p. 189
1° Introduction		2° La connaissance des infractions	p. 141			2° La réquisition à personne qualifiée	p. 190
2° Nature et régime juridique		3° Une confrontation entre faits et infraction	p. 142	<b>Section 3</b>		3° La comparution comme témoin	p. 192
3° Formes	p. 101	4° La pluralité de qualifications	p. 142	<b>La transmission du procès-verbal</b>	p. 176	4° Le respect de l'obligation de confidentialité	p. 192
4° Communication des observations	p. 102			1° Le rôle du directeur du travail	p. 176	<b>Chapitre 11</b> <b>Les choix du procureur de la République et de la victime</b>	p. 193
		<b>Chapitre 7</b> <b>La détermination du responsable pénal</b>	p. 145	2° Le rôle de l'inspecteur du travail	p. 177	<b>Section 1</b>	
<b>Section 2</b>		<b>Section 1</b>		3° Les délais de transmission	p. 177	<b>L'opportunité des poursuites</b>	p. 193
<b>Les mises en demeure et demandes de vérifications</b>	p. 104	<b>La responsabilité personnelle</b>	p. 145	4° Les destinataires du procès-verbal	p. 177	1° Le classement sans suite	p. 193
1° Les différents types de mises en demeure et demandes de vérification	p. 105	1° La responsabilité du fait personnel	p. 145	5° L'information des personnes intéressées et de la victime	p. 180	2° Les alternatives aux poursuites	p. 194
2° Champ d'application	p. 105	2° Les causes d'irresponsabilité	p. 145	6° Les possibilités de refus d'accorder les aides à l'emploi	p. 180		
3° Les différentes catégories de mise en demeure et procédures assimilées	p. 106	<b>Section 2</b>		7° La conservation des procès-verbaux : les lois d'amnistie	p. 181	<b>Section 2</b>	
		<b>La délégation de pouvoirs</b>	p. 146	<b>Section 3</b>		<b>L'orientation des procédures</b>	p. 197
<b>Section 3</b>		1° Les domaines d'application	p. 147	<b>La transmission du procès-verbal</b>	p. 176	1° La comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité	p. 197
<b>La procédure d'arrêt temporaire des travaux</b>	p. 112	2° Conditions de validité de la délégation	p. 148	1° Le rôle du directeur du travail	p. 177	2° La citation directe	p. 198
1° Propos introductifs	p. 112			2° Le rôle de l'inspecteur du travail	p. 177	3° La convocation en justice	p. 198
2° Les situations visées	p. 112	<b>Section 3</b>		3° Les délais de transmission	p. 177	4° Le «défèrement» devant le procureur de la République	p. 198
3° Les conditions de mise en œuvre de cette procédure	p. 113	<b>La responsabilité des personnes morales</b>	p. 152	4° Les destinataires du procès-verbal	p. 177	5° La saisine du juge d'instruction	p. 199
4° La décision de l'agent de contrôle	p. 114	1° La notion de personne morale	p. 152	5° L'information des personnes intéressées et de la victime	p. 180		
5° L'auteur de la décision	p. 114	2° Le domaine de la responsabilité pénale des personnes morales	p. 152	6° Les possibilités de refus d'accorder les aides à l'emploi	p. 180	<b>Section 3</b>	
6° Le contenu de la décision	p. 114	3° Les conditions de la mise en œuvre de cette responsabilité	p. 153	7° La conservation des procès-verbaux : les lois d'amnistie	p. 181	<b>L'action des victimes</b>	p. 199
7° La notification de la décision	p. 115					1° Les conditions de recevabilité de l'action de la victime	p. 199
8° Le refus d'obtempérer	p. 115	<b>Chapitre 8</b> <b>Les spécificités en matière d'accidents du travail</b>	p. 155	<b>Section 4</b>		2° La mise en mouvement de l'action publique par la victime	p. 200
9° La reprise d'activité	p. 116	<b>Section 1</b>		<b>Les autres documents transmis au parquet</b>	p. 181	3° L'action civile de la victime devant les juridictions répressives	p. 201
10° La reprise des travaux sans autorisation	p. 116	<b>L'articulation du code du travail et du code pénal</b>	p. 155	1° Les demandes d'avis du parquet	p. 181		
				2° Les signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale	p. 182	<b>Section 4</b>	
				<b>Chapitre 10</b> <b>L'enquête judiciaire</b>	p. 183	<b>La juridiction territorialement compétente</b>	p. 202
				<b>Section 1</b>		1° La compétence du tribunal de police ou du juge de proximité	p. 202
				<b>Le cadre juridique</b>	p. 183	2° La compétence du tribunal correctionnel	p. 203
				1° L'enquête de flagrance	p. 183	3° Le choix du tribunal compétent	p. 203
				2° L'enquête préliminaire	p. 183	4° Les entreprises étrangères	p. 203



## Chapitre 12 L'audience

### Section 1

#### Les principes généraux

- 1° Les acteurs et les rites  
2° La publicité et le caractère contradictoire des débats

### Section 2

#### La représentation des parties à l'audience

- 1° La représentation des contrevenants et prévenus  
2° La représentation des parties civiles

### Section 3

#### Le déroulement de l'audience

- 1° Le rôle de l'audience  
2° La chronologie de l'audience

### Section 4

#### La décision

- 1° La qualification des décisions rendues  
2° Les voies de recours

### Section 5

#### L'intervention de l'inspection du travail

- 1° L'intervention comme témoin  
2° La signification de l'intervention de l'administration

## Chapitre 13 Les peines

### Section 1

#### La nature des peines

- 1° Les peines applicables aux personnes physiques  
2° Les peines applicables aux personnes morales

### Section 2

#### Le régime des peines

- 1° La distinction entre le concours d'infractions et la récidive  
2° Les peines applicables en cas de concours d'infractions (ou cumul)  
3° Les peines applicables en cas de récidive  
4° Le casier judiciaire

### Section 3

#### Les modes de personnalisation des peines

- 1° Le sursis simple  
2° Le sursis avec mise à l'épreuve ou assorti de l'obligation d'accomplir un travail d'intérêt général  
3° L'ajournement  
4° La dispense de peine

### Section 4

#### Les modes d'extinction et d'effacement des peines

- p. 205  
1° Les modes d'extinction des peines p. 222  
2° Les modes d'effacement des peines p. 223

### Section 5

#### Le particularisme en droit pénal du travail

- 1° «Recodification» du code du travail p. 224  
2° La règle de multiplication des amendes par le nombre de salariés concernés p. 225  
3° La répression en matière délictuelle p. 225  
4° La répression en matière contraventionnelle p. 228

## Chapitre 14 La politique pénale et les relations avec le parquet

### Section 1

#### Les contacts et les rencontres avec le parquet

- 1° Principe p. 231  
2° Réunions périodiques p. 231  
3° Relations avec le parquet général p. 232  
4° Procédure de recours contre les classements sans suite p. 233  
5° Autres formes de relations avec le parquet p. 233

### Section 2

#### Le suivi des procédures

### Section 3

#### L'observatoire des suites pénales

- 1° Les objectifs de cet observatoire p. 235  
2° Le rôle des services p. 235  
3° Les premières données p. 235

## Annexes

- 1° Modèle de procès-verbal p. 237  
2° Modèle de signalement p. 239  
3° Instruction technique DAGEMO / MICAPCOR n°2002/03 du 28 mars 2002 : Procès-verbaux de l'inspection du travail p. 241  
4° Note d'orientation n° 2002-4 du 28 mars 2002 ministère de la justice - ministère de l'emploi et de la solidarité concernant les relations entre les parquets et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle p. 243  
5° Convention n°81 sur l'inspection du travail p. 263  
6° Internet - intranet p. 267  
p. 275

## Liste des abréviations

## Bibliographie

## Index alphabétique

## Sommaire détaillé

- p. 219  
p. 219  
p. 220  
p. 221  
p. 221  
p. 277  
p. 279  
p. 283  
p. 291

Dans cette brochure, les références les plus fréquentes concernent les arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation. Ceux-ci sont indiqués sous la forme : *“Crim.”*, avec la date de l'arrêt et le nom de la partie lorsqu'elle est connue.

Les arrêts peuvent être publiés dans différentes revues. On peut aisément trouver bon nombre de ces arrêts sur LEGIFRANCE (voir les adresses de sites internet en fin de brochure).

La plupart des arrêts cités dans cette brochure sont publiés dans le Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (*“Bull.”*), disponibles au centre de documentation de l'INTEFP. Il existe deux Bulletins : le Bulletin civil et le Bulletin criminel. Ce sont les organes officiels de la Cour de cassation, où sont publiés les arrêts auxquels la Cour entend donner une certaine audience (publiés dans leur texte intégral et sans aucune observation). Les Bulletins sont mensuels.

Les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation se trouvent dans la cinquième partie (*“V”*) du Bulletin civil. Le Bulletin criminel, ne publiant que les arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation, n'est pas décomposé en partie.

Des revues publient également certaines décisions ou les commentent. On peut citer notamment :

- Actualités juridiques CFDT
- Cah. Prud'h. (Cahiers prud'homaux)
- CSBP (Cahiers sociaux de barreau de Paris)
- Dalloz
- Droit ouvrier
- Droit pénal
- Droit social
- Gaz. Pal. (Gazette du Palais)
- JCP (Jurisclasseur périodique)
- Jurisocial
- Jurisprudence sociale Lamy
- Jurisp. soc. UIMM (Jurisprudence sociale de l'union des industries métallurgiques et minières)
- Liaisons sociales
- Revue fiduciaire
- Recueil Lebon
- Rev. Ech. Travail (revue Echange Travail)
- RJS (Revue de jurisprudence sociale)
- RPDS (Revue périodique de droit social)
- SSL (Semaine sociale Lamy)
- Travail et Protection sociale

Jusqu'en 2006, la mission centrale d'appui et de coordination (MICAPCOR), rattachée à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO) publiait des cahiers, les notes de la mission (*“N.M.”*), précieux sur toutes les thématiques ici abordées. Les numéros récents sont disponibles sur SITERE.

La MICAPCOR a publié une brochure (*Les synthèses de la MICAPCOR*) sur les procès-verbaux de l'inspection du travail (mars 2003), reprenant les deux instructions du 28 mars 2002 et dix fiches comportant des outils méthodologiques.

En 2006, les missions de la MICAPCOR ont été reprises par la Direction générale du travail (DGT). Celle-ci publie des fiches relatives à la pratique professionnelle de l'inspection du travail, disponibles sur SITERE.

# Introduction



## Éléments de droit et de procédure pénale L'action de l'inspection du travail

*“Dresser des procès-verbaux ne sert à rien”*. Cette expression revient régulièrement dans certaines discussions d'agents de l'inspection du travail. Le fait est que, d'après les statistiques officielles, le nombre de procès-verbaux est en diminution constante depuis 20 ans. Classements sans suite du procureur de la République, décisions de relaxe ou condamnations faibles prononcées par les tribunaux, lois d'amnistie à chaque élection présidentielle, mais aussi travail fastidieux demandé par la rédaction d'un procès-verbal, de nombreuses raisons peuvent pousser au questionnement sur l'efficacité de l'action pénale de l'inspection du travail, voire aboutir au découragement.

Et pourtant le pouvoir de dresser procès-verbal est au cœur même du métier de l'inspection du travail. Certes les limites du droit pénal du travail sont évidentes et elles ne doivent pas être occultées. L'action de l'inspection du travail ne se limite pas, ne se résume pas à la verbalisation.

L'effectivité du droit du travail, c'est-à-dire la bonne application de la réglementation, dépend de nombreux facteurs.

On peut citer :

- la plus ou moins bonne volonté des employeurs ainsi que la taille de l'entreprise,
- la manière dont les salariés se saisissent de leurs droits,
- la nature de la règle (la remise du certificat de travail au moment de la rupture du contrat de travail, règle simple, est globalement mieux respectée que le respect des règles sur la durée du travail, faisant appel à des normes différentes : loi, règlements, accords collectifs, contrat de travail...),
- la présence de représentants du personnel et d'organisations syndicales et leur combativité,
- l'efficacité de la justice prud'homale, etc.

Tous ces éléments entrent en compte dans une bonne application des règles du droit du travail.

Mais l'action de l'inspection du travail est indispensable. L'existence même de l'institution est une garantie : la seule perspective d'une possible intervention d'un agent de contrôle pourra inciter le chef d'entreprise à respecter les règles ou à régulariser une situation.

L'action de l'inspection du travail au quotidien participe au respect des règles : contrôles en entreprise ou sur chantier, enquête en matière d'accident du travail, renseignement du public et d'une manière générale respect des droits fondamentaux des salariés et de leurs représentants. Plusieurs outils sont à la disposition de l'inspection du travail à côté des procès-verbaux : lettres d'observation, arrêts des travaux, mises en demeure, saisines du juge des référés...

Mais une inspection du travail qui n'utiliserait pas l'outil de la verbalisation perdrait une grande partie de sa crédibilité, de son efficacité, voire même de sa légitimité.

Les sanctions pénales remontent à l'origine du droit du travail. La loi du 2 novembre 1892 instituait un ensemble de règles sur l'hygiène et la sécurité à destination principalement des femmes et des enfants. Elle instituait également l'inspection du travail et prévoyait des sanctions en cas de non respect des règles de droit du travail. Elle créait même des peines plus sévères pour les obstacles à l'accomplissement des fonctions de l'inspection du travail.

# Éléments de droit pénal général



L'article L. 8112-1 du code du travail définissant les missions de l'inspection du travail évoque d'emblée le pouvoir de verbalisation.

Les employeurs condamnés, parfois lourdement, par le tribunal correctionnel ou le tribunal de police suite à un procès-verbal de l'inspection du travail seraient sans doute surpris du défaitisme qui saisit parfois l'inspection du travail en matière d'efficacité de la verbalisation. Bon nombre de chefs d'entreprise considèrent un procès-verbal comme une sanction en soi, quelle que soit la suite effectivement réservée à la procédure. La simple menace de l'établissement d'un procès-verbal et la crainte que peut en avoir un employeur peuvent d'ailleurs avoir un effet suffisamment dissuasif.

Bref, il apparaît que l'inspection du travail ne saurait se détourner de l'action pénale et que celle-ci a une efficacité qui peut être masquée par les difficultés évoquées ci-dessus. L'action pénale participe à l'effectivité du droit du travail.

En quelques années, le contexte d'intervention de l'inspection du travail a considérablement changé. Le meurtre d'une contrôleur du travail, ainsi que du responsable du service contrôle de la Mutualité sociale agricole, en septembre 2004, par un employeur en Dordogne, a profondément marqué l'inspection du travail. L'employeur a fait l'objet d'une condamnation par la Cour d'assises de Périgueux, le 9 mars 2007, à 30 ans de réclusion criminelle. Des incidents de contrôle, moins dramatiques, sont à déplorer régulièrement.

Par ailleurs, des évolutions positives sont à noter :

- la création de la Direction générale du travail (DGT) en 2006 en tant qu'autorité centrale de l'inspection du travail, et du Conseil national de l'inspection du travail (CNIT) en 2007 comme instrument garantissant les conditions d'intervention de l'inspection du travail,
- le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT), avec une augmentation substantielle des effectifs d'inspecteurs et de contrôleurs du travail sur une période de 4 ans,
- le développement des appuis aux agents, avec notamment la création des cellules pluridisciplinaires régionales en matière de santé au travail, la création de sections spécialisées,
- la décision d'unification des trois services d'inspection du travail...

En outre, un observatoire des suites pénales doit permettre d'améliorer la connaissance des suites réservées aux procès-verbaux de l'inspection du travail. Enfin, la «recodification» du code du travail, sans créer de nouvelles infractions, a entraîné la multiplication des textes de pénalité, ce qui devrait faciliter la rédaction des procès-verbaux.

Une évolution des sanctions en droit du travail n'est pas à exclure, avec un recentrage de la sanction pénale sur les atteintes aux droits fondamentaux des salariés et un développement des sanctions administratives (Jean MICHEL : *Quelques réflexions sur une évolution possible des sanctions en droit du travail*, Droit social n°-9-10 septembre-octobre 2004 p. 817 et s.).

Bien des aspects échappent aux agents de contrôle, contrôleurs ou inspecteurs du travail (engorgement de la justice, qualité des relations institutionnelles entre le parquet et l'inspection du travail, étendue des lois d'amnistie...). Pourtant, la connaissance des règles pour une bonne pratique de verbalisation et la connaissance des mécanismes de la justice pénale sont indispensables pour ancrer l'action pénale comme outil incontournable au service de l'effectivité du droit du travail. C'est l'objet de cette brochure.

*Avant d'entrer dans le vif du sujet, il convient d'évoquer rapidement certaines règles de droit pénal général et de procédure pénale : l'organisation de la justice pénale, les principes du droit pénal et les éléments constitutifs d'une infraction.*

## Section 1 L'organisation de la justice pénale

### > 100

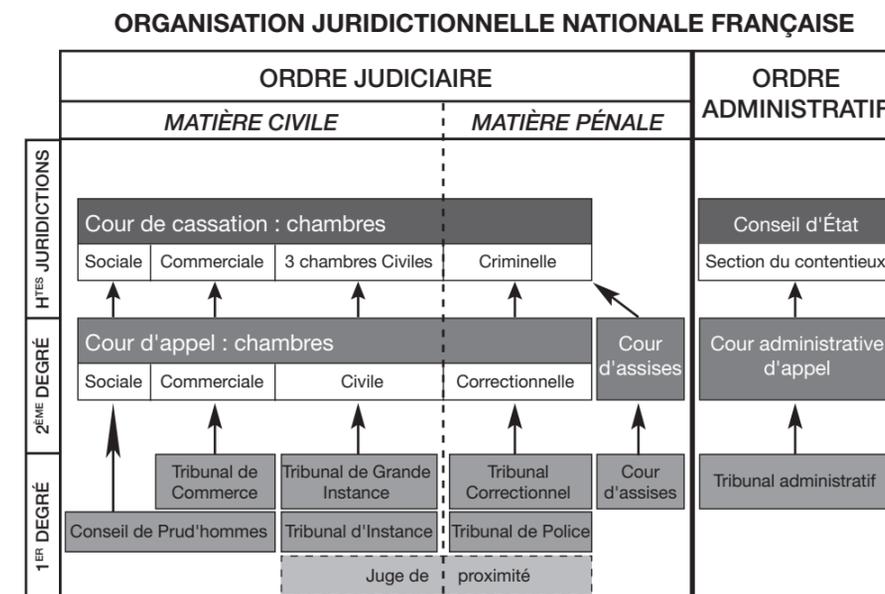
Les domaines traités dans cette brochure ont trait aux relations entre l'inspection du travail et la justice pénale (il s'agit ainsi de la pratique par l'inspection du travail du droit pénal du travail). La jurisprudence citée est donc presque exclusivement celle émanant de la chambre criminelle de la Cour de cassation. Celle-ci se prononce en effet sur un certain nombre d'affaires de droit du travail, dont une partie fait suite à la verbalisation de l'inspection du travail. Elle donne ainsi de précieuses indications sur l'action de l'inspection du travail. Mais, exceptionnellement, certains arrêts de la chambre sociale pourront être utilement cités (ils occupent une place essentielle en droit du travail mais faibles en droit pénal du travail). Enfin, de manière marginale, la jurisprudence administrative pourra intervenir dans notre matière (le Conseil d'État a ainsi défini que le refus de dresser procès-verbal est une décision administrative susceptible de recours devant le tribunal administratif, CE 3 octobre 1997, Mme GAILLARD-BANS, Rec. p. 332, voir n° 420).

Une courte présentation de l'organisation de la justice permettra la compréhension de certaines procédures ou actions décrites dans cette brochure.

### -1° La justice pénale au sein de l'ensemble de la justice

#### > 101

Schéma simplifié de l'organisation de la justice



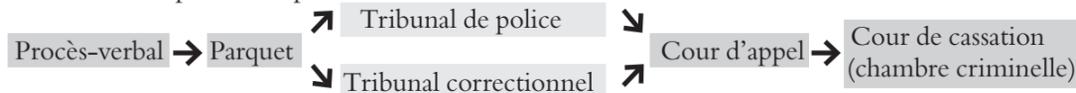


## -2° La justice pénale

### A. Inspection du travail et justice pénale

#### > 102

Schéma d'une procédure pouvant aboutir à la cour de Cassation



Ce schéma ne retrace pas l'ensemble des suites possibles d'un procès-verbal de l'inspection du travail (le parquet peut classer le procès-verbal, il peut mettre en œuvre des alternatives aux poursuites, une information judiciaire peut être ouverte...). L'ensemble des décisions du tribunal de police ou du tribunal correctionnel ne fait pas l'objet d'un recours. Ce schéma illustre simplement dans quelle mesure un procès-verbal peut être à l'origine d'un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation et dans quelles conditions cette dernière peut apporter des précisions sur la pratique professionnelle de l'inspection du travail (comme par exemple en matière de droit d'entrée ou de droit d'enquête dans les établissements).

### B. La compétence des juridictions pénales, liée à la nature de l'infraction

#### > 103

La justice pénale se fonde sur le code pénal, entièrement refondu en 1992, et le code de procédure pénale. Les juridictions pénales ou répressives jugent les individus poursuivis pour avoir commis des infractions. Elles fonctionnent sur le principe constitutionnel selon lequel la loi détermine les crimes et délits et fixe les peines applicables à leurs auteurs.

La commission d'une infraction fait naître l'action publique, c'est-à-dire la faculté pour la société de poursuivre son auteur, en vertu du principe de l'opportunité des poursuites qui fonde l'action du ministère public (ou parquet). Le droit pénal français distingue trois catégories d'infractions pénales selon leur gravité et la peine qui leur est applicable.

#### > 104

- Les contraventions, réparties en cinq classes selon la gravité et la sanction, sont les infractions les moins graves, punissables d'une amende pouvant aller jusqu'à 1.500 euros (3.000 euros en cas de récidive) parfois assortie de peines complémentaires.
- Les délits sont des infractions passibles de peines correctionnelles : amende, emprisonnement pouvant aller jusqu'à 10 ans ou peines alternatives à l'emprisonnement (jour amende ou travail d'intérêt général), peines complémentaires. En droit du travail, la peine d'emprisonnement maximum est de 5 ans (10 ans lorsque l'infraction est commise en bande organisée). Elle est prévue en matière de travail illégal, plus précisément pour l'emploi d'un étranger sans titre de travail, à l'article L. 8256-2 du code du travail (modifiée par la loi du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers et à la nationalité).
- Les crimes, inexistantes en droit du travail, sont les infractions les plus graves.

Infraction	Juridiction	Texte créant l'infraction
Contravention	Juge de proximité ou tribunal de police	Règlement (texte répressif en R) dans le code du travail
Délit	Tribunal correctionnel	Loi (texte répressif en L) dans le code du travail
Crime	Cour d'assises	Loi

### C. Une répartition des tâches liées aux diverses phases de la procédure pénale

#### > 105

L'organisation des juridictions répressives obéit également à des règles spécifiques gouvernant le procès pénal. Celui-ci comprend trois phases, confiées chacune à des organes distincts qui exercent une fonction particulière dans le déroulement du procès.

- La poursuite des infractions est confiée au ministère public (procureur de la République). Il ne prend pas de décision ayant valeur de jugement, mais est chargé de traduire une personne devant la justice pénale, s'il l'estime opportun en raison des charges qui pèsent contre elle et des éléments de preuve.
- L'instruction (ou information judiciaire), obligatoire en matière criminelle, mais rare en droit du travail (accident du travail grave et complexe ou affaire de travail illégal complexe par exemple), fait intervenir des juridictions spécialisées dont le rôle est de rechercher si les personnes poursuivies doivent être ou non renvoyées devant une juridiction de jugement : le juge d'instruction et la chambre de l'instruction.
- Le jugement est confié à des juridictions appelées à se prononcer sur la culpabilité des personnes poursuivies et sur la peine (tribunal de police, tribunal correctionnel et cour d'assises).

### D. Les juridictions répressives

#### 1. Les juridictions du premier degré

#### > 106

S'agissant du jugement des contraventions, il existe un partage de compétence entre le juge de proximité et le tribunal de police.

La loi du 9 septembre 2002 a institué dans le ressort de chaque cour d'appel des juridictions de première instance dénommées juridictions de proximité.

Depuis la loi du 26 janvier 2005, le juge de proximité est compétent pour juger l'ensemble des contraventions des quatre premières classes, à l'exception des contraventions «de presse».

Peuvent être nommés aux fonctions de juge de proximité, notamment les anciens magistrats, les personnes de plus de 35 ans titulaire d'un diplôme bac + 4, justifiant d'au moins 4 ans d'expérience professionnelle dans le domaine juridique, les membres ou anciens membres des professions libérales judiciaires ou juridiques.

Ils sont nommés pour une période de 7 ans renouvelable et peuvent continuer à exercer en même temps une activité professionnelle.

En avril 2008, 572 juges de proximité exerçaient leurs fonctions dans 321 juridictions.

Le tribunal de police constitué par un magistrat professionnel reste compétent pour connaître des contraventions de 5<sup>ème</sup> classe.

Devant le tribunal de police, le ministère public est représenté pour les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe par le procureur de la République du tribunal de grande instance ou un de ses substituts ; et pour les autres contraventions par le commissaire de police, sauf si le procureur décide de représenter le ministère public à sa place.

Le juge de proximité statue en premier et dernier ressort pour les contraventions des 4 premières classes. La seule voie de recours est normalement le pourvoi en cassation. L'appel est possible pour les contraventions les plus graves (de 5<sup>ème</sup> classe) et pour les contraventions de 4<sup>ème</sup> classe si le tribunal de police prononce une suspension du permis de conduire ou une amende d'un montant supérieur à 150 euros.



Le tribunal correctionnel est compétent en matière de délit (travail illégal, santé et sécurité ou obstacle par exemple). Il siège au sein du tribunal de grande instance et statue normalement en collégialité. Il est composé en principe de trois magistrats professionnels du tribunal de grande instance, dont un président. Depuis la loi du 9 septembre 2002, relèvent maintenant du juge unique les délits pour lesquels une peine d'emprisonnement n'est pas encourue, à l'exception des délits de presse. Ce qui a des conséquences importantes en matière de droit pénal du travail, puisque désormais la quasi-totalité des délits concernant l'hygiène et la sécurité sont de la compétence du tribunal correctionnel statuant à juge unique.

Devant le tribunal correctionnel, le ministère public est représenté par le procureur de la République ou un de ses substituts. Les jugements du tribunal correctionnel peuvent faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel.

- La cour d'assises, compétente en matière de crime, ne juge aucune affaire de droit du travail.

## 2. La juridiction du second degré : la cour d'appel

### > 107

Les appels des jugements rendus en première instance en matière répressive (jugements des tribunaux de police et des tribunaux correctionnels) sont formés dans le délai de dix jours auprès du greffe de la juridiction qui a rendu la décision.

La cour d'appel réexamine l'affaire en fait et en droit. Elle statue en collégialité et se compose de trois magistrats professionnels.

Toutefois, depuis le 1er octobre 2004, pour l'appel des jugements de police, la cour est composée du seul président de la chambre des appels correctionnels, statuant à juge unique (article 547 du Code de procédure pénale).

Le ministère public chargé de requérir l'application de la loi est constitué du procureur général, d'un avocat général ou d'un substitut général.

Les décisions rendues par les cours d'appel en matière répressive peuvent faire l'objet d'un pourvoi devant la Cour de cassation (chambre criminelle) dans le délai de cinq jours.

## 3. La chambre criminelle de la Cour de cassation

### > 108

La Cour de cassation est divisée en chambres (trois chambres civiles, une chambre commerciale, une chambre sociale et une chambre criminelle, celle qui nous intéresse), composée chacune d'un président et de conseillers.

La Cour de cassation est le juge du droit (Maurice Cohen, Comment lire un arrêt de la Cour de cassation, Droit ouvrier, avril 1978, p. 123). Il y a cinq cas de cassation (annulation) :

- violation de la loi,
- défaut de base légale,
- incompétence de la juridiction,
- inobservation des formes prescrites à peine de nullité,
- excès de pouvoir.

En principe, toute décision rendue en dernier ressort par les tribunaux ou les cours d'appel peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation exercé par une personne physique ou morale ou par le ministère public. La Cour de cassation contrôle la conformité au droit sans réexaminer les faits et fixe le sens dans lequel doit être appliquée la règle de droit. La Cour de cassation a un rôle d'unification de la jurisprudence. Les arrêts qu'elle rend n'ont toutefois pas de valeur normative.

L'article 5 du code civil prohibe en effet les arrêts de règlement. L'arrêt de règlement était une décision, prononcée par un organe du pouvoir judiciaire, qui posait une prescription de police générale et impersonnelle. Sous l'Ancien régime, du fait du particularisme reconnu à chacune des Provinces de France, les Parlements locaux avaient ainsi la possibilité de rendre des arrêts de règlement applicables dans leur ressort, sauf à ne pas contredire les Ordonnances royales.

S'ils n'ont pas de valeur normative, les décisions rendues par la Cour de cassation constituent cependant une référence pour l'ensemble des juridictions et des juristes. Les juridictions inférieures ne sont pas liées par la jurisprudence de la Cour mais s'exposent à sa censure, ce qui les conduit généralement à s'aligner sur ses solutions. Ainsi la loi est appliquée de manière uniforme par l'ensemble des juridictions dans l'intérêt des usagers de la Justice.

Depuis le 1er janvier 2002, lorsque le pourvoi est manifestement irrecevable ou non fondé sur un moyen de cassation sérieux, le conseiller rapporteur a la possibilité de proposer son orientation vers une formation de trois magistrats composant la chambre à laquelle le pourvoi a été attribué et de suggérer une décision de non admission. La décision de non admission est prise par la chambre concernée. Elle n'est pas motivée et ne comporte aucune approbation de la décision adoptée par la cour d'appel. Il ne s'agit pas à proprement parler d'un arrêt, mais d'une décision qui met cependant définitivement fin à l'instance en cassation. Environ 30 à 40% des pourvois soumis à la Cour de cassation font l'objet d'une décision de non admission.

## E. Les fonctionnaires et les auxiliaires de justice

Sans évoquer les auxiliaires des plaideurs, les avocats, il convient de présenter succinctement les greffiers et les huissiers de justice.

### 1. Les greffiers, l'assistance aux magistrats

#### > 109

Appelés à travailler quotidiennement avec les magistrats dans les mêmes locaux et parfois dans le même bureau, les greffiers et greffiers en chef sont des fonctionnaires qui assistent le magistrat dans la préparation des dossiers et la gestion de son cabinet. Ils dirigent l'ensemble des services administratifs du siège et du parquet et ont la responsabilité de leur fonctionnement.

Présents à toutes les étapes de la procédure, ils garantissent l'authenticité des décisions qui acquièrent l'autorité de la chose jugée par la rédaction de la "minute". En amont, ils enregistrent les demandes, assistent le juge dans l'instruction du dossier et le traitement de la procédure pour rassembler les éléments permettant aux affaires d'être en état d'être jugées, reçoivent les pièces du procès ; en aval, ils conservent les actes et jugements et en délivrent copie, "la grosse" (copie revêtue de la formule exécutoire, c'est-à-dire qui va permettre l'exécution de la décision), établie à partir de l'original, "la minute".

### 2. L'huissier de justice, agent de l'efficacité des jugements

#### > 110

L'huissier de justice est titulaire d'une charge ou office qui lui confère le monopole de la fonction. La création d'un office est soumise au contrôle de l'État. L'huissier est qualifié pour porter à la connaissance des personnes concernées les actes et décisions de manière officielle. Sa mission est essentielle particulièrement au stade de l'exécution des jugements. Préalablement aux jugements, il est également amené à délivrer les citations à comparaître en justice et à effectuer des constats qui serviront de preuves à l'occasion des litiges. L'huissier audiencier (qui n'est pas un huissier en titre mais une personne salariée par la chambre des huissiers) veille au bon déroulement de l'audience en appelant les parties, en accompagnant les éventuels témoins dans la salle qui leur est réservée, en prévenant les avocats que leur affaire va être appelée...



## Section 2

## Les principes généraux du droit pénal

**-1° L'interprétation stricte****> 111**

Le nouveau code pénal (article 111-4) a consacré le principe de l'interprétation stricte admis depuis longtemps par la doctrine et la jurisprudence. Ainsi en matière pénale il n'est pas possible de procéder par extension, analogie ou induction. De même toute règle dérogatoire au droit commun, -le droit pénal du travail en comporte quelques unes- doit être strictement limitée au champ d'application.

La Cour de cassation a ainsi interprété l'article L 8224-3 4° du code du travail qui prévoit "*l'affichage ou la diffusion de la décision prononcée*" en cas de condamnation pour travail dissimulé comme n'autorisant que l'une des deux mesures (Crim. 13 mai 1997). Les décisions prononçant des peines d'affichage et de publication pour les mêmes faits ont été cassées. Notons à ce propos que l'article L. 4741-5 du code du travail relatif à la répression des manquements aux règles d'hygiène et de sécurité mentionne "*l'affichage... et la publication*" des décisions de condamnations, les deux mesures peuvent être prononcées en ce domaine.

**-2° Le principe de légalité****> 112**

"*Nul ne peut être puni pour un crime ou un délit dont les éléments ne sont pas définis par la loi, ou pour une contravention dont les éléments ne sont pas définis par le règlement*" (article 111-3 du code pénal).

L'article 111-3 du code pénal reprend un principe fondamental du droit pénal et des libertés publiques déjà énoncé dans l'article 8 de la déclaration des droits de l'homme. Ce dernier texte a été repris et complété dans un certain nombre de conventions internationales qui ont une valeur supérieure à nos normes internes comme la convention européenne des droits de l'homme et de sauvegarde des libertés fondamentales (article 7.1) ou le pacte international sur les droits civils et politiques (article 15). Il résulte de ces deux derniers textes que toute infraction doit être définie en des termes clairs et précis pour exclure l'arbitraire.

**> 113**

Ainsi la Cour de cassation a été amenée à statuer sur le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise résultant de l'inobservation de l'article L. 2323-13 du code du travail mettant à la charge du chef d'entreprise une obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise préalablement à tout projet important d'introduction de technologies nouvelles. La juridiction suprême a considéré que le texte n'était ni incertain ni indéterminé en l'absence même de définition par la loi de la notion d'importance dès lors que celle-ci s'apprécie nécessairement en fonction des modifications que le projet apporte dans l'organisation et la marche de l'entreprise et des conséquences qu'il peut avoir, comme le prévoit le texte sur l'emploi, la qualification, la rémunération et la formation ou les conditions de travail du personnel (Crim. 3 mai 1994).

Le principe de la légalité des peines est lui aussi intégré dans l'article 111-3 du code pénal. En conséquence, nul ne peut être puni d'une peine qui n'est pas prévue par la loi.

En pratique, la Cour de cassation casse les arrêts prononçant par exemple une peine d'affichage d'une décision ordonnée pour une durée supérieure à celle prévue par la loi (Crim. 30 oct. 1995) ou des peines complémentaires non prévues pour l'infraction considérée (Crim. 26 mars 1990).

**-3° L'application de la loi dans le temps****> 114**

La loi pénale plus sévère ne s'applique pas aux faits commis antérieurement à son entrée en vigueur. En revanche la loi nouvelle plus douce est d'application immédiate (principe de "*la rétroactivité in mitius*"). Ces deux principes énoncés par l'article 112-1 du code pénal définissent les principales règles quant au règlement des conflits de loi dans le temps.

Par exemple la loi du 10 juillet 2000 sur les délits non intentionnels (voir chapitre 8 sur les spécificités en matière d'accident du travail), loi plus douce, est d'application immédiate et s'applique à des faits antérieurs, dès lors qu'ils sont jugés après cette nouvelle loi. A contrario, le délit de harcèlement moral (article L. 1155-2 du code du travail) ne peut concerner des faits antérieurs à la loi du 17 janvier 2002.

**-4° L'application de la loi dans l'espace****> 115**

Le principe de la territorialité de la loi pénale domine en matière d'application de la loi dans l'espace. Pour toute infraction, dont l'un des faits constitutifs a eu lieu sur le territoire national, la loi pénale française s'applique (article 113-2 du code pénal). On peut citer l'exemple de l'achat d'une machine non conforme à l'étranger et utilisée en France. Un procès-verbal peut être établi à l'encontre d'un fabricant étranger non implanté en France (notes de la mission, N.M. 33, doc. n° 1-328).

Les prestations de service transnationales effectuées en France par une entreprise étrangère, si elles ne respectent pas les conditions prévues par la loi (articles L. 1261-1 et suivants du code du travail), peuvent donner lieu à des poursuites (voir n° 1140). Ainsi, selon l'article L. 1262-4 du code du travail, lors du détachement, certaines règles françaises sont applicables, notamment en matière de libertés individuelles et collectives, de discrimination, de grève, de durée du travail, de salaire minimum, de santé et de sécurité et de travail illégal (voir le guide méthodologique de contrôle sur "*le détachement de travailleurs dans le cadre de prestations de services transnationales*") DILTI déc. 2006. La Délégation nationale à la lutte contre la fraude a succédé à la DILTI par le décret du 18 avril 2008).

Il est parfaitement possible de poursuivre une personne physique ou morale étrangère ayant commis une infraction en France. La difficulté sera toujours liée à l'exécution de la peine décidée par un tribunal français.

Dans certains cas, lorsque l'auteur ou la victime est de nationalité française, les infractions commises hors de France peuvent être poursuivies selon la loi française (article 113-6 et suivants du code pénal).

**-5° La prescription de l'action publique****> 116**

L'action publique est l'expression utilisée pour définir l'exercice de poursuites au nom de la société et tendant au prononcé d'une sanction pénale (article 1 du code de procédure pénale). L'action publique se distingue de l'action civile initiée par la victime qui a pour objet la réparation du préjudice résultant de l'infraction (article 2 du code de procédure pénale).

L'action publique ne peut plus être exercée en cas de décès du prévenu, d'amnistie, d'abrogation de la loi pénale, de chose jugée et de prescription (article 6 du code de procédure pénale).

Dans le système pénal, il n'apparaît plus opportun de poursuivre des infractions lorsqu'un délai trop long s'est écoulé entre la commission des faits et l'engagement des poursuites. Ce délai est celui de la prescription de l'action publique. Il est de trois ans en matière délictuelle (article 8 du code de procédure pénale) et d'un an en matière contraventionnelle (article 9 du code de procédure pénale).



Ce délai court normalement à compter du jour de la commission de l'infraction ; pour certains faits (abus de confiance...) le point de départ de la prescription débute le jour où l'infraction a pu être constatée dans des conditions permettant l'exercice de l'action publique.

### > 117

Le législateur a prévu une interruption du délai de prescription en cas de survenance d'actes d'instruction ou de poursuite (article 7 du code de procédure pénale). Sont interruptifs de prescription les actes ayant pour objet de constater les délits et d'en découvrir ou d'en convaincre les auteurs. Ainsi «les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail, dans l'exercice de leurs attributions de police judiciaire», conformément aux articles L. 8112-1 et L. 8113-7 du code du travail, «doivent être regardés comme des actes d'instruction ou de poursuite au sens de l'article 7 du code de procédure pénale, par lesquels, en vertu des articles 8 et 9 du même code, la prescription se trouve interrompue» (Crim. 26 novembre 1985, BLANCHARD ; Crim. 17 déc. 1991, METZ ; Crim. 29 fév. 2000, n° Z 99-83241 ; Crim. 3 juin 2008, n° 07-86627). L'interruption de la prescription a pour effet de faire courir à nouveau le délai normal de prescription à compter de cet acte interruptif.

La date de clôture du procès-verbal est la date essentielle du point de vue de la prescription.

Exemple :

Constats	Clôture	Transmission
30 mai 2008	31 août 2008	30 septembre 2008

Dans ce cas, les contraventions qui pourront être poursuivies (par exemple en matière de durée du travail) ne pourront remonter que sur les 12 mois qui précèdent la date de clôture, soit le 31 août 2007.

Il convient donc que les procès-verbaux soient clos et transmis le plus rapidement possible après les constats.

Il convient de distinguer la prescription de l'action publique de la prescription de la peine qui correspond à l'impossibilité de mettre à exécution une peine après l'écoulement d'un certain délai : 3 ans pour les contraventions (depuis la loi du 30 décembre 2002), 5 ans pour les délits, 20 ans pour les crimes (articles 133-2 et suivants du code pénal).

## -6° L'autorité de la chose jugée

### > 118

Lorsqu'une décision rendue en matière répressive devient définitive, elle acquiert l'autorité de chose jugée (Fiche DGT 2008-15 du 8 avril 2008).

Seules les décisions juridictionnelles acquièrent l'autorité de chose jugée. En revanche, la décision de classement sans suite prise par le procureur de la République est révocable jusqu'à ce que la prescription de l'action publique soit acquise.

S'agissant des décisions rendues par les juridictions d'instruction, les décisions de non-lieu acquièrent l'autorité de chose jugée si elles sont motivées en droit, par exemple parce qu'il existe un obstacle juridique à la poursuite (prescription, fait justificatif). Si elles sont motivées en fait, elles n'ont qu'une autorité provisoire de chose jugée, l'information pouvant être rouverte sur charge nouvelle.

Les décisions de renvoi, dont le seul objet est de statuer sur l'existence de charges suffisantes n'ont bien évidemment pas d'autorité de chose jugée.

S'agissant des décisions rendues par les juridictions de jugement, elles acquièrent l'autorité de chose jugée sous réserve toutefois que soient réunies certaines conditions.

Tout d'abord, l'autorité de la chose jugée ne s'impose qu'à l'égard des parties entre lesquelles la décision a été rendue. C'est ainsi que rien n'empêche de poursuivre pour le même fait une autre personne que celle qui a été relaxée ou condamnée pour ce fait.

Il faut en outre qu'il y ait identité de cause. Une personne ne peut être poursuivie deux fois pour le même fait. Toutefois pour que l'exception de chose jugée puisse être invoquée, il faut que l'on soit en présence de «faits identiques dans leurs éléments légaux et matériels».

C'est ainsi que de nouvelles poursuites pour faux sont par exemple possibles à l'encontre d'une personne déjà condamnée pour une escroquerie commise à l'aide du dit faux.

C'est ainsi qu'en matière d'infractions successives, comme par exemple non représentation d'enfant, abandon de famille, ou d'infractions d'habitudes, de nouvelles poursuites sont possibles, si de nouveaux faits matériellement distincts sont constatés après le premier jugement.

## -7° La règle «le criminel tient le civil en l'état»

### > 119

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2007, en application de l'article 4 du code de procédure pénale, lorsque l'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction était exercée devant une juridiction civile, séparément de l'action publique, il était sursis au jugement de cette action tant qu'il n'avait pas été statué définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci avait été mise en mouvement (Fiche DGT 2008-04 du 1<sup>er</sup> février 2008).

La loi du 5 mars 2007 a réduit le champ d'application de cette règle.

La mise en mouvement de l'action publique n'impose plus la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement une influence sur la solution du procès civil.

Désormais, l'obligation pour le juge de surseoir à statuer ne concerne plus que les instances civiles relatives à la réparation du dommage causé par l'infraction. Dans tous les autres cas, il n'est plus interdit au juge civil d'apprécier s'il convient ou non d'ordonner un sursis à statuer dans l'attente de la décision pénale.

Cette modification est de nature à prévenir l'instrumentalisation de la justice pénale par des dépôts de plaintes ayant comme seul objectif de parvenir au blocage d'une procédure civile.

À titre d'exemple, un conseil de prud'hommes pourra statuer sur la demande d'un salarié tendant à voir qualifier le licenciement dont il a fait l'objet d'abusif alors même que l'employeur a engagé une procédure pénale pour vol contre celui-ci.

En revanche, si le salarié a engagé une action devant la juridiction civile pour obtenir réparation du préjudice résultant de l'infraction de non paiement des heures supplémentaires (article R. 3124-7 du code du travail) et que parallèlement a été mise en mouvement l'action publique pour ces faits, le conseil des prud'hommes devra surseoir à statuer, dans la mesure où il est saisi d'une action qui tend à la réparation du dommage causé par l'infraction.

## -8° L'amnistie

### > 120

L'amnistie, prévue par les articles 133-9, 133-10 et 133-11 du code pénal, est une forme de pardon pénal. Par une disposition générale et impersonnelle, le législateur décide de faire sombrer dans l'oubli certains faits délictueux



actuellement poursuivis ou à poursuivre, ou certaines condamnations déjà prononcées. Les faits ne sont pas supprimés en tant que tels, mais leurs conséquences pénales disparaissent.

Il peut s'agir d'une amnistie de plein droit. Dans ce cas, certaines infractions limitativement énumérées par la loi d'amnistie commises avant une certaine date, sont amnistiées, sans que n'intervienne aucune décision de condamnation.

Il peut s'agir aussi d'une amnistie judiciaire. Dans ce cas, le bénéfice de l'amnistie n'est accordé qu'aux délinquants qui, pour des faits commis antérieurement à une certaine date, ont été ou seront condamnés à une peine inférieure à un taux déterminé. Il appartient donc au juge d'accorder ou de refuser ainsi le bénéfice de l'amnistie.

### > 121

Les dernières lois d'amnistie (juillet 1988, août 1995, août 2002, il n'y a pas eu d'amnistie lors de l'élection présidentielle en 2007) ont amnistié de plein droit les délits commis à l'occasion de conflits du travail ou à l'occasion d'activités syndicales.

Au contraire, elles ont exclu du bénéfice de l'amnistie les délits concernant le travail illégal, les infractions d'atteinte à l'exercice du droit syndical, les infractions d'atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité de la personne en matière d'accidents du travail.

Si l'amnistie intervient avant une condamnation, elle éteint l'action publique. Lorsqu'elle intervient après une décision judiciaire, elle efface la condamnation prononcée, qui disparaît du bulletin n°1 du casier judiciaire.

Il est interdit sous peine de sanctions pénales de faire état d'une condamnation amnistiée. Il est possible en revanche de faire référence à des faits, sans indiquer qu'ils ont donné lieu à condamnation.

## Section 3

### Les éléments constitutifs d'une infraction

Pour qu'une infraction soit constituée il est nécessaire que les différentes conditions posées par la loi soient remplies. Ces conditions sont nommées les éléments constitutifs de l'infraction.

#### -1° L'élément légal : textes d'incrimination et de répression

### > 122

Aucune incrimination ni aucune peine ne peuvent exister sans avoir été prévues par un texte émanant des pouvoirs publics. En application de l'article 111-2 du code pénal, la loi détermine les crimes et les délits et fixe les peines applicables à leurs auteurs. Le règlement détermine les contraventions et fixe les peines applicables aux contrevenants. Toutefois, un simple règlement peut constituer le texte d'incrimination d'un délit à la condition d'une part qu'il soit distinct du texte de répression et d'autre part que ce texte de répression soit d'origine législative, ce qui sera le cas par exemple des obligations en matière de santé et de sécurité (ex. la mise à disposition d'équipements de travail nécessaires et adaptés au travail à réaliser prévue par l'article R. 4321-1 du code du travail est sanctionnée par l'article L. 4741-1 du code du travail).

Il y a lieu de noter que, dans le code du travail, existent un certain nombre d'obligations non pénalement sanctionnées. Par exemple, le refus d'accorder une pause dès lors que le temps de travail atteint six heures (article L. 3121-33 du code du travail) n'est assortie d'aucune sanction pénale. L'article R. 3135-1 du code du travail ne réprime, en effet, que le non respect du repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 du code du travail et non les entorses à l'article L. 3121-33 du code du travail.

L'infraction pénale comporte d'une part un énoncé du comportement pénalement répréhensible et d'autre part les peines applicables. On appelle incrimination le texte qui prévoit le comportement délinquant ; l'énumération des peines

applicables constitue le texte de répression. Très souvent incrimination et répression sont contenues dans un seul et même texte. C'est le cas de l'infraction de risque causé à autrui, plus communément intitulée mise en danger, qui regroupe dans un seul et même article, l'article 223-1 du code pénal, le texte d'incrimination et celui de répression.

Dans certains contentieux, en particulier dans le droit pénal du travail, il est fréquent que le texte d'incrimination soit dissocié de la répression. Par exemple le fait d'employer un salarié sans respecter la durée minimale du repos hebdomadaire est prévu (incriminé) par l'article L. 3132-1 du code du travail et réprimé par l'article R. 3135-2 du code du travail.

### > 123

Dans certains cas le renvoi s'effectue en cascades entre différents textes.

Ainsi l'article L. 8221-1 du code du travail dispose que le travail dissimulé est interdit : il renvoie aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 quant à la définition du travail dissimulé ; les pénalités sont prévues par les articles L. 8224-1, L. 8224-2, L. 8224-3, L. 8224-4 du code du travail.

Parfois le texte d'incrimination ne définit pas le comportement répréhensible mais prévoit que le non-respect de certaines normes, définies de manière positive, est constitutif d'une infraction pénale.

C'est le cas par exemple d'un article essentiel sur la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité, selon l'article L. 4741-1 du code du travail : «*Est puni d'une amende de 3.750 euros, le fait pour l'employeur ou le préposé de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'État...*». En l'espèce nous avons à la fois une définition du comportement incriminé par référence au non-respect d'une réglementation et un renvoi en cascade puisqu'un manquement à un décret pris en application de certains textes est aussi pénalement sanctionné. Ainsi, le non respect des dispositions des articles R. 4534-1 à R. 4535-5 du code du travail (issus du décret du 8 janvier 1965 sur le bâtiment et les travaux publics), décret pris en application de l'article L. 4111-6 du code du travail, est sanctionné par l'article L. 4741-1 du code du travail.

### > 124

L'exemple du travail dissimulé par dissimulation d'activité permet de saisir la notion d'éléments constitutifs d'une infraction. Le travail dissimulé par dissimulation d'activité est défini au premier alinéa de les articles L. 8221-3 et 8221-5 du code du travail. Les éléments constitutifs de l'infraction sont les suivants :

- l'exercice d'une activité de production, de transformation, de réparation, ou de prestation de services, ou l'accomplissement d'actes de commerce,
- à titre lucratif ; cet élément doit être examiné au regard de l'interprétation énoncée dans l'article L. 8221-4 du code du travail,
- une soustraction intentionnelle à des obligations,
- un élément alternatif :
  - soit l'absence d'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés lorsque celle-ci est obligatoire,
  - soit une poursuite d'activité après refus d'immatriculation ou postérieurement à une radiation,
  - soit l'absence de déclaration faite aux organismes de protection sociale,
  - soit l'absence de déclaration faite à l'administration fiscale en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### -2° L'élément matériel

### > 125

Pour qu'une poursuite soit possible, il faut que l'infraction se soit révélée à l'extérieur par un fait matériel objectivement constatable. Pour reprendre l'exemple du travail dissimulé par dissimulation d'activité, les juges doivent dire en quoi les éléments définis par les articles L. 8221-3 et 8221-5 du code du travail sont effectivement réunis dans une affaire donnée. Les agents de l'inspection du travail, en matière de droit du travail, au côté d'autres administrations ou institutions,



par leur contrôle et leur procès-verbaux, peuvent permettre de mettre au jour les éléments matériels constitutifs d'une infraction (voir chapitre 9 sur l'établissement du procès-verbal), en référence à l'élément légal.

### -3° L'élément moral ou intentionnel

#### > 126

Toute infraction comporte un élément moral. Cet élément est nécessaire pour que l'agissement reproché puisse être imputé à son auteur. Il faut que l'auteur ait commis une faute. C'est la condition indispensable de sa culpabilité. L'élément moral n'est pas le même pour toutes les infractions. Il appartient au législateur, ou au besoin à la jurisprudence, de préciser sa nature et son degré.

#### A. La faute intentionnelle

#### > 127

Au sommet de l'échelle se trouve la faute intentionnelle, appelée parfois «*dol*». En application de l'article 121-3 du code pénal, les crimes et délits sont nécessairement intentionnels (sauf en cas de mise en danger ou d'imprudence ou de négligence). C'est pourquoi ont disparu du code pénal les termes «*sciement*», «*volontairement*», «*intentionnellement*». Toutefois, on retrouve toujours les mots «*sciement*», «*à dessein*», «*avec connaissance*»... dans le code du travail. C'est le cas, par exemple, dans l'article L. 8221-1 3° du code du travail : «*Le fait de recourir sciement, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé*».

#### > 128

Toutefois, au moment de l'entrée en vigueur du nouveau code pénal, une question s'est posée pour les délits dits «*matériels*» résultant de textes antérieurs au nouveau code pénal. Appelés également «*délits-contraventions*», ils sont nombreux en matière de pêche, chasse, douanes... Il s'agit d'infractions dont la peine est correctionnelle, mais dont le régime est à certains égards contraventionnel. En effet, ces infractions ne supposent ni intention, ni faute d'imprudence.

Pour ces infractions, la chambre criminelle, conformément aux dispositions de l'article 339 de la loi d'adaptation du nouveau code pénal du 16 décembre 1992, a jugé que la constatation de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire implique l'intention coupable (Crim. 25 mai 1994, Bull. n°203). Le seul fait pour l'individu de s'être comporté comme il l'a fait autorise à présumer sa faute. Le ministère public est dispensé de rapporter la preuve de celle-ci, et la seule inobservation de la loi suffit à caractériser l'infraction. Il en est ainsi pour la plupart des contraventions et pour certains délits (notamment en matière économique).

La faute intentionnelle suppose que l'auteur ait accompli un acte qu'il savait défendu par la loi («*dol général*»). Quelquefois la loi subordonne l'existence de l'infraction à une volonté criminelle plus précise qu'on appelle le «*dol spécial*». C'est ainsi qu'en plus de la volonté consciente de violer la loi pénale, elle exige, en outre, par exemple l'intention de donner la mort (meurtre), la volonté de s'approprier la chose d'autrui (vol)...

#### B. La faute non intentionnelle

#### > 129

Au dessous de la faute intentionnelle vient la faute d'imprudence, de négligence, de maladresse ou d'inattention. L'acte lui-même n'est pas toujours involontaire, tandis que les conséquences le sont. C'est le cas par exemple de l'homicide involontaire. En matière d'accident du travail, le responsable pénal ne cherche pas le décès de la victime, il ne sera donc pas nécessaire de prouver une intention de causer la mort.

## Section 4

### Les différents types d'infractions

#### -1° Les crimes, délits et contraventions

#### > 130

Le premier article du code pénal, l'article 111-1, dispose que les infractions sont classées suivant leur gravité, en crimes, délits et contraventions. Les contraventions sont subdivisées en cinq classes, les contraventions les plus graves étant celles de la cinquième classe.

Cette distinction : crime, délit, contravention est essentielle en droit pénal. Ainsi la loi détermine les crimes et délits alors que les contraventions relèvent du domaine réglementaire (article 111-2 du code pénal). De la nature de l'infraction dépendra la juridiction compétente : tribunal de police pour les contraventions, tribunal correctionnel pour les délits et cour d'assises pour les crimes.

Les règles de procédure sont différentes selon que la matière est contraventionnelle ou délictuelle.

En matière de droit pénal du travail, il n'existe pas d'infraction de nature criminelle. L'emprisonnement est exclu dans le domaine contraventionnel. L'article 131-13 du code pénal définit le montant des amendes encourues en matière de contravention :

Contravention	Amende maximum
1 <sup>ère</sup> classe	38 euros au plus
2 <sup>ème</sup> classe	150 euros au plus
3 <sup>ème</sup> classe	450 euros au plus
4 <sup>ème</sup> classe	750 euros au plus
5 <sup>ème</sup> classe	1.500 euros au plus

La distinction tripartite entre crime, délit et contravention est la seule énoncée dans le code pénal. La doctrine propose en revanche de nombreuses typologies des infractions pénales : infractions instantanées et continues, infractions de commission et d'omission, infractions simples et complexes...

#### -2° Infractions instantanées et infractions continues

#### > 131

L'intérêt de cette distinction est essentiel dans la mesure où la nature de l'infraction, dite instantanée ou continue permettra utilement de s'assurer de l'application des règles relatives à la prescription de l'action publique (voir supra n° 116).

Une infraction instantanée est exécutée dans un laps de temps très bref, alors que l'infraction est dite continue lorsque persiste l'intention coupable pendant toute la durée d'exécution (Elisabeth FORTIS, *Droit ouvrier*, 2005).

Une infraction est continue lorsqu'elle se prolonge dans le temps, par exemple lorsque le chef d'entreprise, mis en demeure par l'agent de contrôle de se conformer à des prescriptions réglementaires, s'abstient de mettre en œuvre les mesures particulières imposées par les textes.

Comme le souligne Jean MICHEL, parfois, la durée de l'infraction est déduite des termes employés par la loi pénale qui renseignent précisément sur la durée d'exécution : ainsi pour le vol, le terme soustraction employé par l'article 311-1 du code pénal démontre selon les juges le caractère instantané de l'infraction.

**> 132**

En effet, pour les infractions instantanées, le point de départ du délai de prescription se situe le jour où le fait litigieux a été accompli (Jean MICHEL, Les sanctions en droit du travail, La documentation française, 2004). Pour les infractions continues, le point de départ de la prescription est fixé au jour où la situation délictueuse a pris fin.

En droit pénal du travail, les situations d'infractions continues sont nombreuses, puisque «*toutes les infractions d'omission, méritent, par leur nature même d'être considérées comme des infractions continues*» (Alain COEURET, Droit pénal du travail, Généralités, Infractions, p. 32 n° 97 Juris Classeur travail).

Si l'on recherche des exemples distincts en droit pénal du travail, il est possible d'illustrer la différence de régime dans les domaines suivants :

En matière d'infraction instantanée, il en est ainsi du non paiement des salaires (Crim. 18 mai 1982, FUZEAU : le juge précise en effet que la prescription court du jour où le paiement aurait dû avoir lieu, et non du jour où l'infraction est découverte lors du contrôle). Il convient bien sûr de rappeler le caractère interruptif du procès-verbal, si celui-ci est rédigé et clos dans le délai de la prescription (voir supra n°117 et infra n° 939).

**> 133**

S'agissant de caractériser une infraction continue, on peut citer le cas du délit de discrimination, en notant la distinction de l'incrimination visée dans le code pénal (article 225-2 3°, faisant référence au refus d'embauche, à la prise d'une sanction disciplinaire, ou à l'offre d'emploi discriminée, événement d'une durée d'exécution brève ou instantanée) de celle de l'article L. 2141-5 du code du travail, faisant référence au fait «*d'arrêter ses décisions, en prenant en considération l'appartenance à un syndicat ou à l'exercice d'une activité syndicale*», l'acte matériel pouvant plus ou moins durer dans le temps, selon le commentaire d'Elisabeth FORTIS, dans l'article de Droit ouvrier précité, à propos de la discrimination constatée par l'inspecteur du travail. La Cour de cassation infirme l'arrêt d'appel en rappelant le caractère continu de l'infraction, le juge d'appel ayant «*omis ainsi d'analyser l'ensemble des faits invoqués par les parties civiles (...) l'inspecteur du travail ayant constaté que leurs salaires et coefficients étaient inférieurs aux salaires moyens et aux coefficients moyens de ce groupe de référence, et la Cour n'a pas recherché, notamment dans les groupes de référence de même qualification à l'embauche et même ancienneté, si les salariés n'avaient pas subi dans l'évolution de leur carrière professionnelle jusqu'au mois de mai 2000 une discrimination présentant un lien avec leurs mandats et leur activité syndicale, n'a pas donné de base légale à sa décision*» (Crim. 9 novembre 2004, RATIER FIGEAC).

Voici d'autres exemples en droit du travail :

Infractions instantanées		Infractions continues	
Nature	Texte répressif	Nature	Texte répressif
Obstacle lors d'un contrôle : refus d'entrée dans l'entreprise	Article L. 8114-1 du code du travail (Crim. 27 oct. 1955 Rinaudo BC 438)	Utilisation d'une machine non-conforme	Article L. 4741-9 du code du travail
Non respect du SMIC sur un mois	Article R. 3233-1 du code du travail	Travail dissimulé	Articles L. 8224-1 et L. 8224-2 du code du travail
Dépassement de la durée quotidienne du travail	Article R. 3124-3 du code du travail	Absence de document de décompte de la durée du travail	Article R. 3124-4 du code du travail
Refus d'embauche fondé sur une discrimination raciale	Article 225-2 du code pénal	Absence d'organisation des élections du comité d'entreprise	Article L. 2328-1 du code du travail

Infractions instantanées		Infractions continues	
Nature	Texte répressif	Nature	Texte répressif
Travail en toiture sans protection	Articles L. 4741-1 et R. 4534-85 et s. du code du travail	Emploi de travailleur étranger sans titre	Article L. 8251-1 du code du travail (Crim. 10 janv. 1963 Bel BC 19)
Non convocation réunion mensuelle comité d'entreprise	Articles L. 2325-14 et L. 2328-1 (Crim. 26 avr. 1988 CE Sté Norsolor BC 179)	Hébergement contraire à la dignité des personnes	Article 225-14 du code pénal (Crim. 11 février 1998 Azzam BC 53)
Non mise à disposition d'une section syndicale d'un panneau d'affichage	Article L. 2142-3 du code du travail (Crim. 6 janvier 2004 X... Florence épouse Y... BC 4)	Non exécution de travaux dans des locaux non conformes après mise en demeure	Articles L. 4721-4 et R. 4721-5 du code du travail (Crim. 2 nov. 1950 Plumereau BC 249)

**> 134**

Dans certaines matières, le caractère instantané ou continu d'une infraction peut être discuté. Ainsi, le licenciement d'un salarié protégé sans autorisation de l'inspection du travail a été jugé :

- comme un délit instantané (Crim. 7. déc. 1995 BC 373), après annulation de l'autorisation de l'inspecteur du travail par le tribunal administratif et le Conseil d'État,
- mais en sens contraire, comme un délit continu (Crim. 4 oct. 1973 Amaury BC 346).

La non réintégration d'un salarié protégé, licencié malgré l'annulation de l'autorisation de l'inspecteur du travail par le tribunal administratif (annulation confirmée par le Conseil d'État) est un délit continu (Crim. 7 déc. 1995 BC 373). Dans le même sens, constitue une infraction continue la non réintégration d'un salarié protégé irrégulièrement licencié (Crim. 28 mai 1968 Rada, BC 181 ; Crim. 23 avril 1974 Talmier, BC 145).

La contravention qui consiste, de la part du président d'un service médical interentreprises, à s'assurer les services d'un médecin du travail sans satisfaire aux prescriptions du code du travail lui faisant obligation d'établir un contrat écrit dans les formes prévues par le code de déontologie médicale, présente, par sa nature, le caractère d'une infraction successive (continue) et se renouvelle tant qu'il n'a pas été satisfait aux dites prescriptions (Crim. 28 avril 1981 Lemaître BC 133).

**-3° Infractions de commission et infractions d'omission****> 135**

L'élément matériel d'une infraction peut être un acte positif (une commission) ou un comportement négatif (une abstention ou une omission). A ce titre, on distingue les infractions d'omission (absence de déclaration préalable à l'embauche, absence de décompte de la durée du travail...) et les infractions de commission (obstacle au contrôle, outrages...).

**-4° Infractions simples et infractions complexes****> 136**

L'infraction simple est composée d'un seul élément matériel qui donne à l'acte sa qualification pénale (non respect des dispositions en matière de salaire d'une convention collective étendue prévu aux articles L. 2243-1, L. 2243-2 et L. 3222-1 du code du travail). Une infraction est dite complexe lorsque son élément matériel est composé de plusieurs actes (voir par exemple le cas du travail dissimulé par dissimulation d'activité cité plus haut).

**> 200**

La fusion des trois inspections du travail, jusqu'à présent éclatées entre les ministères du travail, de l'agriculture et des transports, a été décidée dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP). La décision a été prise lors du conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP) du 12 décembre 2007 (décrets 2008-1503 et 1510 et arrêté du 30.12.2008). Parallèlement, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), qui incluaient les sections d'inspection du travail, devraient devenir les unités territoriales des futures DIRECCTE. En effet, des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) devraient être créées et l'inspection du travail, toujours organisée en sections, y sera directement rattachée.

Les services d'inspection du travail de l'agriculture et des transports ont intégré les unités territoriales des DIRECCTE. Dans chaque département (sauf dans les plus petits), une section a en charge le contrôle des professions agricoles. S'agissant du contrôle des entreprises de transport, les modalités d'organisation sont définies à l'échelon régional (circulaire interministérielle du 10 octobre 2008).

**> 201**

Le code du travail connaît plusieurs catégories d'agents ayant qualité pour constater les infractions :

- des agents à compétence générale : les inspecteurs et contrôleurs du travail,
- d'autres agents : les officiers et agents de police judiciaire et des agents à compétence spécifique couvrant un champ pénal plus restreint, propre au droit du travail.

**Section 1****La compétence des agents de l'inspection du travail**

L'étude des compétences matérielles et domaines de compétence (notamment les textes hors du code du travail pour lesquels l'inspection du travail a compétence) sera abordée au chapitre 4 (n°400 à 417). Sont étudiées ici les questions relevant des différentes catégories d'agents publics habilités à constater les infractions.

**-1° Les textes fondant la compétence****> 202**

Les articles L. 8112-1, L. 8112-2 et L. 8113-7 du code du travail donnent compétence aux inspecteurs du travail pour constater et relever les infractions par procès-verbal.

L'article L. 8112-1 du code du travail dispose : *«Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie. Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations...»*

L'article L. 8112-2 du code du travail dispose : *«Les inspecteurs du travail constatent également :*

*1° Les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du code pénal, ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code ;*

*2° Les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L. 422-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident, prévues aux articles L. 441-2 et L. 441-5 du même code ;*



3° Les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévues à l'article L. 3511-7 du code de la santé publique ;

4° Les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L. 622-1 et L. 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

5° Les infractions aux dispositions de la section 4 du chapitre V du titre premier du livre premier du code de la consommation, relatives à la certification des services et produits autres qu'alimentaires, ainsi qu'au livre II de ce même code, relatives à la conformité et la sécurité des produits et des services ;

6° Les infractions aux dispositions des articles L. 123-10 à L. 123-11-1 du code de commerce, relatives à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés.»

**> 203**

Les articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail ont fait l'objet de modifications récentes. Ainsi, la loi du 26 novembre 2003 a étendu la compétence de l'inspection du travail à l'ordonnance de 1945 sur l'entrée et le séjour des étrangers (ordonnance codifiée depuis au sein du code de l'entrée et du séjour, des étrangers et du droit d'asile, voir n°408).

L'article 36 de la loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique a également modifié cet alinéa en donnant compétence aux inspecteurs du travail pour constater les infractions à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (article L. 3511-7 du code de la santé publique, voir n° 407).

Par ailleurs, l'article L. 8113-7 dispose : «Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'État dans le département.

En cas d'infraction aux dispositions relatives à la durée du travail, un exemplaire du procès-verbal est remis au contrevenant».

L'instruction technique DAGEMO/MICAPCOR 2002/03 du 28 mars 2002 relative aux procès-verbaux de l'inspection du travail précise plusieurs notions qui permettent de déterminer la compétence de l'auteur en raison de deux critères principaux que sont :

- le grade et la fonction de l'agent (§ 2),
- l'affectation géographique (§ 3).

**-2° Le grade et la fonction de l'agent de contrôle**

**> 204**

Nous allons examiner la situation respective (en opérant des distinctions suivant les fonctions occupées) :

- des contrôleurs du travail,
- des inspecteurs du travail,
- des directeurs adjoints du travail,
- des directeurs du travail.

**A. Les contrôleurs du travail**

**> 205**

Les fonctionnaires issus du corps des contrôleurs du travail, chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail, exercent leurs compétences sous l'autorité des inspecteurs du travail (article L. 8112-5 du code

du travail). Le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 (pris en application de la loi du 16 décembre 1996), modifié par les décrets n° 2003-870 du 11 septembre 2003 et n° 2007-654 du 30 avril 2007, définit le statut du nouveau corps des contrôleurs du travail. Il s'agit d'un corps résultant de la fusion des anciens corps des contrôleurs du travail et de la main d'œuvre, des contrôleurs de la formation professionnelle et des contrôleurs des lois sociales en agriculture. Le corps comporte trois grades : classe normale, classe supérieure et classe exceptionnelle. À la différence des inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail ne prêtent pas serment (voir n°210).

**1. Les contrôleurs en section**

**> 206**

Les contrôleurs du travail, aux termes de l'article L. 8113-7 du code du travail, disposent des mêmes attributions que les inspecteurs pour constater et relever les infractions par procès-verbal.

L'instruction technique du 28 mars 2002, précise : «Les contrôleurs du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail. Ces derniers, responsables de leur section, examinent et transmettent les procès-verbaux de leurs contrôleurs au directeur départemental sous bordereau par la voie hiérarchique, donnant à ce dernier l'assurance qu'ils ont bien eu connaissance de la procédure engagée.» Les contrôleurs du travail bénéficient de l'indépendance de décision et de la liberté des suites à donner aux constats qu'ils effectuent (pouvoir de dresser procès-verbal, observations, mise en demeure et arrêt de travaux). Comme le rappelait déjà la note d'orientation ministérielle du 15 mars 1993 (non publiée) sur l'orientation de l'action de l'inspection du travail, l'inspecteur du travail n'exerce pas de contrôle d'opportunité sur les procès-verbaux établis par les contrôleurs.

**2. Les contrôleurs spécialisés**

**> 207**

Comme pour les inspecteurs du travail, l'affectation à d'autres fonctions que celles relatives aux missions d'inspection du travail au sens entendu par la convention n° 81 de l'OIT est de nature à modifier le pouvoir de constater les infractions pour ces agents.

Le directeur départemental peut créer, par exemple, un service spécialisé de lutte contre le travail illégal et y affecter des agents de contrôle (inspecteurs ou contrôleurs du travail). Ceux-ci pourront se voir confier des missions spécifiques de lutte contre le travail illégal. Dans ce cadre, ils disposent d'une compétence d'action territoriale étendue au département, peu important la taille des établissements et la sectorisation des services de l'inspection du travail. Ils disposent des mêmes pouvoirs et prérogatives d'enquête que les agents en fonction dans les sections d'inspection du travail, ainsi que de la garantie d'indépendance. Ils doivent avoir prêté serment au préalable et leurs noms doivent être publiés au recueil des actes administratifs dans le cadre de la décision du directeur. Ils peuvent relever les infractions relatives au travail illégal (circulaire DILTI-DPM n° 2003-01 du 1er octobre 2003).

Les contrôleurs du travail affectés au service du contrôle de la recherche d'emploi (SCRE) ont qualité pour relever des infractions par procès-verbal dans leur domaine d'attribution (fraude à l'assurance chômage). Le guide méthodologique portant sur le contrôle de la recherche d'emploi (ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, édition du 2 avril 2002, p. 52) précise que ces agents peuvent procéder au constat de fraudes par voie de procès-verbal (sur le fondement de l'article L. 5429-1 du code du travail). Cependant, contrairement à l'ancienne instruction de 1995, aucune précision n'est apportée sur d'éventuelles enquêtes dans les entreprises, en liaison avec les sections d'inspection et/ou le service de lutte contre le travail illégal, lorsqu'il existe (guide du SCRE, édition 1995, p. 18 § 18). Seuls sont prévus les échanges d'informations avec les agents de l'inspection du travail.

**3. Les contrôleurs stagiaires**

**> 208**

Un contrôleur du travail stagiaire est investi, dès sa nomination et dans le cadre de sa formation, des compétences que



les contrôleurs du travail détiennent du code du travail (note de la Micapcor du 8 juillet 1999). Le candidat reçu au concours est nommé contrôleur du travail stagiaire, au 1er échelon du grade de contrôleur du travail de classe normale, conformément à l'article 8 du décret du 18 avril 1997.

La période de stage dure un an. Durant cette période, le stagiaire bénéficie d'une formation à l'INTEFP qui doit le préparer à l'exercice de ses fonctions, selon le poste de travail auquel il est affecté (arrêté du 10 janvier 2005 fixant les modalités de la formation des contrôleurs du travail stagiaire). Cette formation comprend des stages pratiques dans les services, organisés par l'INTEFP, qui en contrôle l'exécution. Ils se déroulent sous la responsabilité des chefs de service et d'un maître de stage. Ces stages doivent mettre le contrôleur stagiaire en mesure d'exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté afin que l'autorité qui nomme puisse vérifier qu'il possède les aptitudes suffisantes.

Il ressort donc de ce qui précède que pendant les stages dans les services, le stagiaire est bien compétent pour exercer les pouvoirs que les contrôleurs détiennent du code du travail (mises en demeure et procès-verbaux en particulier). Toutefois, il est naturellement souhaitable que les interventions soient encadrées par le maître de stage, dans le cadre du suivi pédagogique.

## **B. Les inspecteurs du travail**

### **> 209**

Les inspecteurs du travail constituent un corps classé dans la catégorie A prévue par l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984. Le corps de l'inspection du travail est régi par le décret n° 2003-770 du 20 août 2003.

Le corps de l'inspection du travail était auparavant régi par le décret 2000-747 du 1er août 2000, portant statut particulier du corps de l'inspection du travail qui avait fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'État par plusieurs organisations syndicales. Le Conseil d'État en avait prononcé l'annulation par un arrêt du 11 janvier 2002 (Union nationale des affaires sociales CGT et autres).

### **1. La prestation de serment**

#### **> 210**

Pour exercer ses fonctions, l'inspecteur du travail doit avoir prêté serment (ce qui n'est pas le cas des contrôleurs du travail). L'inspecteur du travail prête serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article L. 8113-10 du code du travail). La prestation de serment est effectuée avant l'entrée en fonctions, devant le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve la résidence de sa première affectation (article D. 8113-9 du code du travail). La prestation de serment n'est donc effectuée qu'une fois au cours de la carrière de l'inspecteur du travail. Elle est matérialisée, suivant les juridictions, par une inscription sur la carte professionnelle, sur l'arrêté de nomination ou par la remise d'une attestation. Un procès-verbal de la prestation est toujours établi par la juridiction.

La méconnaissance de ce serment est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal (2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 8113-10 du code du travail).

### **2. Les inspecteurs en section**

#### **> 211**

Les inspecteurs du travail sont chargés, en application des articles L. 8112-1, L. 8112-2, et L. 8113-7 du code du travail, de constater les infractions aux dispositions du code du travail et des textes non codifiés précisés dans le premier article. L'article L. 8113-7 dispose que «les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire».

En conséquence, dès lors qu'un agent de ce grade a la responsabilité d'une section d'inspection, c'est tout naturellement en application des dispositions légales qui précèdent qu'il se trouve investi du pouvoir de constater les infractions par voie de procès-verbal.

### **3. Les inspecteurs «hors section»**

#### **> 212**

L'entrée en vigueur du plan de transformation d'emplois de 1992 a entraîné l'affectation d'un nombre quasiment équivalent d'inspecteurs du travail «hors section» à celui des inspecteurs du travail «en section». Ces agents occupés sur des fonctions de mise en œuvre des politiques de l'emploi et/ou de la formation professionnelle, ou encore de ressources internes, ne peuvent être considérés comme des inspecteurs du travail chargés d'une mission de contrôle de l'application de la législation du travail au sens de les articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail et bien entendu de la convention n°81 de l'OIT.

L'agent concerné, s'il ne dispose pas dans ses fonctions habituelles des prérogatives liées à la fonction de contrôle d'application de la législation du travail réservées aux agents de section d'inspection (droit d'entrée notamment), pourra néanmoins être amené à constater des infractions, mais dans les seules conditions posées par l'organisation d'opérations concertées, et donc temporairement affecté à une mission d'inspection du travail au sens des articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail. Il appartient au directeur d'en organiser les modalités.

L'instruction technique précise en son point I.2 : «Dans les autres services, et pour les agents hors section, cette compétence pour dresser procès-verbal est mise en œuvre par le directeur départemental au titre de ses pouvoirs d'organisation, de coordination et de suivi des actions d'inspection de la législation du travail (article [R. 8122-4 du code du travail]), notamment pour permettre, des actions concertées mobilisant aux côtés de tout ou partie des agents de contrôle des sections d'autres agents appartenant à des services spécialisés, de réaliser des contrôles renforcés, de favoriser la meilleure utilisation des compétences, et de constater les infractions. Il faut, dans tous les cas, que l'agent qui verbalise soit chargé de contrôle, d'enquête ou de mission dans le cadre de l'inspection du travail, au sens des articles [L. 8112-1] et suivants du code du travail. Il convient de veiller à ce que les conditions d'accomplissement de cette mission de contrôle d'application de la réglementation du travail s'effectue dans le respect des règles définies par la convention n° 81 de l'OIT, et en particulier de la garantie d'indépendance mentionnée à l'article 6.»

Enfin, dans le cadre de ses attributions habituelles, comme pour tout fonctionnaire et conformément aux dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, il prendra connaissance d'un délit (résultant de l'inobservation du code du travail ou non), il aura l'obligation d'en informer le procureur de la République. Cette information s'effectuera par l'intermédiaire du directeur départemental chargé des relations avec l'autorité judiciaire.

### **4. En cas d'intérim d'un inspecteur en section**

#### **> 213**

Pour le ministère chargé du travail rien ne s'oppose à ce que les inspecteurs hors section puissent assurer l'intérim d'un inspecteur du travail en section (position déjà ancienne de la MICAPCOR ; lettre du 6 mars 1996 – N.M. 31 Doc 1. 295). Dans ce cas, leur qualité pour relever des infractions par procès-verbal ne soulèvera pas de difficulté.

Pour exercer valablement ces fonctions, les agents concernés devront avoir prêté serment dans les conditions examinées ci-dessus et prévues par les articles L. 8113-10 et D. 8113-9 du code du travail. La décision du directeur du travail les désignant pour assurer l'intérim devra être publiée au recueil des actes administratifs (CE 22 oct. 2008 n°294-958).

L'administration a toutefois indiqué que ces intérim devront s'effectuer dans le respect des règles définies par la convention n° 81 de l'OIT et en particulier de la garantie d'indépendance mentionnée à l'article 6 et être réservés à des situations limitativement définies.



“Pour assurer la continuité du service public en cas d'absence ou d'empêchement de l'inspecteur du travail chargé d'une section, le directeur départemental doit désigner un intérimaire parmi les fonctionnaires du corps de l'inspection du travail de son département. C'est le plus souvent l'inspecteur du travail chargé d'une section voisine mais, en cas d'impossibilité, un agent hors section du corps de l'inspection du travail peut assurer l'intérim d'une section pour une durée limitée ; dans ses attributions il bénéficie notamment de toutes les garanties offertes par la convention n° 81 de l'OIT, et il a la possibilité de constater les infractions par procès-verbaux. La désignation de l'intérimaire et les conditions de l'intérim doivent faire l'objet d'une décision expresse du directeur départemental, publiée au recueil des actes administratifs du département. Cette désignation doit figurer dans la décision de nomination des titulaires des sections.” (instruction technique, point I.2).

En annexe de l'instruction technique est joint un modèle de publication au recueil des actes administratifs.

### 5. Les inspecteurs élèves du travail

#### > 214

Les inspecteurs élèves du travail ne disposent pas des compétences que les inspecteurs du travail détiennent du code du travail.

Les inspecteurs élèves du travail reçoivent une formation à l'INTEFP, comprenant une période de formation générale de 10 mois et une période de formation professionnelle de 8 mois (article 8 du décret du 20 août 2003). A l'issue de la période de formation générale, les inspecteurs élèves choisissent une affectation géographique et fonctionnelle («*pré affectation*»). Ces deux périodes comprennent différents stages (article 6 de l'arrêté du 28 juin 2000 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité). Les stages sont organisés par le directeur de l'INTEFP qui en contrôle les conditions d'exécution. Dans les services, ces stages se déroulent localement sous la responsabilité des chefs de service et du maître de stage désigné.

Que ce soit en période de formation générale ou en spécialisation, les inspecteurs élèves du travail ne peuvent effectuer seuls des contrôles. Ils ne peuvent signer aucun acte administratif (lettres d'observation, décision administrative, arrêt des travaux...). Ils ne peuvent dresser un procès-verbal. S'ils participent à un contrôle débouchant sur la rédaction d'un procès-verbal, ils seront cités nommément en en-tête de la procédure, mais ne cosigneront pas le document.

### C. Les directeurs adjoints du travail

Les directeurs adjoints du travail sont membres du corps de l'inspection du travail régi par le décret n° 2003-770 du 20 août 2003. Ils peuvent exercer différentes fonctions.

#### 1. Les directeurs adjoints chargés du contrôle

##### > 215

Avant la fusion, dans les services de l'inspection du travail en agriculture ou de l'inspection du travail des transports, des directeurs adjoints du travail pouvaient avoir une fonction de contrôle. Au ministère du travail, certains directeurs adjoints peuvent être affectés dans une section territoriale, une section spécialisée ou occuper un poste avec des compétences de contrôle. Ces situations, juridiquement possibles de longue date, se multiplient à la suite de la publication du rapport Bessière et du plan de développement et de modernisation de l'inspection du travail. Dans ces cas de figure, les directeurs adjoints du travail disposent des mêmes attributions que les inspecteurs du travail (cf. ci-dessus).

La décision du directeur confiant au directeur adjoint de telles attributions devra faire l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs, selon des modalités que détermine l'instruction technique en son I.2.

#### 2. Les directeurs adjoints chargés d'un intérim

##### > 216

Un directeur adjoint, quelles que soient ses attributions, et plus particulièrement dans les départements dans lesquels il n'y

a qu'une section d'inspection du travail, pourra être amené très occasionnellement à remplacer un inspecteur du travail et, dans ce cadre là, à dresser procès-verbal.

Par lettre en date du 11 février 1992 (notes de la Mission, N.M. 19, Doc 1.18) le ministère chargé du travail a considéré, en s'appuyant sur l'arrêt du Conseil d'État du 3 avril 1991 (CIT-ALCATEL recueil LEBON tables 191 p.193) que “rien ne paraît interdire qu'un directeur adjoint soit chargé d'une fonction d'inspection du travail” en cas d'intérim.

Toutefois, par ce même courrier, l'administration a rappelé que, chaque fois que le nombre d'agents en poste le permet, et “afin qu'il n'y ait pas confusion entre les rôles tenus par les inspecteurs et leurs supérieurs hiérarchiques”, l'intérim d'un inspecteur doit être assuré par un autre inspecteur. La qualité du directeur adjoint pour relever des infractions dans cette situation apparaît comme une compétence par défaut.

Par ailleurs, il convient d'évoquer la possibilité pour un directeur adjoint d'accompagner des agents pour un contrôle particulier (contrôle présumé difficile, retour dans une entreprise où a eu lieu un incident de contrôle, enquête en matière de travail illégal, travail de nuit...). Dans une telle situation, le directeur adjoint participe pleinement à l'action de contrôle, et pourrait signer ou cosigner un procès-verbal qui serait établi à cette occasion.

### D. Les directeurs du travail

#### 1. Les directeurs «sous statut d'emploi»

##### > 217

Certains directeurs sont placés «*sous statut d'emploi*» (article 4 du décret n° 2000-748 du 1<sup>er</sup> août 2000). Ils remplissent les fonctions définies par les articles R. 8122-3 à R. 8122-5 du code du travail. Bien que détenant des prérogatives en matière d'inspection du travail et entrant dans le système d'inspection du travail, ils ne sont plus régis par les dispositions sur le corps de l'inspection du travail du 20 août 2003. Ils assurent la coordination des actions d'inspection du travail mais ils n'exercent pas de fonction de contrôle et ne peuvent être amenés à dresser procès-verbal.

La jurisprudence administrative avait reconnu la possibilité pour un directeur départemental d'exercer les pouvoirs confiés à un inspecteur du travail dans le cas où un seul inspecteur est affecté dans le département et que celui-ci est empêché (Conseil d'État, 23 février 1983 MACHINET rec. Conseil d'État 1983 p. 78 n° 41-325).

Il semble bien aujourd'hui que l'évolution du statut particulier des directeurs régionaux et départementaux ne permette plus une telle extension, dès lors que ces agents sont placés dans leurs fonctions en position de détachement.

Il convient ici de rappeler les éléments retenus par le Conseil d'État dans l'arrêt GAILLARD-BANS du 3 octobre 1997, qui précise les conditions dans lesquelles s'exerce ce pouvoir de constater les infractions au sein des DDTEFP : “*l'exercice des pouvoirs de police judiciaire par l'inspection du travail ne s'exerce pas sous l'autorité du directeur départemental du travail, qui ne peut se substituer aux inspecteurs du travail dans la constatation des infractions par voie de procès-verbal*”.

#### 2. Les autres directeurs du travail

##### > 218

Les directeurs du travail qui ne sont pas sous statut d'emploi, sont membres du corps de l'inspection du travail régi par le décret n° 2003-770 du 20 août 2003. Ils peuvent exercer différentes fonctions au sein des services déconcentrés du ministère du travail, mais ne sont pas chargés de fonction de contrôle, et de ce fait, ne seront pas compétents pour dresser procès-verbal. Toutefois, comme les directeurs adjoints, un directeur peut exceptionnellement participer à un contrôle particulier.



### -3° La compétence géographique (ratione loci)

#### > 219

L'instruction technique précise en son point I.2 : "Les agents de contrôle des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ont compétence pour dresser procès-verbal dans la circonscription territoriale où ils ont été affectés, c'est-à-dire le département. Cette compétence s'exerce au plan géographique dans le cadre des règles de fonctionnement des services, en particulier le décret du 28 décembre 1994 relatif à l'organisation des services déconcentrés et la convention n° 81 de l'OIT" (voir également n° 212 et les cahiers de la MICAPCOR, N.M. 46, Doc I.599, janvier 2003).

Rappelons ici pour mémoire deux principes énoncés par la jurisprudence :

Le contrôle s'effectue dans tous les établissements situés dans le ressort géographique, que ceux-ci soient autonomes ou non, ou qu'ils dépendent ou non d'un autre établissement situé hors dudit ressort (Crim. 17 janvier 1995, GALITZINE). Le Conseil d'État a également énoncé que "l'inspecteur du travail est compétent pour pourvoir au respect de la législation du travail et constater, le cas échéant, les infractions commises à l'intérieur du ressort géographique dont il est chargé." Le Conseil d'État estime dans l'affaire qui lui était soumise que "l'inspecteur du travail en charge du respect de la législation du travail dans le département du Rhône a pu légalement contrôler l'application par un cirque de la législation du travail à l'occasion de son séjour dans le département, peu important que ledit séjour ait revêtu un caractère temporaire" (Conseil d'État, 6 mai 1996, Sté PROMOGIL).

#### > 220

En second lieu, il faut rappeler que la loi ne fait pas obligation de constater les infractions au lieu même où elles ont été commises.

L'instruction technique précise en son paragraphe II.3 : "Le lieu de constat de l'infraction, qui détermine la compétence géographique de l'agent, n'est pas uniquement celui de la commission, mais peut également être celui où les éléments constitutifs de l'infraction peuvent être constatés (Crim. 7 octobre 1987, ROBATEL). Il en est ainsi notamment lorsque l'infraction peut être constatée à partir de documents ou de registres tenus dans un autre lieu que celui de sa commission. Dès lors que les éléments constitutifs de l'infraction sont dispersés dans plusieurs ressorts administratifs, ou qu'ils ne peuvent être constatés que dans un autre ressort que celui du siège de l'entreprise ou de l'établissement, les agents de contrôle sont appelés à collaborer dans le souci d'une action pénale cohérente.

L'existence pour une entreprise de multiples établissements, chantiers ou lieux de travail, l'accomplissement d'opérations de sous-traitance sur des sites multiples sont des circonstances qui renforcent cette exigence de collaboration qui porte tant sur les enjeux de la verbalisation que sur les éléments de constats nécessaires à l'établissement d'une procédure pénale."

On retiendra pour l'essentiel sur cette question que la compétence pénale ratione loci de l'agent de contrôle devra être appréciée à la fois à raison du lieu de commission de l'infraction, mais aussi à raison de la nature de l'obligation légale visée et des conditions matérielles de son exécution.

#### > 221

L'action d'inspection du travail s'exerce dans le cadre de la section d'inspection, échelon territorial d'intervention dans l'entreprise, placée sous la responsabilité directe d'un inspecteur du travail, et constitue l'échelon opérationnel dans l'ensemble des domaines de compétence. Rappelons sur ce point les précisions énoncées dans un arrêt du 16 septembre 2003 (Crim. 16 sept. 2003, n° pourvoi 02-86661) aux termes desquelles les dispositions de l'article 8 ne peuvent remettre en cause la compétence départementale des inspecteurs du travail. La pratique du contrôle commun de plusieurs agents (inspecteurs du travail ou contrôleurs du travail) est ainsi légitimée.

L'instruction technique du 28 mars 2002 définit par ailleurs dans le cadre de l'organisation des services le rôle dévolu au directeur départemental en ces termes : "Il appartient, en application du décret du 28 décembre 1994 au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de veiller à la cohérence des actions entreprises par les agents affectés dans le service de l'inspection du travail, et par ceux affectés à des services spécialisés mais également appelés à contrôler l'application de la législation du travail."

Ce point fera l'objet d'un plus long développement lorsque seront abordées les règles de transmission des procès-verbaux (voir n° 944 s.).

## Section 2

### Les autres agents verbalisateurs

#### -1° Les officiers, agents de police judiciaire et agents de police judiciaires adjoints (OPJ, APJ et APJ adjoints)

Il s'agit des personnes visées par les articles 16, 20 et 21 du code de procédure pénale, et notamment :

##### A. Dans les services de la police nationale

#### > 222

Il s'agit des chefs de service, officiers et agents de police judiciaire de :

- la direction centrale de la police judiciaire (DCPJ) : les sections économiques et financières des 19 services régionaux de police judiciaire,
- la direction centrale de la sécurité publique (DCSP) : sûretés départementales, services d'investigation et de recherches de voie publique,
- la police aux frontières (PAF) et notamment l'office central pour la répression de l'immigration irrégulière et de l'emploi d'étrangers sans titre (OCRIEST),
- la préfecture de police de Paris : les cabinets de délégation judiciaire spécialisés (plus spécialement les 6ème et 9ème) et les services départementaux de la police judiciaire (92-93-94), de la direction régionale de la police judiciaire, la brigade de voie publique de la direction des renseignements généraux, les commissariats de quartier de la police judiciaire,
- la direction de la sécurité publique.

Il convient de distinguer :

- les officiers de police judiciaire, qui sont les contrôleurs généraux, les commissaires de police (commissaire divisionnaire, commissaire principal, commissaire), les officiers de police (commandant, capitaine et lieutenant) et les fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application comptant au moins 3 ans de service et ayant réussi un examen,
- les agents de police judiciaire, qui sont les gradés (brigadier et brigadier major) et les gardiens de la paix comptant au moins deux années de service,
- les agents de police judiciaire adjoints, qui sont les gardiens de la paix ne remplissant pas les conditions d'ancienneté et les adjoints de sécurité.

##### B. Dans les services de la gendarmerie nationale

#### > 223

Il s'agit des officiers et agents de police judiciaire des :

- groupements de gendarmerie départementale,
- compagnies de gendarmerie,
- sections de recherches,
- brigades de recherches,
- brigades territoriales,
- peloton de surveillance et d'intervention de la gendarmerie,
- pelotons et brigades motocyclistes,
- escadrons et pelotons de gendarmerie d'autoroute,
- brigades de gendarmerie des transports aériens,
- brigades de gendarmerie maritimes.

On distingue également au sein de la gendarmerie :

- les officiers de police judiciaire, qui sont les officiers (général, colonel, lieutenant-colonel, commandant, capitaine et lieutenant), les gradés de la gendarmerie (adjudant chef, adjudant et chef) et les gendarmes comptant au moins trois ans de service dans la gendarmerie et ayant réussi un examen,



- les agents de police judiciaire, qui sont les gendarmes n'ayant pas la qualité d'officier de police judiciaire,
- les agents de police judiciaire adjoints, qui sont les volontaires servants en qualité de militaire dans la gendarmerie.

Outre leurs compétences pénales générales, les officiers et agents de police judiciaire peuvent, en application de l'article L. 8112-1 du code du travail, relever par procès-verbal toutes les infractions constatables par les agents de l'inspection du travail.

Toutefois, dans certaines circonstances, les officiers et agents de police judiciaire pourront ne pas être en mesure de mettre en œuvre ces compétences, en particulier lorsque le constat de l'infraction devra être précédé d'une mise en demeure prise sur le fondement de l'article L. 4721-4. En effet, le code du travail ne leur donne pas compétence pour signifier de telles décisions.

Comme pour les agents de l'inspection du travail, cet empêchement s'effacera lorsque les faits constatés présenteront un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

En revanche, les agents de police judiciaire adjoint n'ont qualité que pour constater par procès-verbal les contraventions au code de la route.

Ils ne peuvent en conséquence relever par procès-verbal des infractions prévues par le code du travail.

Ils ont toutefois pour mission de seconder les officiers et les agents de police judiciaire et de rendre compte à leurs chefs hiérarchiques de toute infraction dont ils ont connaissance.

## **-2° Les agents d'autres services**

### **> 224**

D'autres agents que les inspecteurs et contrôleurs du travail en section d'inspection peuvent procéder à des constats portant sur des infractions au code du travail, de manière limitative et pour différents domaines.

#### **A. Les infractions relatives au marchandage**

- les agents de la direction générale des impôts,
- les agents de la direction générale des douanes (article L. 8271-14 du code du travail).

#### **B. Les infractions relatives au travail dissimulé**

### **> 225**

En application des articles L. 8271-7 et L. 8271-8 du code du travail, les infractions relatives au travail dissimulé peuvent être recherchées et constatées par d'autres catégories d'agents que celles déjà mentionnées supra. Il est intéressant ici de noter le particularisme de la mission consistant également "à rechercher" les infractions et non plus seulement à les constater. C'est un apport tout particulier de la volonté du législateur (loi n° 97-210 du 11 mars 1997) de mettre en avant la nécessité d'investigations poussées pour mettre à jour des infractions complexes, qui ont de surcroît la spécificité d'être généralement connexes à d'autres types d'infractions (blanchiment, fausse facturation, infractions fiscales et douanières, réseaux et filières d'immigration clandestine).

Il s'agit en particulier :

##### **1. des agents assermentés des organismes de sécurité sociale**

- inspecteurs des Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiale (URSSAF),

- inspecteurs des caisses de Mutualité sociale agricole (MSA),
- inspecteurs de l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM),
- agents de contrôle des organismes de sécurité sociale des travailleurs non salariés non agricoles (AVA, CANAM, ORGANIC).

##### **2. des officiers et agents assermentés des affaires maritimes**

##### **3. des agents de la direction générale des impôts**

- inspecteurs et contrôleurs de la direction générale des impôts,
- inspecteurs et contrôleurs de la direction nationale d'enquêtes fiscales (DNEF),
- inspecteurs et contrôleurs de la brigade d'interventions interrégionales (BII),
- inspecteurs et contrôleurs des brigades départementales de contrôles et de recherches (BCR),
- des agents de la direction générale des douanes et droits indirects, de la direction des renseignements et des enquêtes douanières, des brigades de surveillance, des bureaux des opérations commerciales.

##### **4. des fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile**

- ingénieurs de l'aviation civile,
- ingénieurs des études et de l'exploitation civile,
- ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne,
- ingénieurs de contrôle de la navigation aérienne,
- techniciens des études et de l'exploitation de l'aviation civile.

#### **C. Les infractions relatives à l'emploi d'étrangers sans titre**

Il s'agit des agents de la direction générale des douanes et droits indirects, de la direction des renseignements et des enquêtes douanières, des brigades de surveillance (articles L. 8251-1, L. 5221-8, L5221-11 et L. 8271-17 du code du travail).

#### **D. Les infractions à la législation relatives aux équipements de travail**

### **> 226**

Les agents ayant compétence pour relever les infractions relatives à l'exposition, la vente, l'importation, la location, la mise à disposition ou la cession d'équipements de travail et de moyens de protection non conformes à la législation définie par le code du travail sont visés par l'article L. 4311-6 du code du travail, et en particulier :

- les inspecteurs et contrôleurs des douanes,
- les inspecteurs et contrôleurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes,
- les ingénieurs des mines,
- les ingénieurs de l'industrie et des mines.

Ils n'exercent cette compétence qu'en dehors des lieux d'utilisation de ces équipements.

#### **E. Les infractions relevant du contrôle de la formation professionnelle**

### **> 227**

L'article 75 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 (dite loi quinquennale) a confié aux inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle le pouvoir de rechercher et de constater certaines infractions relatives à la formation professionnelle.

Cependant en 1998 est intervenue la fusion du corps des inspecteurs de la formation professionnelle avec celui des



inspecteurs du travail (article 112 de la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998). Les inspecteurs de la formation professionnelle ont pu bénéficier d'une intégration dans le corps de l'inspection du travail (décret n° 98-624 du 20 juillet 1998) ; les agents qui n'ont pas intégré ce corps sont placés dans un corps dit en voie d'extinction.

Désormais, les attributions dévolues par le code du travail aux inspecteurs de la formation professionnelle peuvent être également exercées, dans les mêmes conditions par les inspecteurs du travail placés sous l'autorité du ministre chargé du travail (article 112 de la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998).

Le code du travail détermine une procédure spécifique en matière de contrôle de ce type d'infractions :

- les inspecteurs et contrôleurs sont commissionnés par le préfet de région ou par le ministre (selon le champ territorial de compétence),
- en application de l'article L. 6363-1 du code du travail, le procureur de la République est préalablement informé des opérations envisagées en cas de recherche d'infractions. Il peut s'opposer à ces opérations,
- seules peuvent être constatées par ces agents, les infractions visées par les articles L. 6355-1, L.6355-2, L. 6355-7, L. 6355-24 et L. 6363-2 du code du travail.

Il s'agit des dispositions portant sur l'organisation, le financement et le contrôle des actions des organismes de formation.

#### F. Les contrôleurs agréés et assermentés des caisses de congés payés

Pour l'accomplissement de leur mission, ils disposent des mêmes prérogatives que les inspecteurs du travail (article L. 3141-31 du code du travail).

#### G. Les inspecteurs de la radioprotection

##### > 228

Pour l'accomplissement de leurs missions, la loi relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire (TSN) n° 2006-686 du 13 juin 2006 codifiée aux articles L. 1333-17, L. 1337-1 et L. 1421-2 du code de la santé publique a confié aux inspecteurs de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), conjointement avec les agents de contrôle de l'inspection du travail, le contrôle de la réglementation en matière de prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants.

Par ailleurs, et en application de l'article R. 8111-10 du code du travail, les missions d'inspection du travail dans les centrales de production d'électricité comprenant une ou plusieurs installations nucléaires de base au sens de la loi du 13 juin 2006 sont également exercées par les ingénieurs ou techniciens habilités à cet effet par l'Autorité de sûreté nucléaire parmi les agents placés sous son autorité.

Le contrôle des centres de production nucléaire, y compris lors de leur construction, leur maintenance ou leur démantèlement, relève donc uniquement de l'ASN alors que le contrôle des autres centrales de production électrique (charbon, gaz, fuel...) sont du ressort de l'inspection du travail de droit commun.

#### H. Mines et carrières

##### > 229

Dans les mines et carrières, ainsi que leurs dépendances, les missions d'inspection sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs régionaux, de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE, qui deviennent les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement, DREAL) parmi les agents placés sous leur autorité. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail sauf pour l'application de l'article 218 du code minier pour laquelle ces fonctionnaires relèvent exclusivement du ministre chargé des mines (article R. 8111-8 du code du travail).

#### I. Industries électriques et gazières

##### > 230

Dans certains établissements et ouvrages placés sous le contrôle du ministre chargé de l'énergie, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs, techniciens habilités à cet effet par les directeurs régionaux de l'industrie, de la recherche et de l'environnement parmi les agents placés sous son autorité (article R. 8111-10 du code du travail). Il s'agit :

- des aménagements hydroélectriques concédés y compris les téléphériques de service qui leur sont associés,
- des ouvrages du réseau public de transport d'électricité (lignes et postes). Les réseaux de distribution d'électricité relèvent quant à eux de l'inspection du travail de droit commun.

Concernant l'énergie «gaz», les réseaux de distribution et les ouvrages de transport relèvent de l'inspection du travail de droit commun.

### Section 3

#### Les pouvoirs des agents de l'inspection du travail dans le cadre des contrôles

##### Inspection du travail et missions de police judiciaire

##### > 231

Le Conseil d'État a reconnu que l'inspection du travail exerçait des «missions de police judiciaire» (CE 3 oct. 1997 GAILLARD BANS). La Cour de cassation utilise les termes «attributions de police judiciaire» de l'inspection du travail (Crim. 17 déc. 1991 METZ, n° 90-84813, Bull. n° 483 ; Crim. 26 novembre 1985 n° 84-93304, Bull. n° 378 ; Crim. 3 juin 2008, n° 07-86627). Quelle est la portée de ces expressions ? Selon le code de procédure pénale, la «police judiciaire» est exercée, sous la direction du procureur de la République, par les officiers, fonctionnaires et agents désignés (Article 12 du code de procédure pénale, voir n° 1010). Elle est chargée de constater les infractions à la loi pénale, d'en rassembler les preuves et d'en rechercher les auteurs, tant qu'une information n'est pas ouverte. Lorsqu'une information est ouverte, elle exécute les délégations des juridictions d'instruction et défère à leurs réquisitions (article 14 du code de procédure pénale).

La police judiciaire comprend :

- 1° Les officiers de police judiciaire ;
- 2° Les agents de police judiciaire et les agents de police judiciaire adjoints ;
- 3° Les fonctionnaires et agents auxquels sont attribuées par la loi certaines fonctions de police judiciaire (article 15 du code de procédure pénale).

L'inspection du travail n'agit jamais, hors les situations de réquisitions (voir n° 1018 s.), sous l'autorité d'un juge. En réalité, l'exercice des missions de police judiciaire par les agents de l'inspection du travail signifie simplement qu'ils exercent les missions prévues à l'article L. 8112-1 du code du travail, à savoir, «veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail » et qu'ils « également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations».

#### -1° Le droit d'entrée

##### A. Sources

##### > 232

Ce droit trouve en premier lieu sa source dans les conventions de l'OIT. L'article 12-1 de la convention n° 81 de l'OIT (industrie et commerce 1947, ratifiée par la France, loi du 11 août 1950) et l'article 16 de la convention n° 129 de l'OIT (agriculture) déterminent les pouvoirs des agents de l'inspection du travail dans le libellé suivant :



1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés :
  - a. à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ;
  - b. à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujétis au contrôle de l'inspection ; (...)

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Ce droit est en second lieu défini dans le code du travail, à l'article L. 8113-1 qui dispose : *“Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.*

*Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L. 7424-1.*

*Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.”*

## B. Les établissements assujétis au contrôle de l'inspection du travail

### > 233

Le droit d'entrée s'exerce ainsi de jour comme de nuit, sans restriction aucune lorsqu'il s'agit d'un établissement connu pour être assujéti aux dispositions dont l'inspection du travail a à assurer l'exécution. Il pourra s'exercer de jour seulement lorsque l'établissement n'est pas connu des services (si l'employeur n'a pas par exemple effectué la déclaration d'emploi de personnel prévue à l'article L. 1221-17 du code du travail), et si l'activité exercée semble relever de l'assujétissement à la compétence du service.

En ce qui concerne l'assujétissement, l'instruction technique du 28 mars 2002 précise au § II.1 *“En ce qui concerne l'assujétissement, la plupart des textes d'incrimination du code du travail sont liés à l'emploi de salariés. Il suffira donc, dans ces hypothèses, de rappeler le constat de l'emploi d'un ou de salariés.”*

Le droit d'entrée s'exerce dans le cadre de la mission de contrôle de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles visées à l'article L. 8112-1 du code du travail, et ne repose pas sur une présomption d'infraction. Le code du travail précise bien qu'il s'exerce aux fins d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont sont chargés les fonctionnaires de l'inspection du travail.

## C. L'absence d'obligation d'avertissement préalable

### > 234

Comme le prévoit la convention n° 81 de l'OIT, l'agent de contrôle n'est pas tenu d'avertir l'employeur au préalable. De même, le code du travail n'a prévu aucune restriction de ce genre. Il est dans la majorité des cas souhaitable d'user largement de cette prérogative pour conserver toute son efficacité à l'action d'inspection, et pour éviter des dissimulations de toute nature, qui seraient préjudiciables à la constatation des infractions. Cette pratique se révèle aussi utile en matière de contrôle de la réglementation de la durée du travail, d'emploi (travail dissimulé), et surtout dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. User de ce droit ne signifie pas non plus en abuser, et il ne paraît pas déterminant de ne pas signaler son passage lorsque le motif de la visite nécessite au contraire la présence indispensable de l'employeur pour recueillir des éléments en matière d'emploi ou de formation professionnelle par exemple.

Dans la pratique, le droit d'entrée et de visite inopinée est la prérogative la plus difficilement admise par de nombreux employeurs (voir P. Auvergnon *“Inspection du travail : quelle utilité aujourd'hui ?”* Revue française des affaires sociales, 1992, n° 4, p. 24). La Cour de cassation a ainsi eu l'occasion de préciser que le droit d'entrée s'exerce sans avertissement préalable, de jour comme de nuit ; le recueil préalable par les agents de contrôle d'indices précis leur permettant de croire qu'un

travail y était effectué et dès lors que le travail n'était pas effectué dans des locaux habités justifie une visite nocturne et ne rend pas irrégulier le procès-verbal établi dans ces circonstances (Crim. 11 mai 1999, QU Fabienne, épouse SHU).

## D. La nécessité, sauf circonstances particulières, de prévenir l'employeur de sa présence

### > 235

L'inspecteur du travail doit prévenir l'employeur de sa présence dans l'entreprise, sauf si des circonstances graves s'y opposent dans l'immédiat (article 12-2 de la convention n° 81 de l'OIT). Par exemple s'il s'agit de constater une infraction avant sa disparition, ou des éléments susceptibles d'évoluer rapidement : présence de salariés en situation de danger ou exposés à un risque grave d'atteinte à leur intégrité physique, tel que chute de hauteur ou travail sur une machine non protégée, infractions relatives au travail dissimulé, etc.

Une note du 9 août 1988 de la mission d'appui (Notes de la Mission, N.M. n° 7, doc 1-74), indique que *“conformément aux dispositions de droit interne et de droit international, l'inspecteur du travail n'était nullement astreint à aviser au préalable l'employeur de sa visite. Il doit seulement lors de son arrivée dans l'établissement faire connaître sa présence au chef d'entreprise ou d'établissement afin que celui-ci prenne toute disposition utile et notamment, l'accompagner ou le faire accompagner par l'un de ses préposés. Ce n'est que si un motif grave le lui interdisait (nécessité d'intervenir avec discrétion, seule façon d'établir une infraction par exemple) que l'inspecteur ou le contrôleur se trouverait délié de cette obligation”*.

## E. La justification de la qualité d'inspecteur du travail

### > 236

Si l'article 12 de la convention 81 en prévoit la possibilité (les agents de contrôle devant être munis de pièces justificatives, la carte professionnelle en l'occurrence), la Cour de cassation semble admettre la preuve de la qualité par tous moyens, puisqu'elle énonce que la présentation d'une carte professionnelle n'est pas une condition nécessaire à l'exercice par un contrôleur du travail des fonctions qui lui sont dévolues (Crim. 13 juin 1989 FUNEL, Jurisp. soc. UIMM, n° 89-521). Il paraît souhaitable cependant pour éviter toute contestation future de la légalité de la procédure, et selon les circonstances du contrôle, de présenter la carte professionnelle. Il convient en tout état de cause d'en être en possession. On peut rappeler qu'exiger de façon systématique un justificatif de la qualité d'agent de l'inspection du travail, alors que celui-ci est parfaitement connu de l'employeur, peut traduire une intention malicieuse visant à faire obstacle à l'exercice normal de la mission de contrôle (arrêt précité).

Il ne peut non plus être exigé de l'agent de contrôle que ce dernier laisse en dépôt à quiconque (service de gardiennage ou de sécurité par exemple) sa carte professionnelle et de surcroît une carte d'identité, même contre un badge ou un récépissé. Dans les sites à risque (SEVESO par exemple) afin de prévenir tout litige, il peut être opportun de régler les modalités d'accès avec l'employeur lors de la première visite consécutive à la prise de fonction.

## F. La question de l'accompagnement de l'inspecteur du travail

### > 237

L'absence de l'employeur ne l'empêche pas de procéder au contrôle (réponse ministérielle n°8387 du 5 décembre 1982). Deux arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation confirment cette position (Crim. 3 février 1953 CRITON, et 21 décembre 1955, CAZALIS).

Par ailleurs, s'agissant des délégués du personnel, la haute juridiction a précisé que *“même si l'article L. 2313-11 du code du travail stipule que l'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire, aucun texte n'exigeant la participation des délégués à la constatation des infractions pénales, l'établissement d'un procès-verbal hors la présence du délégué ne rend pas nul un procès-verbal dressé par un contrôleur du travail dans l'exercice d'une attribution qui lui est propre”* (Crim. 15 juin 1977, ESPANOL).



## G. Règles particulières

### 1. Locaux habités

#### > 238

En ce qui concerne la notion de locaux habités, la jurisprudence considère par exemple que ne peuvent être considérés comme domicile privé, au moins pour les agents de l'inspection du travail, les locaux d'un restaurant ouvert à la clientèle ou constituant des lieux de travail, situés dans un château, au prétexte que ce château était habité par le restaurateur (Crim. 19 mars 1985 LEGROS, Bull. crim. n° 113).

En second lieu, l'article L. 8113-1 du code du travail apporte un premier tempérament à l'exercice du droit d'entrée dans les locaux habités où s'exerce une activité professionnelle, règle édictée dans le souci de la préservation d'un principe à valeur constitutionnelle, et légalement précisé, l'inviolabilité du domicile privé. Les agents de contrôle ne pourront pénétrer dans ces locaux qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent. A défaut ils commettraient le délit de violation de domicile (article 226-4 du code pénal). Ce droit est plus étendu que ceux des agents et officiers de police judiciaire en vertu des pouvoirs que leur confère le code de procédure pénale.

S'agissant de travailleurs à domicile, l'agent de contrôle devra recueillir l'autorisation des occupants pour pénétrer dans les locaux (articles L. 8113-1 et L. 7424-1 à L. 7424-3 du code du travail).

Sur la forme de l'autorisation donnée par l'occupant, la jurisprudence estime qu'en ayant laissé entrer l'inspecteur du travail sans opposition dans son domicile, l'occupant d'un local professionnel habité est cependant censé avoir donné tacitement l'autorisation prévue par l'article L. 8113-1 précité (Crim. 4 janvier 1994 Dame AMEN, Jurisp. soc. UIMM n° 94-572 et cahiers de la MICAPCOR N.M. 26, doc n° 4-106).

#### > 239

La Cour considère "Qu'en effet lorsqu'une personne exerce son activité professionnelle dans un local habité, comme il résulte du procès-verbal, base de la poursuite, que tel est le cas en l'espèce, l'inspecteur du travail peut, en vertu de l'article L. 8113-1, alinéa 3, du code du travail, y pénétrer avec l'autorisation de l'occupant des lieux ; que le moyen qui n'allègue pas qu'une telle autorisation aurait été refusée à l'inspecteur du travail, doit être écarté."

Voir également pour information les dispositions de l'arrêt L'HEREC et Mme TORDOIR, Crim. 5 mai 1998, en ce qui concerne l'article L. 8271-13 du code du travail relatif à la recherche et au constat des infractions en matière de travail dissimulé, s'agissant dans le cas d'espèce d'une activité de vente de véhicules se déroulant au domicile des prévenus, celui-ci constituant un lieu de travail au sens des dispositions de l'article L. 4111-1 du même code.

### 2. Entreprises privées titulaires de marchés classés "secret défense"

#### > 240

Une circulaire du ministère des affaires sociales du 26 juin 1986, complétée par une note ministérielle du 1<sup>er</sup> avril 1997, précise que "les établissements qui, à l'occasion de l'exécution d'un marché, sont dépositaires d'informations classifiées restent contrôlés dans les conditions de droit commun, sous réserve de l'observation des mesures de protection réglementaires rappelées par la directive interministérielle du 22 mai 1986". Ces textes qui précisent que pour les établissements relevant de la compétence de l'inspection du travail et dépositaires d'informations classifiées soumises au secret défense, il existe une habilitation de fait pour les agents de l'inspection du travail, et rappellent que :

- les fonctionnaires chargés du contrôle de l'application de la législation du travail doivent se soumettre aux règles de contrôle d'identité à l'entrée de l'établissement et dans les diverses zones faisant l'objet des mesures de sécurité, visant à contrôler la circulation des personnes (...),
- si pour l'exercice de leur mission ils estiment exceptionnellement indispensable de pénétrer dans les zones réservées, ils ne pourront le faire qu'après entente avec le chef d'établissement (...),

- la personne chargée du contrôle et le chef d'établissement se mettront d'accord sur l'organisation de la visite en tenant compte de l'urgence du contrôle ou de l'enquête motivant l'accès, du déroulement des travaux en cours dans la zone considérée et du délai nécessaire à la mise en œuvre de mesures réglementaires (...),
- pendant son séjour dans la zone réservée, le visiteur sera accompagné par le responsable de la sécurité de la zone, et sera soumis aux règles de sécurité concernant l'interdiction de photographier ou d'utiliser tout autre moyen d'enregistrement audiovisuel (...),
- le directeur de l'établissement désignera un local proche de chaque zone réservée, afin que l'inspecteur du travail puisse y recevoir le personnel travaillant dans ces zones,
- les rapports et autres documents établis à l'issue de ces visites ne devront pas faire apparaître ou faire allusion aux informations intéressant la défense nationale (données techniques, spécialisation des locaux, responsabilités fonctionnelles des personnels, etc.) caractéristiques de cette zone (...).

## H. Le droit de visiter les locaux de travail, corollaire du droit d'entrée

#### > 241

Le droit de visite s'exerce sur tous les locaux de l'établissement, afin de permettre le contrôle de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, sous réserve des restrictions apportées ci-dessus, et dès lors que les salariés sont amenés à y travailler, y circuler ou y séjourner (Crim. 18 avril 1956, Bull. crim. n° 315). L'accès est également possible dans les locaux réservés aux représentants du personnel (voir réponse ministérielle du 25 oct. 1982, JOAN, p. 4416).

S'opposer au droit d'entrée et de visite constitue le délit d'obstacle aux fonctions de l'inspecteur ou du contrôleur du travail.

Droit d'entrée et de visite constituent des modalités et une garantie du droit de libre contrôle, dont le non respect entraîne une qualification pénale : en ce sens l'article L. 8114-1 du code du travail prévoit que "le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros". De nombreux arrêts de la Cour de cassation confirment une appréciation très large des éléments constitutifs de ce délit dès lors que l'employeur, ou rappelons le, "quiconque", s'oppose à l'entrée ou au droit de circuler de l'agent de contrôle dans les locaux de travail (voir Crim. 29 janvier 1985, juri social SJ 126-185 et Crim. 16 septembre 1985 CHANAL et autres, juri social 1985, n° 10, p. 85).

Pour une bonne caractérisation de l'infraction, il est cependant souhaitable, avant de relever l'infraction par procès-verbal, de rappeler à la personne qui s'oppose au droit d'entrée, les dispositions légales de l'exercice de ce droit et les sanctions encourues, puisque la jurisprudence admet que cette connaissance préalable puisse constituer l'élément intentionnel du délit d'obstacle (Crim. 4 février 1992).

## -2° Le droit d'enquête

### A. Principe

#### > 242

Si le droit d'entrée examiné précédemment ne pose pas de difficultés particulières en ce qui concerne sa définition et son application, il en va différemment du droit d'enquête et du droit d'interroger dont disposent les fonctionnaires de l'inspection du travail, compte tenu de la multiplicité de notions que recouvre leur exercice (investigation, audition, recueil de faits particuliers, accès aux documents etc.). Ces droits, comme les précédents, trouvent leurs sources dans les conventions n° 81, n° 129 (agriculture) et n° 178 (marins) de l'OIT ainsi que dans le code du travail. La jurisprudence a été amenée à en préciser le contenu.

La convention n° 81 sur l'inspection du travail dispose en son article 12-1 : "Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés :



a) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment :

b) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales (...).”

Le code du travail dispose également à l'article L. 8113-1: *“Les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre ont entrée dans tous les établissements où sont applicables les règles énoncées à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 8112-1 à l'effet d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés (...).”*

La jurisprudence confirme ce principe. L'affaire soumise à la Cour était la suivante : à l'occasion d'un contrôle en entreprise, un employeur s'était opposé à l'audition des salariés par l'inspecteur du travail. Dans son arrêt (Crim. 22 juillet 1981 VAN WOLLEGHEM, Bull. crim. n° 237, p. 628) la Cour de cassation précise qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 8112-1 à L. 8112-4 et L. 8113-1 à L. 8113-3 que le législateur a entendu donner aux inspecteurs du travail les mêmes pouvoirs d'investigation à l'intérieur des entreprises et en dehors de celles-ci et qu'aucune restriction n'est apportée aux modalités d'exécution des enquêtes prévues par la loi. En conséquence l'employeur n'était pas en droit d'apporter une quelconque limitation aux investigations opérées. En effet, *“aucune disposition du code du travail ne restreint le pouvoir dévolu aux inspecteurs du travail de procéder à l'intérieur des établissements où ils ont accès en raison de leurs fonctions, aux enquêtes dont ils sont chargés.”*

### > 243

Dans une seconde affaire, à propos d'un représentant de la direction d'une entreprise qui avait chiffonné la feuille que lui présentait l'inspectrice du travail, pour signature, à la suite de son audition dans une enquête pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, le tribunal correctionnel de Montbrison, dans un jugement du 28 février 1985 (commenté par Antoine JEAMMAUD dans Droit social n° 5, mai 1986) présente une argumentation intéressante. Les magistrats notent *“qu'en présence du manque de précision des articles L. 8113-1 à L. 8113-3 du code du travail, il convient de se référer à l'article 12 de la convention de l'OIT”*. Ils précisent également que le seul fait de ne pas répondre aux questions de l'inspecteur du travail ne saurait constituer en soi le délit d'obstacle à fonctions visé à l'article L. 5325-1 du code du travail.

En revanche, la fourniture de réponses mensongères à l'inspecteur du travail *“en ayant pour but de tromper celui-ci et d'éluder sa surveillance”* constitue bien le délit d'obstacle aux fonctions (Crim. 28 novembre 1980 PARIENTE, Bull. crim. n° 322 et 27 octobre 1987 HOUTE, Bull. crim. n° 376).

## B. Les formes de l'enquête

### > 244

On peut donc remarquer que si le droit d'enquête, et son corollaire le droit d'interroger, sont définis et reconnus par les textes internationaux et nationaux, les formes que peut revêtir l'exercice de ces droits ne font l'objet que de peu de précisions quant à leur mise en œuvre. L'instruction du 28 mars 2002 (voir en annexe) a délimité certaines formes des pouvoirs d'enquête et du droit d'audition.

En effet, si les inspecteurs du travail tiennent de la convention n° 81 l'autorisation d'interroger librement l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales, ils n'en ont pas pour autant la qualité d'officier de police judiciaire et ne peuvent exiger un témoignage sous serment. Depuis la loi sur la maîtrise de l'immigration, l'entrée et le séjour des étrangers en France (loi du 26 novembre 2003, article 34 nonies), qui a modifié les articles L. 8113-2 et L. 8112-5 du code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes occupées dans les établissements assujettis, de justifier de leur identité et de leur adresse. Enfin, s'agissant des travailleurs étrangers les agents de l'inspection du travail ont également la possibilité de se faire présenter les titres de séjour ou autorisation provisoires de travail en application des dispositions des articles R. 5221-1 et L. 8112-1 du code du travail, leur donnant compétence pour relever les infractions aux dispositions des articles 21 et 21 bis de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945, relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France (voir n° 250 *“vérification d'identité”*).

Il n'en reste pas moins que les inspecteurs du travail peuvent tirer des entretiens qu'ils ont avec l'employeur ou le personnel de l'entreprise, des éléments susceptibles de compléter le contenu du procès-verbal de manière à apporter au juge le maximum d'éléments d'appréciation.

Il convient que la présentation des déclarations recueillies n'entraîne aucune difficulté pour les déclarants (voir n° 623 s.).

### > 245

Il paraît discutable d'intituler le recueil d'audition *“procès-verbal d'audition”* ou *“recueil de témoignage”* dans le sens où ces modalités d'investigations font l'objet de définitions précises, et de modes probatoires particuliers dans le code de procédure pénale. Cet intitulé serait sans doute de nature à créer une confusion à la fois pour les personnes interrogées et pour la valeur qu'il revient de leur accorder (force probante notamment) au sens de la procédure pénale (voir n° 625 s.).

Il semble en revanche que solliciter la signature de l'intéressé au bas du document de recueil d'information, sans pouvoir bien entendu l'exiger, soit un élément de nature à permettre aux magistrats d'examiner en toute connaissance de cause des informations reconnues comme telles par la personne interrogée, à un moment donné de l'enquête. En tout état de cause, l'instruction technique précise *“qu'en ce qui concerne les déclarations, recueillies et consignées dans le procès-verbal, leur sincérité peut être discutée, et la personne qui se rétracte ne peut être poursuivie pour faux témoignage”*.

Dans le *“manuel de l'inspection du travail”* (publications du BIT, Genève, 1992) il est indiqué que *“une fois sur les lieux, afin de mieux apprécier la situation, l'inspecteur peut interroger, outre l'employeur, n'importe quel membre de la direction, du personnel, du comité d'entreprise, du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. L'interrogatoire peut avoir lieu, soit sans témoin si l'inspecteur juge ainsi pouvoir obtenir un entretien plus sincère et plus circonstancié, soit en présence de l'employeur, si la personnalité de l'interrogé semble le permettre. Juger de l'opportunité de l'une ou l'autre solution sera pour l'inspecteur une question de tact, de psychologie et de sens des relations humaines”*.

En matière de travail dissimulé, l'article L. 8271-11 du code du travail (modifié par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie) prévoit que les agents de contrôle peuvent *“entendre, en quelque lieu que ce soit et avec son consentement, toute personne rémunérée, ayant été rémunérée ou présumée être ou avoir été rémunérée par l'employeur ou par un travailleur indépendant.”* L'objectif est de connaître *“la nature de ses activités, ses conditions d'emploi et le montant des rémunérations s'y rapportant”*. A cette fin, *“ces auditions peuvent faire l'objet d'un procès-verbal signé des agents de contrôle et des intéressés.”* C'est la première fois que la possibilité de recourir à des procès-verbaux d'audition est prévue explicitement par la loi pour l'inspection du travail.

## C. Rappel du principe de la confidentialité des plaintes

### > 246

L'instruction technique du 28 mars 2002 rappelle un principe fondamental de l'exercice de la fonction d'inspection (article 15 de la convention n° 81 et article 20 de la convention n° 129 de l'OIT) selon lequel *“en aucun cas l'agent de contrôle ne pourra révéler l'identité des salariés qui ont demandé son intervention, ni même indiquer qu'il a agi à la suite d'une plainte”* (voir aussi n° 632).

## D. La question du droit à convocation

### > 247

Cette question est souvent soulevée. Juridiquement, rien ne permet aux agents de l'inspection du travail de se prévaloir d'un droit à convocation. Pour mémoire, rappelons que seul existait un cas précis et délimité concernant le droit à communication de documents. L'ancien article L. 611-9 du code du travail, dont le dernier alinéa a été abrogé par la loi du 2 juillet 1998, instituait un droit de présentation du livre de paie au bureau de l'inspecteur ou contrôleur, lorsque ce document était tenu par une personne extérieure à l'établissement, sur mise en demeure préalable. Aucune disposition légale n'autorise l'inspecteur du travail à *“convoyer”* quiconque à son bureau (voir l'analyse développée dans Droit social n° 7-8, juillet-août 1984, p. 454). Si la pratique d'inviter l'employeur à présenter des documents au bureau de l'inspecteur ou du contrôleur existe, le refus de ce dernier de se soumettre à une telle demande ne saurait en conséquence être constitutive d'un délit d'obstacle.



A cet égard, avant l'abrogation du dernier alinéa de l'article L. 611-9 sur la présentation du livre de paie au bureau de l'inspecteur ou du contrôleur, suite à une mise en demeure, une note de la MICAPCOR (Notes de la Mission, N.M. n° 2, II-87, Doc 1.18) rappelait aux agents de contrôle que *“ceux-ci ne peuvent signifier une mise en demeure à l'employeur sur la base de ce texte, pour exiger à cette occasion la présentation de l'ensemble des documents de contrôle”* ce qui reviendrait à instituer un droit de convocation que la loi n'a pas expressément prévu.

### **-3° Le droit d'obtenir communication de documents**

#### **> 248**

Le droit d'obtenir communication de documents dans l'entreprise se distingue du droit à l'information des agents de l'inspection du travail, qui consiste en l'envoi d'informations périodiques ou ponctuelles prévues par les textes. Le droit à communication a pour objectif de s'assurer, lors des visites en entreprise, au moyen du contrôle sur place de certains documents que la législation du travail est effectivement appliquée (par exemple en matière d'hygiène et sécurité, durée du travail, emploi, etc.).

#### **A. Sources**

#### **> 249**

Ce droit à communication trouve sa source dans les textes suivants :

- l'article 12-1 ii de la convention n° 81 et article 16 de la convention n° 129 de l'OIT : *“Les inspecteurs du travail (...) seront autorisés à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, et de les copier ou d'en établir des extraits”*.
- le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 8113-4 du code du travail : *“Les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition légale et réglementaire relative au régime du travail”*.

En matière de travail dissimulé, les articles L. 8113-4, L. 8113-5 et L. 3171-3 du code du travail prévoient des possibilités très larges d'accès à différents documents (voir n° 253).

L'obligation de la tenue de chaque registre ou document est précisée par des textes particuliers, codifiés ou non dans le code du travail (pour les documents devant être tenus par l'employeur en matière de durée du travail, voir n° 252). À titre d'exemples :

- les articles L. 1221-13 et L. 1221-15 du code du travail concernent la tenue du registre unique du personnel,
- l'article R. 4121-1 du code du travail qui concerne le document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs devant être élaboré par l'employeur en application des articles L. 4121-1 à L. 4121-3 (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001).

On peut multiplier ainsi les exemples de documents pour lesquels les textes déterminent à la fois l'auteur de l'obligation (employeur, maître d'ouvrage, concepteur d'équipement de travail, utilisateur, etc.) et la nature des informations devant y être portées (informations concernant les salariés, les délégués du personnel, rapport de vérification initiale ou périodique, informations sur les risques présentés par des substances ou des modes opératoires, etc.).

#### **B. Applications pratiques**

La loi et la jurisprudence précisent les applications pratiques de ce droit à communication.

##### **1. Nature des documents**

#### **> 250**

En dehors de certaines exceptions (voir ci-dessous), il résulte des articles L. 3171-3, L. 8113-4 et L. 8113-5 du code du travail que les inspecteurs du travail, au cours de leurs enquêtes, ne peuvent exiger des chefs d'établissement que la

présentation des seuls livres, registres et documents dont la tenue est rendue obligatoire par le code du travail ou par une disposition légale ou réglementaire relative au régime du travail.

Pour les différents registres ou documents rendus obligatoires par la législation du travail, on pourra se reporter utilement aux développements de l'ouvrage sur le système d'inspection du travail en France (INTEFP - Liaisons sociales, 2009). Sur le lieu de tenue de certains documents, voir les cahiers de la MICAPCOR (notes de la mission, N.M. n° 29, Doc 4-157).

##### **2. Documents accessibles en matière de discrimination**

#### **> 251**

L'article L. 3171-3 du code du travail a été modifié par la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Avant cette loi, la Cour de cassation limitait l'accès de l'inspection du travail aux seuls livres, registres et documents dont la tenue est rendue obligatoire par le code du travail ou par une disposition légale ou réglementaire relative au régime du travail. Tel n'était pas le cas par exemple des fiches d'appréciation de salariés syndiqués. Dans cette affaire, deux salariés avaient saisi l'inspecteur du travail d'une plainte pour discrimination syndicale, et ce fonctionnaire avait réclamé la production par l'employeur de leurs fiches d'appréciation, ce qui aurait pu lui permettre d'établir la preuve de la discrimination au vu des mentions qui y figuraient selon les salariés. Le refus de présentation ne pouvait alors constituer le délit d'obstacle visé par l'article L. 8114-1 du code du travail (Crim. 17 mars 1992 BOUYGUES, JACQUEL, JCP ed. E, II, 385 et notes de la mission, N.M. n° 31, Doc 1-294).

Désormais le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 3171-3 du code du travail prévoit que *“les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utiles à la constatation des faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 2141-5 à L. 2141-8 du présent code et de l'article L 225-2 du code pénal”*. Ces références concernant un ensemble de textes réprimant les discriminations liées au sexe, à l'état de santé, à l'origine, aux mœurs, à l'âge, aux opinions politiques, à l'appartenance syndicale ou mutualiste, etc.

##### **3. Documents relatifs à la comptabilisation des horaires de travail**

#### **> 252**

En matière de durée du travail, l'article L. 3171-3 du code du travail dispose : *“L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.”* (pour illustration de cette obligation, voir Crim. 12 septembre 2000 CARO).

Cette obligation se combine avec les dispositions des articles L. 3171-1 et L. 3171-2 et celles des articles D. 3171-8 et D. 3171-9 du code du travail, relatives aux modalités de contrôle de la durée du travail (voir également la circulaire DRT n° 93-9 du 17 mars 1993, qui précise que s'agissant du délai de présentation des documents de décompte quotidien, établis pour les salariés occupés à l'extérieur de l'entreprise, une certaine tolérance pourra être observée, compte tenu des difficultés rencontrées par l'entreprise pour la collecte de ces informations).

Au delà de l'obligation légale, les documents remis par l'employeur à l'inspecteur du travail et permettant de comptabiliser la durée du travail des salariés (états de frais de déplacements, fiches navette) sont susceptibles d'être utilisés à l'appui des constats de l'agent de contrôle, dès lors que ces documents servent au service comptable de l'entreprise pour l'établissement de la rémunération des salariés concernés (Crim. 29 sept. 1992, Bull. crim. n° 292 ; 4 janvier 1991 JEULAND, Jurisp. soc. UIMM n° 91-542).

##### **4. Documents accessibles en matière de travail illégal**

#### **> 253**

La loi du 11 mars 1997 relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal apporte une novation importante s'agissant de la nature des documents faisant l'objet d'un droit à communication. Elle dispose en son article 10 (nouvelle



rédaction des articles L. 8271-7 et L. 8271-8 du code du travail) que les inspecteurs et contrôleurs du travail :  
 “(...) Pour la recherche et la constatation de ces infractions (...) à l'occasion de la mise en œuvre de ces pouvoirs (...) peuvent se faire présenter (...) les devis, bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux prestations exécutées en violation des dispositions de l'article L. 8221-1 du code du travail”.

En effet, la consultation de ce type de documents, étrangers en eux-mêmes à l'application de la législation du travail, doit permettre le cas échéant d'établir les infractions en matière de travail illégal, alors qu'auparavant leur consultation ne pouvait résulter que d'une démarche uniquement judiciaire par la voie de l'enquête préliminaire ou de la commission rogatoire, selon les modalités définies par le code de procédure pénale.

La loi du 13 août 2004 a modifié l'article L. 8271-9 du code du travail en donnant la possibilité aux agents d'exiger une copie immédiate des documents (voir n° 255).

Rappelons enfin que dans le cadre de ces dispositions, l'article L. 8271-2 du code du travail précise que les agents de contrôle compétents en matière de travail illégal sont habilités à se communiquer réciproquement tous renseignements et tous documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé.

### C. Les modalités du droit à communication

#### 1. Modalités d'accès

##### > 254

Le droit de communication doit pouvoir s'exercer même en l'absence du chef d'établissement. La Cour de cassation rappelle ainsi qu'aucun principe ou texte spécifique ne fait obligation à l'agent de contrôle de remettre une réquisition écrite à l'employeur pour obtenir la communication d'un registre : la demande de communication peut être simplement verbale (Crim. 13 nov. 1985, DIMITROFF, Jurisprudence Sociale UIMM, n° 86-472, Bull. crim. n° 353).

Une réponse ministérielle (n° 8387, JO Sénat - Q - 5 décembre 1982, p. 6329) précise que “l'obligation qui est faite de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail les registres et documents obligatoires, est satisfaite dès lors que ce fonctionnaire se voit remettre ces documents par une personne quelconque (...). Si l'inspecteur du travail est tenu d'informer le chef d'entreprise de sa présence dans l'entreprise, rien n'oblige ce dernier à lui consacrer du temps. Il est souhaitable que le chef d'entreprise fasse accompagner l'inspecteur au cours de sa visite et entende de ce dernier les conclusions de celle-ci”.

Il appartient en conséquence à l'employeur puisque les registres et documents doivent être communiqués à l'inspecteur à tout moment, de prendre les dispositions nécessaires pour que, même en son absence, cette prescription soit observée (Crim. CAZALIS, 21 décembre 1955).

#### 2. Modalités de consultation

##### > 255

Rappelons que rien n'autorise l'agent de contrôle à examiner les registres et documents hors de l'entreprise, sans l'accord exprès de l'employeur.

Seule la recherche d'infractions en matière de travail dissimulé permet d'exiger des copies de documents (modification de l'article L. 8271-9 du code du travail par la loi du 13 août 2004). L'employeur ne peut s'y opposer, sous peine de délit d'obstacle. La loi prévoit que la copie doit être effectuée immédiatement. Dans les autres domaines, l'agent de contrôle peut demander à l'employeur des photocopies de certains documents, mais ce dernier peut s'y opposer.

Une circulaire DRT n° 90-16 du 27 juillet 1990 (sur les registres et affichages obligatoires) précise que la “présentation des documents de contrôle ne doit pas s'entendre comme une simple information de leur existence, mais bien comme une analyse détaillée à partir de laquelle peut s'instaurer un échange”.

De même lorsqu'il s'agit de la consultation de supports informatiques (pour le registre unique du personnel notamment) “l'entreprise mettra à la disposition de l'agent de contrôle une personne compétente pour assurer le fonctionnement du système lors des contrôles”.

Enfin, lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail se fait accompagner lors de ses visites par un représentant du personnel, si celui-ci le désire (article L. 2313-11 du code du travail, et circulaire DRT n° 5 du 28 juin 1984) et consulte différents types de documents, le délégué du personnel ne pourra exciper du droit prévu à l'article L. 2313-5 pour prendre connaissance d'informations pour lesquelles le législateur n'aura pas prévu expressément un droit d'accès en ce qui le concerne (réponse MICAPCOR du 18 septembre 1989, notes de la mission, N.M. n° 11).

### D. Sanction du non respect du droit à communication

Plusieurs cas sont susceptibles de se présenter :

#### 1. Les documents obligatoires ne sont pas tenus

##### > 256

Il a été observé que la tenue des registres et documents était rendue obligatoire par des textes spécifiques, par exemple l'article L. 1221-13 du code du travail pour le registre unique du personnel. Le non respect de chaque prescription particulière constitue le cas échéant une infraction pénalement réprimée, par exemple dans le cas précédent par la contravention visée à l'article R. 1227-7 du code du travail.

#### 2. Les documents obligatoires sont tenus, mais non communiqués lors de la visite

##### > 257

Il s'agit ici d'une infraction spécifique visant le défaut de présentation aux agents de contrôle des documents en matière de durée du travail, dont la tenue est rendue obligatoire par un texte (l'article L. 8113-4), et réprimée par une peine contraventionnelle fixée à l'article R. 3173-3 du code du travail.

S'il s'agit d'une abstention intentionnelle ou d'une attitude volontaire de nature à mettre obstacle à la fonction de contrôle, cet acte constitue le délit prévu à l'article L. 8114-1 (voir n° 302 s.). Tel est le cas de l'employeur qui “se dessaisit volontairement de documents obligatoires et se place ainsi sciemment dans l'impossibilité de se soumettre au contrôle”. Le délit d'obstacle aux fonctions est alors constitué (Crim. ROUYER, 8 octobre 1985).

Par ailleurs, la répétition de ces contraventions ou les circonstances accompagnant leur commission sont susceptibles de mettre en évidence l'élément intentionnel du délit d'obstacle lorsque l'employeur par ses agissements met volontairement obstacle au contrôle ; Yves GAUDEMET note ainsi dans Droit social (déjà cité supra) : “Dans le cas du droit à communication, le risque existe de paralyser en fait le contrôle de l'inspecteur du travail. C'est pourquoi la Cour de cassation fait intervenir une notion complémentaire, celle de la sincérité exigée de l'employeur dans ses rapports avec l'inspecteur du travail ; cette obligation de sincérité comme condition de l'effectivité du contrôle, est de portée générale, et il semble qu'elle rende délictueux tout défaut de communication qui aurait pour objet de faire obstacle aux investigations de l'inspecteur du travail. Ce délit est constitué par exemple lorsque des réponses mensongères sont faites à l'inspecteur du travail ou que les documents communiqués comportent des inexactitudes volontaires”.

##### > 258

Plusieurs arrêts confirment cette interprétation, qui permettent d'aller au-delà des règles de la répression des textes spéciaux en matière de communication de documents : ainsi l'arrêt HOUTE (Crim. 27 octobre 1987, n° 87-80 432) sur les inexactitudes volontaires contenues sur un registre du personnel, ou TEXIER (Crim. 28 septembre 1993), dans lequel la Cour considère “que le défaut de communication d'un document, passible de sanctions contraventionnelles, ne constitue pas en lui-même le délit d'obstacle aux fonctions d'un inspecteur du travail, mais qu'il en est autrement, lorsque, comme en l'espèce, l'employeur communique des renseignements qui se révèlent inexacts” (Cahiers sociaux du barreau de Paris, n° 55, p. 313).



La Cour de cassation rappelle encore que *“le délit d'obstacle est établi dès lors que l'employeur a refusé de satisfaire aux demandes régulières présentées par les contrôleurs et qu'il leur a volontairement donné des renseignements imprécis et inexacts de nature à limiter, sinon à éluder, leurs possibilités d'investigation”* (Crim.4 juin 1991 JEULAND, Bull. crim. n° 237).

Ainsi s'agissant encore du livre de paie (abrogé), pour lequel le refus réitéré de non présentation par l'employeur, malgré plusieurs rappels de l'agent de contrôle, constituait le délit d'obstacle (Crim. 4 octobre 1988 SCETBON, Jurisp. soc. UIMM, n° 89-511).

La qualification délictuelle prévue par l'article L. 8114-1 du code du travail ne peut être retenue qu'en présence d'un élément intentionnel (voir infra chapitre 3 *“incidents de contrôle”*). Tel est notamment le cas de la présentation par l'employeur, en connaissance de cause de documents dépourvus de sincérité et d'exactitude (en l'occurrence des récapitulatifs d'horaires ne comportant pas d'indications sur des heures supplémentaires payées sous forme de primes exceptionnelles) la Cour de cassation énonçant que ceci procède d'une volonté de ne pas se soumettre à la réglementation, et constitue un obstacle au contrôle (Crim. 30 mars 1999 SERREAU).

#### -4° La vérification d'identité

##### > 259

La loi du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité a modifié le contenu des articles L. 8113-2 et L. 8112-5 du code du travail en élargissant le pouvoir général de contrôle confié aux inspecteurs et contrôleurs du travail. Ainsi, cette loi permet aux inspecteurs et contrôleurs de demander aux employeurs et aux personnes occupées dans l'établissement de justifier de leur identité et de leur adresse. Ce nouveau moyen de contrôle n'est pas réservé aux seules interventions liées aux domaines du travail illégal et de la main d'œuvre étrangère. En matière de travail dissimulé spécifiquement, l'article L. 8271-11 (modifié par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie) permet aux agents de contrôle de demander à toute personne dont ils sont amenés à recueillir les déclarations de justifier de leur identité et de leur adresse.

Ce pouvoir de contrôler l'identité peut en effet être utilisé pour chacune des circonstances où il est utile et nécessaire de connaître avec certitude l'identité d'une personne employée sur un lieu de travail. L'usage de ce nouveau pouvoir permettra notamment de recueillir l'état civil exact de la personne à qui sera imputée une infraction constatée afin de consigner l'identité précise du pénalement responsable dans le procès-verbal correspondant.

Cependant, la loi du 26 novembre 2003 étant muette en ce qui concerne les documents par lesquels l'identité et l'adresse peuvent être valablement justifiées, il y a lieu de se tenir, pour ce qui concerne l'identité, aux pièces officielles habituelles (carte nationale d'identité, passeport, permis de conduire, titre de séjour, autorisation provisoire de travail...) et pour ce qui est spécifiquement du domicile, aux documents ordinairement requis dont l'intéressé est susceptible d'être muni (carte grise, carte électorale, carte internationale d'assurance automobile, quittances...).

##### > 260

La faculté de requérir la présentation de pièces justificatives de l'identité et du domicile n'est pas assortie du pouvoir de vérifier ou de rechercher, par des moyens coercitifs, l'identité des personnes contrôlées.

Par conséquent, la personne qui refuse de justifier de son identité ou de son adresse à un inspecteur ou un contrôleur du travail s'expose, pour ce fait, à ce que soit relevé à sa charge le délit d'obstacle prévu et réprimé par l'article L. 8114-1 du code du travail.

Une vérification ou une recherche pourrait, par contre, être réalisée par un officier de police judiciaire ou, sous la responsabilité de celui-ci, par un agent de police judiciaire lorsque le concours des services de police ou de gendarmerie a été demandé (articles 78-2 et 78-3 du code de procédure pénale).

L'article 78-2 du code de procédure pénale dispose que *“les officiers de police judiciaire et, sur l'ordre et sous la responsabilité de ceux-ci, les agents de police judiciaire et agents de police judiciaire adjoints (...) peuvent inviter à justifier, par tout moyen, de son identité toute personne (...)”*.

Il est ici important de distinguer :

- la nature de l'exercice des pouvoirs des inspecteurs du travail, qui dressent des procès-verbaux *“dans l'exercice de leurs attributions de police judiciaire conformément aux dispositions des articles L. 8112-1 et L. 8113-7 du code du travail”* (Crim. 6 novembre 1985 BLANCHARD, Bull. crim 1985, n° 378),
- la nature des prérogatives résultant de la mise en œuvre de ces pouvoirs et que le code du travail énumère limitativement en ne leur conférant pas le statut d'officier de police judiciaire,
- les pouvoirs attachés à cette fonction par le code de procédure pénale.

En matière d'emploi des travailleurs étrangers, les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter par ceux-ci, en application des articles L. 8112-1, L. 8112-2 et L. 8112-3 (modifié par la loi du 26 novembre 2003, attribuant une nouvelle compétence à l'inspection du travail pour le constat des infractions aux articles L. 622-1 et L. 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile) et R. 5221-1 du code du travail, le titre de séjour délivré par le préfet, ou l'autorisation provisoire de travail délivrée par la DDTEFP, aux fins de vérifier notamment, si les conditions de séjour ou d'exercice d'une profession salariée sont régulièrement satisfaites.

#### -5° Le droit de prélèvement

##### A. Sources

##### > 261

Le droit de prélèvement trouve sa source dans les conventions de l'OIT sur l'inspection du travail. L'article 12 iv) de la convention n° 81 et l'article 16 iii) de la convention n° 129 disposent que les inspecteurs du travail seront autorisés à : *“prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin”*.

Ce droit est transcrit dans le code du travail à l'article L. 8113-3 qui dispose : *“Concurremment avec les officiers de police judiciaire et les inspecteurs et agents de la répression des fraudes, ils (les inspecteurs du travail) ont qualité pour procéder aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés. En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de la loi du 1er août 1905 sur la répression des fraudes (code de la consommation article L. 213-1 et suivants)”*.

Les mêmes prérogatives sont reconnues aux médecins-inspecteurs du travail par les articles L. 8123-3 et L. 8123-4 du code du travail, ainsi qu'aux ingénieurs de prévention des directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle par l'article L. 8123-6 du code du travail.

L'introduction dans le code de l'environnement d'un pouvoir de prélèvement (L. 521-14 s.) est intervenu dans le cadre du règlement communautaire REACH adopté le 18 déc. 2006, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007.

##### B. Conditions d'application

##### > 262

En matière de risques professionnels liés à l'utilisation de substances ou produits dangereux, on peut distinguer deux types de procédures :

- la première prise sur le fondement de l'article R. 4722-10 du code du travail s'apparente en fait à un recueil de résultats d'analyses, puisque le prélèvement est opéré par un organisme technique agréé à la suite d'une mise en demeure notifiée



par l'inspecteur du travail à l'employeur, après avis du médecin du travail, de faire procéder à des analyses de produits ou substances. Ce type de prescription n'est juridiquement possible qu'en présence d'un texte particulier ayant prévu la désignation d'organismes agréés à cet effet. C'est notamment le cas pour les substances suivantes : benzène (décret du 13 février 1986), plomb (décret du 1 février 1988), amiante (décret modifié du 7 février 1996), dans l'attente cependant de la publication de l'arrêté qui doit être pris pour déterminer la liste des organismes agréés (sur la procédure, se reporter à l'article R. 4412-151, à l'arrêté du 28 novembre 1997, à celui du 20 août 1996 et au PLUYETTE, éd. 2003, pages 794 et 1954).

On se reportera pour les autres types de recueil d'analyses ou de résultats au paragraphe 6 "*droit de prescrire des vérifications*".

- la seconde procédure précisée par l'article L. 8113-3 ne peut être mise en œuvre que sur le fondement des décrets d'application de la loi du 1er août 1905 sur la répression des fraudes. En l'état actuel des textes, il s'agit d'un droit de prélèvement théorique puisque le décret du 22 janvier 1919 qui détermine les modalités concrètes du droit de prélèvement impose, outre une procédure lourde de recueil d'échantillons, l'agrément ou l'homologation obligatoire préalable des laboratoires ou organismes habilités par les services ministériels concernés aux fins d'effectuer l'analyse des échantillons des substances ou produits prélevés.

### > 263

En liaison avec la nature de l'intervention de l'inspection du travail face à l'existence d'un risque chimique, il convient ici de noter la modification de l'article L. 4731-2 du code du travail, introduite par l'article 188 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, et qui prévoit la possibilité d'un arrêt temporaire de l'activité concernée, mis en œuvre par l'inspecteur du travail, si à l'issue d'une mise en demeure et après vérification par un organisme agréé, la situation d'exposition des salariés à une situation dangereuse, générée par un risque de nature chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, demeure dans des niveaux de concentration supérieurs à ceux prévus par les valeurs limites, fixées par le décret pris en application de l'article L. 4451-2 du code du travail (voir n° 540 s.).

De manière générale, s'agissant du droit de prélèvement, pour toute autre substance ou produit, aucun organisme ou laboratoire n'a été agréé par le ministère du travail, et aucune circulaire d'application de l'article L. 8113-3 n'existe actuellement pour préciser l'application de ces dispositions.

En l'absence d'organismes agréés il est toujours possible d'obtenir des informations sur la dangerosité d'une substance auprès de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), mais ces informations ne sauraient constituer à elles seules des constatations suffisantes en matière pénale.

Dans la pratique et malgré l'importance qu'elle représente au regard de la prévention des risques différés, cette procédure est actuellement peu usitée dans les services d'inspection du travail.

---

## **-6° Le droit de prescrire des vérifications**

---

### **A. Sources**

#### **> 264**

La possibilité pour les inspecteurs et contrôleurs du travail de prescrire des vérifications concerne exclusivement le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ce droit est prévu par des textes particuliers figurant dans le livre II du code du travail, ou dans des textes non codifiés (voir n° 526 s.).

Il convient de rappeler que la "*demande de faire procéder à des vérifications*" ne doit pas être confondue avec la mise en demeure "*de mise en conformité*" (article L. 4721-4 du code du travail), ou avec les mises en demeure du directeur

départemental du travail (article L. 4721-1), lesquelles précèdent obligatoirement l'acte de verbalisation, sauf circonstances particulières se rapportant aux situations de danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs (voir n° 515 s.).

Ces demandes de vérification ont pour objectif de permettre aux agents de l'inspection du travail de s'assurer du respect d'un certain nombre de prescriptions et donc de connaître avec exactitude la réalité technique d'une situation relative à l'utilisation d'équipements, à la sécurité des installations, ou encore aux ambiances de travail, ayant une incidence directe sur la santé et la sécurité des salariés.

#### **> 265**

Les résultats de ces vérifications, une fois portés à la connaissance des agents de contrôle, sont de nature à les éclairer sur la conformité aux prescriptions légales et réglementaires fixées dans le code du travail ou dans des textes particuliers et peuvent corroborer des constatations préalables ou lever le doute sur l'état d'application de la réglementation.

Une fois en possession de ces éléments, l'agent peut alors prescrire à l'employeur de se conformer à la réglementation, et utiliser les moyens à sa disposition : observation, mise en demeure lorsque celle-ci est prévue, ou procès-verbal lorsque les conditions visées à l'article L. 4721-5 du code du travail sont réunies.

**> 301**

A l'occasion de l'accomplissement de leurs missions, les inspecteurs et contrôleurs du travail font parfois l'objet d'actes d'obstruction de différentes natures qui visent à faire obstacle à leur contrôle.

Le présent chapitre permettra d'examiner :

- les dispositions spécifiques du code du travail qui répriment de tels actes,
- les incriminations du code pénal qui complètent ce régime répressif,
- l'action administrative qu'il conviendra, le cas échéant d'organiser,
- ainsi que la protection juridique assurée par l'État à ses agents.

En dernier lieu, la question de la responsabilité pénale des agents sera étudiée.

Le tableau ci-dessous permet de retracer l'évolution des incidents répertoriés par le ministère du travail entre 2001 et 2005 :

	2001	2002	2003	2004	2005
<b>PV obstacles</b>	205	221	223	208	247
<b>PV outrages et violences</b>	21	16	41	29	55
<b>Observations obstacles</b>	509	496	716	981	841
<b>Observations outrages et violences</b>	45	52	60	123	109

**Section 1****L'obstacle****-1° Origines****> 302**

Le texte répressif sanctionnant "*l'obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspecteur du travail*" trouve son origine dans la loi du 2 novembre 1892 qui institue le corps des inspecteurs du travail ; il a été élargi aux contrôleurs du travail par la loi du 18 mai 1965, et correctionnalisé par la loi du 5 juillet 1972 (pour une étude plus approfondie de ce thème, se reporter à la note technique de la MICAPCOR du 30 juillet 1993 et à l'excellente étude de notre collègue Marie-Lise PUCCEL "*la protection spécifique aux agents de l'inspection du travail dans l'exercice de leurs fonctions*", mémoire de 3<sup>ème</sup> cycle - Institut de droit social et sanitaire - Université de Poitiers - septembre 1994 disponible à la bibliothèque de l'INTEFP).

**-2° Définition****> 303**

Ce délit est prévu par l'article L. 8114-1 du code du travail. Il sanctionne "*l'obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail*".

Les agents concernés sont ceux qui ont les compétences requises pour procéder au contrôle de la législation et disposent du droit d'entrée dans les entreprises (voir n° 232 s.).



Les personnes susceptibles d'être poursuivies sont toutes celles qui font obstacle aux missions des agents de l'inspection du travail ; il ne s'agit donc pas nécessairement ou uniquement de l'employeur ; ainsi peuvent être poursuivies :

- l'épouse de l'employeur qui avait retardé les agents de contrôle en leur refusant tous renseignements et en alertant des membres de son syndicat professionnel (Crim. 10 janvier 1986 PEPIN Pierrette épouse TRIHAN, Juri-Social n° 3 1986 F27),
- ou des personnes extérieures à l'entreprise (Tribunal correctionnel de Bordeaux 15 avril 1991).

### -3° Eléments constitutifs de l'infraction

#### A. L'élément intentionnel

##### > 304

“Plus encore que les actes accomplis par le prévenu, c'est le but recherché ou atteint par celui-ci qui réalise ou non l'infraction d'obstacle. C'est l'intention délictueuse qui donne corps à l'élément matériel” G. GIUDICELLI et J.-J. DAIGRE (cités par M-L PUCCEL dans son mémoire, voir supra).

Cette infraction doit ainsi être nettement distinguée des contraventions visant le non respect par l'employeur des obligations de mise à disposition de documents. “Le délit d'obstacle est constitué lorsqu'un élément de nature intentionnelle s'ajoute au simple défaut de présentation des documents prévus par la loi” (Paul RAMACKERS et Laurent VILBOEUF, Editions JURISCLASSEUR, Traité fasc. 10-20).

L'infraction sera constituée dès lors que le comportement et l'intention du prévenu visent à empêcher ou rendre plus difficile le contrôle de l'administration.

#### B. L'élément matériel

##### > 305

La jurisprudence caractérise l'infraction en se fondant notamment sur les éléments matériels suivants :

- le refus de laisser rentrer l'agent de contrôle dans les locaux de travail et leurs dépendances ainsi : Crim. 12 juillet 1902 (contrôle de nuit), Crim. 6 août 1921 (boulangerie), Crim. 19 mars 1985, LEGROS, Bull n° 113 (domiciliation de l'employeur dans l'établissement contrôlé) ;
- la limitation des pouvoirs d'investigation de l'agent de contrôle (Crim. 22 juillet 1981 VAN WOLLEGHEM, Bull. crim. n° 33 Gaz Pal. 1982 I p. 165) ;
- l'opposition à l'audition d'un salarié (Crim. 8 juillet 1980 GERY) ;
- le refus de communiquer les documents et registres, toutefois, hors cas d'enquête en matière de discrimination (matière dans lesquels les pouvoirs sont étendus depuis 2001, voir n° 251), il ne peut être exigé que la présentation des seuls livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition légale ou réglementaire (Crim. 17 mars 1992 JACQUEL, Bull. crim. n° 116) ;
- la communication d'informations erronées : ainsi sur la dissimulation du nombre de salariés employés par l'entreprise (Crim. 25 février 1905, Bull. crim. 1905, 149 ; Crim. 13 décembre 1913, Bull. crim. 1913, 1 053 ; Crim. 26 novembre 1980 PARIENTE, Juri-Social n° 35 1 981 F 18 ; Crim. 27 octobre 1987) ; de fiche de paie ne correspondant pas à l'horaire réel et le paiement dans le même temps d'heures supplémentaires sous forme de primes exceptionnelles (Crim. 4 février 1992, jurisp. soc. UIMM n° 92-551), ou la transmission d'horaire inexacts (Crim. 28 octobre 1993, cité dans MICAPCOR NM 24 Doc 4-81) ; ou de l'envoi de faux extrait de procès-verbaux du comité d'entreprise (Crim. 28 février 1991, RJS 1991, 328 N° 618) ;
- la manifestation ostentatoire du désir de voir l'agent de contrôle quitter l'entreprise (Crim. 26 novembre 1980, juri-social n° 35).

### Section 2

## La rébellion, les outrages et les atteintes volontaires à la personne

#### > 306

L'article L. 8114-2 du code du travail prévoit que les dispositions du code pénal qui répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs et contrôleurs du travail.

### -1° La rébellion

#### > 307

Cette incrimination est définie par les articles 433-6 à 433-10 du code pénal regroupés dans une section traitant de “la rébellion”.

Ce délit est constitué par tout acte de violence visant à empêcher une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public d'accomplir sa mission (433-6 du code pénal).

Lorsque ce délit est commis par plusieurs personnes, les sanctions encourues sont aggravées (433-7 § 2 du code pénal) ; il en va de même en cas de rébellion armée (433-8 § 1) ou de rébellion armée commise par plusieurs personnes (433-8 § 2).

Notons par ailleurs que la provocation à la rébellion par des cris ou des discours publics, par des écrits affichés ou distribués ou par tout autre moyen de transmission de l'écrit, de la parole ou de l'image fait également l'objet de sanction pénale (433-10).

#### > 308

La rébellion se caractérise par l'intention délibérée de l'auteur de mettre obstacle à l'exécution des lois ou des actes de l'autorité publique (Trib. corr. Nanterre 29 avril 1975, Gaz Pal 1 976,1.367).

Il n'est pas nécessaire que des coups aient été portés pour caractériser le délit (Trib. corr. Montpellier 24 juin 1905, DP 1907. 1. 309), mais la résistance opposée devra être de nature à impressionner vivement (Crim. 15 mars 1972, Bull. crim. n° 106).

La résistance passive n'est pas punissable (Crim. 27 juin 1908, Bull. crim. n° 272 ; Crim. 23 mai 1913 Bull. crim. n° 244).

Il ressort de cette analyse que la rébellion constitue un délit d'obstacle aggravé qui se caractérise par des actes de violence ou des actes de nature à impressionner vivement le dépositaire de l'autorité publique ou l'agent chargé d'une mission de service public.

### -2° L'outrage, la diffamation et la dénonciation calomnieuse

L'article 433-5 du code pénal sanctionne les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public ou dépositaire de l'autorité publique de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie.

#### A. Définition

##### > 309

Cette incrimination vise toute expression dont la signification est propre à diminuer l'autorité morale de l'agent concerné. L'outrage sera retenu dans la seule mesure où l'acte incriminé a été accompli alors que l'agent visé exerçait sa mission.



## B. Matérialité

### > 310

L'outrage peut résulter de paroles, d'attitudes ou de gestes quelconques, qui ne sont ni grossiers, ni offensants par eux-mêmes, mais qui sont de nature à porter atteinte à l'autorité morale de la personne visée et à diminuer le respect dû à son autorité (Trib. corr. Sables d'Olonne 1<sup>er</sup> février 1951, D 1 951,180). Le délit d'outrage se caractérisera généralement par des propos grossiers, malveillants, des menaces et à fortiori des agressions physiques ; le délit pourra être constitué par des paroles et attitudes injurieuses, mais également par l'écrit (Crim. 1<sup>er</sup> décembre 1981 : à propos d'une lettre adressée à l'inspecteur du travail lui interdisant l'accès aux locaux de l'entreprise, le menaçant de plaintes et de poursuites auxquelles il serait donnée la publicité souhaitable et l'invitant en outre à demander à ses supérieurs si ses procédés ne relevaient pas du "fascisme" etc., Rev. Ech. travail n°13, la Doc. française).

Il convient de noter toutefois que seuls les écrits non rendus publics peuvent être constitutifs du délit d'outrage. Si l'écrit est rendu public, c'est la loi sur la presse qui s'appliquera et l'auteur des faits pourra être poursuivi des chefs d'injure et diffamation.

En outre, la force probante du procès-verbal de l'agent de contrôle ne s'applique qu'aux infractions à la législation du travail et non au délit d'outrage dont il est lui-même victime (Crim. 8 avril 1986 SAGUN, La semaine juridique Édition entreprise 1987, chronique de droit pénal du travail n° 16746).

Ainsi peuvent être considérés comme des outrages :

- des "critiques acerbes contenues dans une lettre" adressée à un inspecteur du travail (voir note de la mission NM 28 - DOC 4-142),
- "toute action du corps, toute mimique, toute attitude exprimant clairement le dédain ou le mépris de la personne à laquelle il s'adresse" (Trib. corr. Besançon 15 mars 1963, D 1963-324),
- le fait de fixer un agent avec une persistance provocante et d'un air narquois, ainsi que le fait de le suivre constamment plusieurs heures de suite (Trib. corr. Châlons-sur-Marne 22 nov. 1972, Gaz Pal. 1973 Sam.156),
- le fait d'arracher des mains d'un agent le dossier qu'il tenait (Cass. crim. 19 juin 1985, Gaz Pal. 1985.2.654),
- "l'outrage indirect", lorsqu'il est établi que les propos outrageants ont été proférés devant une personne qui, à raison même de sa qualité, devait nécessairement en rendre compte à l'agent visé (Crim. 30 mars 1944, Bull. crim. n° 88 ; 8 mars 1955 ibid n° 142 et autres...).

En revanche ne sont pas considérés comme des outrages :

- une simple protestation émise contre l'illégalité d'un acte (Crim. 15 févr. 1955, Bull. crim. n° 106),
- le mensonge commis dans le but d'échapper à des poursuites (Crim. 12 déc. 1991, Bull. crim. n° 294).

## C. Pénalités applicables

### > 311

Aux termes de l'article 433-5 § 1 du code pénal, l'outrage envers une personne chargée d'une mission de service public est puni d'une amende de 7.500 euros. L'alinéa deux de ce même article prévoit l'aggravation de la peine lorsque l'outrage est commis à l'encontre de personne dépositaire de l'autorité publique.

Questionnée par la MICAPCOR, la direction des affaires criminelles du ministère de la justice a fait connaître dans une lettre du 8 juin 1994 que "sous réserve de l'interprétation des tribunaux, les inspecteurs et contrôleurs du travail (...) paraissent devoir être considérés, quelles que soient les attributions qu'ils exercent dans le cadre de leurs activités professionnelles, comme des dépositaires de l'autorité publique" (cf. MICAPCOR NM 26 DOC 1 243).

## D. La diffamation et l'injure publiques

### > 312

Il convient de bien distinguer l'outrage ainsi défini de la diffamation publique (article 29 à 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse) qui consiste en une allégation ou l'imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé. La diffamation est répréhensible même si l'allégation prend une forme dubitative ou si la personne ou le corps n'est pas expressément nommé. Dans ce cas l'identification doit être rendue possible par les termes employés.

### > 313

L'injure publique (ibidem) implique une expression outrageante (atteinte à l'honneur ou à la considération) ou un terme de mépris ou encore une invective (par nature grossière et violente) mais sans imputation d'un fait.

La diffamation et l'injure publique supposent une publicité par certains moyens énoncés limitativement par la loi relative à la liberté de la presse.

La poursuite de ces deux infractions obéit à des règles de procédure particulières.

La prescription est de 3 mois (un an si la diffamation ou l'injure a été commise envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur origine...). Une plainte préalable est nécessaire et le désistement de la victime met fin à l'action publique.

La diffamation publique est punie d'une peine d'amende de 12.000 euros.

Si elle est commise envers un fonctionnaire public, un dépositaire de l'autorité publique, ce qui est le cas des inspecteurs et contrôleurs du travail, elle est punie de 45.000 euros d'amende.

L'injure publique est punie de 12.000 euros d'amende qu'elle soit commise envers un particulier ou un fonctionnaire public ou un dépositaire de l'autorité publique.

Les règles procédurales sont complexes et dérogoires du droit commun. Une simple irrégularité suffit à vicier la procédure, ce qui explique que beaucoup de poursuites n'aboutissent pas à des condamnations.

## E. La dénonciation calomnieuse

### > 314

La dénonciation calomnieuse est définie par les articles 226-10 et suivants du code pénal qui visent la dénonciation d'un fait, que l'on sait totalement ou partiellement inexact, susceptible d'entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et qui est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à un supérieur hiérarchique.

La mauvaise foi est un élément constitutif de l'infraction. Elle consiste dans la connaissance de la fausseté du fait dénoncé.

La poursuite de ce délit obéit aux règles procédurales de droit commun. Il est en conséquence conseillé à l'agent de contrôle qui serait injustement mis en cause en raison de son action, par exemple par un courrier adressé à son supérieur hiérarchique, de déposer plainte de ce chef plutôt que du chef de diffamation.



### -3° Les atteintes volontaires à la personne

#### > 315

Les atteintes volontaires à la personne sont définies par le titre deuxième du livre deux du code pénal.

Pour mieux définir les différentes incriminations qui se rapportent aux atteintes volontaires on se reportera utilement au tableau ci-après :

ATTEINTES VOLONTAIRES A LA PERSONNE		
Assassinat	221-3	Réclusion criminelle à perpétuité
Meurtre	221-1	30 ans de réclusion criminelle
Meurtre d'une personne dépositaire de l'autorité publique	221-4	Réclusion criminelle à perpétuité
Violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner	222-7	15 ans de réclusion criminelle
Violence ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente	222-10 (4°)	15 ans de réclusion criminelle
Violence ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de 8 jours	222-12 (4°)	Emprisonnement : 5 ans Amende : 75.000 euros
Violence ayant entraîné une incapacité totale de travail inférieure ou égale à 8 jours ou n'ayant entraîné aucune incapacité de travail	222-13 (4°)	Emprisonnement : 3 ans Amende : 45.000 euros

Dans tous les cas, y compris lorsque les violences subies n'auront entraîné aucune incapacité de travail, il conviendra de faire procéder immédiatement à des constatations par un médecin, de rédiger dans les délais les plus brefs un rapport circonstancié établissant dans quelles conditions les faits se sont produits et, plutôt que de relever l'infraction par procès-verbal, de définir en relation avec le parquet les modalités de l'action judiciaire à envisager (dépôt de plainte, constitution de partie civile auprès du juge d'instruction ou citation directe devant le juge répressif).

### Section 3 La séquestration

#### -1° Définition

#### > 316

La séquestration est définie par l'article 224-1 du code pénal. C'est le fait pour une personne d'être maintenue dans un lieu par d'autres, contre sa volonté.

#### -2° Eléments constitutifs

Pour que l'infraction soit constituée, il est nécessaire que la victime soit empêchée d'aller et venir librement pendant un temps plus ou moins long ou tenue isolée du monde extérieur (Trib. corr. 24 nov. 1972, Cah. prud'h. 1973-106).

C'est notamment le cas lorsqu'un fonctionnaire est retenu à son bureau contre son gré ; mais dans un tel cas la séquestration ne sera certaine que dans la mesure où l'intéressé aura tenté de quitter son bureau sans y parvenir.

L'infraction est constituée même dans le cas où il n'est pas usé de violences.

### -3° Auteur de l'infraction

#### > 317

L'auteur de l'infraction doit avoir joué un rôle actif pour empêcher la victime de circuler librement ou l'isoler du monde extérieur ; la présence d'une personne à proximité des lieux de séquestration ne suffit pas à caractériser la participation à la commission de l'infraction même si l'action n'est pas désavouée par l'intéressé et qu'il déclare qu'il entend s'y associer (Crim. 6 sept. 1989, Dt Pénal 1990.55).

Concernant cette infraction, le lecteur pourra se reporter également à l'arrêt CABRIER (Crim. 23 mai 1989) à propos de la qualification de séquestration (non retenue ici) et des circonstances particulièrement graves dans cette affaire (simulacre de pendaison d'un inspecteur du travail en agriculture par des membres d'un syndicat d'exploitants agricoles) et les commentaires de Droit ouvrier sur cette affaire (n° avril 1990).

### Section 4 Les autres incidents

#### -1° La destruction, le détournement ou la soustraction d'acte, de titre ou de tout objet

#### > 318

La destruction, le détournement ou la soustraction d'acte, de titre ou de tout objet qui a été remis en raison de ses fonctions à un dépositaire de l'autorité publique est un délit prévu par l'article 433-4 du code pénal. Il vise notamment la soustraction ou la destruction de document (ou de photocopies de documents) remis à l'occasion d'un contrôle, ou, le cas échéant, de pièces administratives (dossier d'entreprise par exemple).

Ces faits peuvent être commis lors d'un contrôle, au bureau, ou dans d'autres lieux (soustraction dans un véhicule) y compris, bien sûr, en dehors de toute présence du dépositaire de l'autorité publique concerné.

#### -2° La menace et les actes d'intimidation

#### > 319

La menace de commettre un crime ou un délit contre un agent de l'inspection du travail dans l'exercice de ses fonctions est sanctionnée par l'article 433-3 du code pénal. En cas de menace de mort ou de menace dangereuse d'atteinte aux biens, la peine est aggravée.

### Section 5 Les constitutions de partie civile en cas d'incident

#### -1° L'agent victime

#### > 320

Dans certaines situations, l'agent victime d'un incident de contrôle souhaitera que des poursuites pénales soient engagées et éventuellement obtenir réparation du préjudice qu'il a subi.

En matière d'obstacle et d'outrages, l'agent pourra dresser procès-verbal (voir ci-dessus). Dans les autres cas de figure, un dépôt de plainte sera nécessaire, auprès d'un service de police ou de gendarmerie ou par lettre adressée auprès du procureur de la République.

En cas d'obstacle, il convient d'opérer une distinction suivant la nature de celui-ci. Lorsque l'obstacle vise directement un agent et se rapproche d'une voie de fait, la Cour de cassation a admis la possibilité pour le fonctionnaire de se constituer



partie civile (Crim. 19 mars 1985, LEGROS, n° 84-90353). En revanche, si l'obstacle est constitué par un refus de présentation de documents, on peut penser que la solution serait différente, l'agent ne subissant pas de préjudice personnel. La haute juridiction a par exemple rejeté la constitution de partie civile des gardes de la chasse l'office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS), qui ne sauraient prétendre avoir subi un préjudice personnel et direct découlant du délit de refus d'obtempérer à une sommation de s'arrêter (Crim. 9 nov. 2004, Bull. crim. n° 272, JCP 2005.IV.1051)

Dans les autres situations (outrages, violences...), la constitution de partie civile est toujours possible. Le choix appartient à l'agent, avec la possibilité de bénéficier de la protection fonctionnelle (voir ci-dessous).

Les modalités de constitution de partie civile sont diversifiées : soit auprès de l'officier de police judiciaire, soit auprès du tribunal, soit à l'audience (voir n° 1135).

### -2° Les organisations syndicales

#### > 321

Les syndicats professionnels ont pour objet la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts (article L. 2131-1 du code du travail). Les syndicats ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (article L. 2132-3 du code du travail). C'est ainsi qu'ils peuvent se constituer partie civile à l'occasion des incidents de contrôle mettant en jeu « l'intérêt collectif » des agents de l'inspection du travail.

#### > 322

Cette notion d'intérêt collectif peut susciter des débats suivant la nature de l'incident. Les arrêts rendus dans ces circonstances sont parfois contradictoires. Pour les obstacles, l'action des syndicats est possible (Crim. 19 mars 1985, LEGROS, n° 84-90353 ; Crim. 4 oct. 1988, Bull. crim. N° 328 ; D. 1988 IR 272). En matière d'outrage, la Cour de cassation a tantôt écarté l'action des syndicats (Crim. 11 juill. 1994), tantôt l'a reconnue (Crim. 4 oct. 1988, Bull. crim. n° 328). La constitution de partie civile d'une organisation syndicale a été admise à l'occasion d'une dénonciation calomnieuse dont a été victime un contrôleur du travail (Crim. 11 mars 2003, José Torres et le Fournil Biterrois, n° 02-82352).

### -3° L'État

#### > 323

Selon l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'État est tenu de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait... Il est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire. Il dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Cette action est exercée par l'agent judiciaire du trésor (ministère de l'économie et des finances).

Il en résulte que l'État dispose d'une action lui permettant de se constituer partie civile devant la juridiction pénale contre l'auteur d'attaques ou de menaces proférées envers un agent de contrôle. Mais cette action ne peut tendre qu'à lui permettre d'obtenir de l'auteur des menaces les sommes qu'il aurait lui-même versées au fonctionnaire victime (Crim. 18 juin 1991, Bull. crim. n° 261). L'action civile de l'État est recevable même lorsque le fonctionnaire victime de l'infraction ne s'est pas personnellement constitué partie civile (Crim. 1<sup>er</sup> déc. 1970, Bull. crim. n° 613, JCP 1971.II.16717, note Chambon).

Dans le cadre de la poursuite et de la condamnation du meurtrier de Sylvie Tremouille, contrôlease du travail en Dordogne, l'État s'est constitué partie civile (Cour d'assises de la Dordogne, arrêt civil du 2 juin 2007). Cela a également été le cas dans l'affaire « Terre-net ». Des agriculteurs ont été poursuivis après avoir exprimé leurs réactions à la suite du double homicide de Dordogne sur un forum de discussion d'un site internet consacré à l'agriculture. Deux exploitants agricoles ont été reconnus coupables d'apologie publique d'atteintes involontaires à la vie et condamnés à une amende.

L'agent judiciaire du Trésor, représentant l'État, a obtenu un euro de dommages et intérêts à la suite de sa constitution de partie civile (TGI de Paris, 17<sup>e</sup> chambre, 30 mai 2006, n° 0433708911).

## Section 6

### La protection des agents

#### -1° Les règles de protection des agents

##### > 324

Les règles de protection des agents publics ont été précisées dans la circulaire DAGPB du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents de l'État.

Le principe de la protection fonctionnelle est posé par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales (...). La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

#### A. Les situations visées

##### > 325

La protection est due dans deux types de situations :

- Les agents publics bénéficient de la protection de l'administration contre les « attaques » (menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages) dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer le préjudice qui en est résulté (article 11 alinéa 3 de la loi du 13 juillet 1993),
- Les agents publics, y compris les anciens agents publics, sont protégés par l'administration lorsque leur responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions (article 11 alinéa 4 de la loi 96-1093 du 16 décembre 1996).

En dehors de ces hypothèses, les agents publics bénéficient d'une garantie contre les condamnations civiles prononcées à raison d'une faute de service (article 11 alinéa 2 de la loi du 13 juillet 1983).

Les développements qui suivent concernent l'hypothèse où un agent de contrôle est victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions. Les règles particulières de mise en œuvre de la protection dans le cas où un agent est mis en cause pénalement seront étudiées dans la section 7 (responsabilité pénale des agents).

#### B. Les principes généraux de la protection

##### > 326

L'administration a l'obligation légale de protéger ses agents contre les attaques dont ils font l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ou contre les mises en cause de leur responsabilité civile et pénale devant le juge à raison de faits qui n'ont pas le caractère de faute personnelle.

L'administration ne peut refuser cette protection à un agent lorsque les conditions sont remplies (CE 17 janvier 1996 Melle LAIR) même si le comportement de l'agent n'a pas été entièrement satisfaisant (CE 24 juin 1977 Dame DELEUSE) ou si les faits ont été commis à un poste que l'agent n'occupe plus (CE 17 mai 1995 KALFON).

Si les conditions d'octroi de la protection juridique sont réunies, seul un intérêt général dûment justifié et avec une conception particulièrement restrictive par la jurisprudence peut fonder un refus de protection (CE 14 février 1975 TEITGEN). Le refus injustifié de protection engage la responsabilité de l'administration si l'agent subit de ce fait un préjudice (CE 17 mai 1995 KALFON).



### C. Les agents susceptibles de bénéficier de la protection

#### > 327

Cette protection est accordée à toutes les catégories de fonctionnaires, en activité ou en retraite, aux agents publics non titulaires, aux fonctionnaires stagiaires.

Les agents placés en disponibilité, détachés ou mis à disposition d'un organisme privé bénéficient de cette protection si leur demande résulte de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions au sein d'un organisme public ou que leur responsabilité a été mise en cause alors qu'ils agissaient en qualité de fonctionnaires

### D. L'administration compétente pour accorder la protection

#### > 328

La protection fonctionnelle est due aux agents «par la collectivité dont ils dépendent». Il s'agit de la collectivité dont relève l'agent à la date à laquelle il est statué sur la demande (CE 5 décembre 2005, Commune du Cendre). Il peut s'agir de la collectivité à laquelle l'agent public était rattaché lorsqu'il a quitté de manière temporaire ou définitive l'administration.

### E. Les procédures communes aux différents types de protection

#### 1. L'introduction de la demande

#### > 329

L'agent victime d'une «attaque» ou poursuivi devant une juridiction répressive pour faute de service doit en informer l'administration dont il relève à laquelle il présente sa demande. A ce titre, il lui appartient de formaliser sa demande par un courrier adressé au service compétent sous couvert de sa hiérarchie. Cette demande doit être motivée et apporter toutes précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour éclairer l'administration dans sa prise de décision.

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose que cette demande soit faite dans un délai précis mais il est préférable que l'agent formule sa demande avant d'engager des poursuites contre l'auteur des «attaques» ou dès qu'il a connaissance du déclenchement de l'action civile ou pénale intentée contre lui. Cette précaution lui évite d'avancer les frais d'avocat de même que le montant des condamnations civiles.

L'agent qui souhaite bénéficier de cette protection doit en faire la demande par écrit auprès du chef de service déconcentré dont il relève en communiquant tous les éléments d'information et justificatifs concernant les faits et circonstances motivant sa demande.

Pour les cas présentant un certain caractère de gravité, une information complémentaire devra être effectuée auprès du préfet et du procureur de la République et pour les faits particulièrement graves auprès du cabinet du ministre.

#### 2. La décision d'octroi ou de refus de la protection

#### > 330

L'administration saisie d'une demande de protection doit, dans toute la mesure du possible, y apporter une réponse écrite dans les meilleurs délais possibles. En cas d'acceptation, elle devra indiquer selon quelles modalités elle envisage d'accorder cette protection.

Tout refus doit être exprimé de manière explicite, motivé et comporter la mention des voies et délais de recours. A défaut, le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration vaudra décision de rejet de la demande. Si la demande de protection concerne plusieurs agents, chaque demande est examinée au cas par cas. Quel que soit le type de protection accordée, l'administration veillera à mettre en œuvre les moyens matériels et l'assistance juridique les plus appropriés pour assurer la défense de l'agent.

Le chef de service déconcentré transmet la demande accompagnée d'un avis circonstancié à la mission du contentieux général placée auprès du DAGEMO qui prend la décision d'octroyer ou non la protection. Lorsque les activités d'inspection du travail seront mises en cause, la décision sera prise après accord préalable de la DGT. La décision est signifiée à l'agent concerné sous couvert du chef de service déconcentré dont il relève.

### 3. L'autonomie du droit de la protection au regard du droit disciplinaire

#### > 331

Si les circonstances de l'espèce ayant justifié l'octroi de la protection ont eu pour effet de mettre en évidence l'existence d'une faute disciplinaire commise par l'agent ou tout autre agent de la collectivité publique concernée, l'obligation de protection n'exclut pas l'engagement de poursuites disciplinaires contre lui (CE 28 octobre 1970, DELANDE)

### 4. Portée de la protection

#### > 332

En cas de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrage subis, l'État est tenu de provoquer les mesures susceptibles d'assurer la protection (article 11 § 3 de la loi du 13 juillet 1983). Toutefois, l'État a le choix de mettre en œuvre les mesures appropriées pour assurer cette protection. Le contenu de ces mesures est soumis au contrôle du juge administratif (Conseil d'État 21 novembre 1980 DAOULAS).

### F. Les dispositifs communs aux différents types de protection

#### > 333

L'agent pourra bénéficier d'une prise en charge par l'administration des frais de procédure judiciaire :

- les honoraires d'avocat «dans la limite d'un montant raisonnable». Les honoraires pourront être directement réglés par la DAGEMO si l'avocat accepte les délais de paiement entraînés par l'application des règles de comptabilité publique ; dans le cas contraire, les frais d'avocat seront remboursés à l'agent sur présentation des justificatifs utiles (relevé détaillé d'honoraires, copies des conclusions produites par l'avocat, copie du jugement, relevé d'identité bancaire de l'agent). L'administration n'est pas tenue de prendre à sa charge l'intégralité des frais, que l'avocat soit choisi ou non parmi ceux qu'elle propose (CE 2 avril 2003 CHANTALOU) et peut les négocier avec l'avocat. Il est recommandé d'établir une convention d'honoraires entre l'avocat et l'administration,
- la prise en charge des frais de justice (montant des consignations réclamées, montant des frais exposés dans le cadre d'une action civile),
- les frais d'huissier,
- le montant des frais afférents à ses déplacements ainsi qu'à ceux de son avocat nécessités par la procédure judiciaire,
- les dépens : droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les juridictions, indemnités de témoins et rémunérations des experts.

Lorsque l'agent le souhaite, l'administration peut l'accompagner tout au long de la procédure avec son avocat. Dans tous les cas, il n'appartient pas à l'administration d'orienter la défense des intérêts de l'agent qui doit conduire lui-même sa stratégie pénale en liaison avec son défenseur.

L'agent concerné pourra bénéficier d'autorisations d'absence rendues nécessaires par la procédure le concernant (convocations, entretiens avec son défenseur, réunions de travail organisées par l'administration, audiences). De telles autorisations pourront également être accordées aux agents participant aux réunions de travail organisées par l'administration ou se rendre aux audiences.



## G. La protection de l'agent public victime d'attaques

### > 334

Dès lors que les conditions d'octroi de la protection sont réunies, il appartient à l'administration «non seulement de faire cesser ces attaques, mais aussi d'assurer à l'agent une réparation adéquate des torts qu'il a subis» (CE 18 mars 1994 RIMASSON).

### 1. Les conditions et circonstances de l'octroi de la protection

#### > 335

La jurisprudence considère que la liste énumérée par l'article 11 alinéa 3 de la loi du 13 juillet 1983 n'est pas exhaustive et que l'administration est tenue de protéger les agents publics contre toutes les formes d'attaques, quel que soit leur auteur, dès lors qu'elles répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- les attaques qui ont pour but de nuire à l'agent en raison de ses fonctions ou de sa qualité de fonctionnaire ou d'agent public (CE 6 novembre 1968, MORICHERE). Par contre, la protection ne peut être obtenue par l'agent en l'absence d'attaque dirigée contre lui (CE 24 février 1995, VASSUER, n° 112538), pour des faits involontairement commis (ex. accidents de la circulation CE 9 mai 2005 AFFAGARD) ou dans le cas d'activités motivées par un intérêt personnel (CE 10 décembre 1971 VACHER-DEVERNAIS),
- elles sont dirigées contre la personne de l'agent public (violences physiques, menaces verbales ou écrites : CE 16 décembre 1977, VINCENT) ou contre ses biens personnels (CE 6 novembre 1968, BENEJAM),
- elles doivent être réelles : pour prétendre à la protection fonctionnelle, l'agent public doit établir la matérialité des faits dont il se dit victime et le préjudice direct qu'il a subi (CAA Paris, 16 mai 1989).

### 2. Les actions de prévention et de soutien

#### > 336

Ces actions sont mises en œuvre par la direction à laquelle appartient l'agent concerné selon des modalités adaptées au cas d'espèce et en fonction du contexte.

Elles interviennent afin d'éviter la réalisation d'un dommage pour l'agent ou après la commission de l'agression, et visent à soutenir l'agent et à éviter toute aggravation du préjudice et ont pour objet d'assurer la sécurité, le soutien et la prise en charge médicale de l'agent. Elles peuvent être les suivantes :

- assurer la sécurité de l'agent : changement de numéro de téléphone ou de l'adresse électronique professionnels, changement de service. En cas de menaces sérieuses, les autorités compétentes pourront en être informées pour une surveillance éventuelle du domicile,
- soutenir l'agent : la hiérarchie peut adresser une lettre de soutien à l'agent, le recevoir personnellement ou diffuser un communiqué de soutien,
- favoriser la prise en charge médicale de l'agent,
- intervenir directement auprès de l'auteur des «attaques» : envoi d'une lettre à l'auteur d'un incident mineur, convocation de celui-ci dans les locaux administratifs. Lorsque l'agresseur est lui-même un agent public, une procédure disciplinaire pourra, le cas échéant, être mise en œuvre à son encontre (CE 21 novembre 1980, DAOULAS).

Cette prise en charge peut être collective avec notamment la mise en place d'une cellule de soutien si l'agression a provoqué un traumatisme au sein du service. Cette cellule, qui réunit les acteurs concernés, définit les différentes actions à mener pour apporter une aide immédiate administrative et médico-sociale aux victimes avec une adaptation du dispositif en fonction de la gravité des cas à traiter.

### 3. Assistance juridique en cas «d'attaques»

#### > 337

L'assistance de l'administration pourra être utile en cas de mesures alternatives aux poursuites pénales ordonnées par le parquet à l'encontre de l'auteur des «attaques» comme la composition pénale.

### 4. L'indemnisation du préjudice par l'administration

#### > 338

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle le paiement des sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque (CE 18 mars 1994, RIMASSON) et qu'il ait ou non l'intention d'engager une telle action.

Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi du fait des attaques et il lui appartiendra alors d'évaluer, sous le contrôle du juge administratif, le préjudice sans être liée par le montant des dommages intérêts fixé par le juge pénal (CE 17 décembre 2004 BARRUCQ).

Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement tels que la réparation des préjudices matériels, moraux ou corporels. La procédure est initiée par l'agent en formulant une demande par courrier à laquelle sont jointes les pièces justificatives prouvant la réalité du préjudice dont il demande la réparation.

L'indemnisation peut être immédiate dès lors que ces pièces ont été produites (attestations d'arrêt de travail, paiement de frais médicaux...) sans qu'il soit nécessaire de rechercher si les auteurs ont été identifiés ou non. Toutefois, l'administration ne peut indemniser son agent lorsque la créance résultant de la demande d'indemnisation est éteinte par prescription quadriennale ou lorsque les préjudices personnels sont indemnisés au titre de la réparation des accidents de service. L'administration qui a réparé le préjudice est en droit de réclamer à l'auteur du préjudice le remboursement des sommes versées.

### 5. L'indemnisation par la juridiction

#### > 339

L'agent peut choisir de réclamer directement le versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi dans le cadre de l'action civile engagée devant la juridiction pénale en complément de l'action publique ou devant la juridiction civile. Cette indemnisation peut recouvrir divers préjudices (personnels, patrimoniaux ou extra patrimoniaux). Outre le versement de dommages et intérêts, l'agent peut obtenir la condamnation de l'auteur de l'attaque en remboursement du montant des frais exposés dans le cadre de la procédure de justice (article 700 du code de procédure civile, articles 475-1, 512 et 375 du code de procédure pénale).

Il appartient à l'avocat de l'agent victime de demander la condamnation du ou des responsables à lui payer ces frais. Le montant afférent devra être reversé à l'administration par l'agent ou son conseil dès lors que les frais d'avocat et de procédure sont intégralement supportés par celle-ci. La protection n'est plus due au fonctionnaire qui a obtenu réparation de son préjudice dans le cadre d'une action civile et que la condamnation de l'auteur des attaques est devenue définitive (CE 24 octobre 2005, Mme G).

### 6. Le remboursement des sommes exposées

#### Le remboursement par l'auteur des «attaques»

#### > 340

L'article 11 alinéa 5 de la loi du 11 juillet 1983 prévoit que «la collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale».

L'agent judiciaire du Trésor est seul compétent pour représenter l'État (article 38 de la loi du n° 55-366 du 3 avril 1955).



Il exerce le recours contre l'auteur des faits en se constituant partie civile pour obtenir le remboursement des sommes versées à l'agent tant au titre de la réparation de ses dommages matériels qu'au titre des prestations statutaires ayant couvert ses préjudices corporels ainsi que le remboursement des frais de procédure et l'indemnisation du trouble ayant porté atteinte au bon fonctionnement du service public.

#### Le remboursement par l'agent

##### > 341

L'administration peut réclamer directement auprès de l'agent victime d'attaques le remboursement des sommes exposées par elle dans les circonstances suivantes :

- le remboursement des sommes indûment versées en réparation de son préjudice (articles 1376 et suivants du code civil),
- le remboursement de l'indemnisation versée à l'agent par l'auteur des attaques au titre des dommages et intérêts ;
- le remboursement des frais de procédure réglés par l'auteur des attaques suite à sa condamnation par la juridiction civile (article 700 du code de procédure civile), le tribunal correctionnel (article 475-1 du code de procédure pénale), la cour d'appel en matière pénale (article 512 du code de procédure pénale) ou la cour d'assises (article 375 du même code).

L'administration invitera directement l'agent à reverser le montant de l'indemnisation et des instructions en ce sens devront également être délivrées à son avocat, généralement destinataire des sommes versées par l'adversaire condamné.

#### 7. L'extension de la protection à certains ayants droits

##### > 342

En principe, les ayants droits de l'agent public ne bénéficient pas de la protection fonctionnelle. Toutefois, l'administration peut prévoir à leur attention des mesures d'accompagnement (communication des coordonnées des associations locales d'aides aux victimes) de même qu'elle doit intervenir dans deux cas expressément prévus :

- pour les conjoints, enfants et ascendants directs des agents décédés dans l'exercice de leurs fonctions à raison des faits à l'origine du décès ou pour des faits commis postérieurement au décès mais du fait des fonctions exercées par les agents décédés,
- pour les enfants mineurs des fonctionnaires civils et agents non titulaires de l'État décédés «des suites d'une blessure reçue ou disparus dans l'accomplissement d'une mission ayant comporté des risques particuliers ou ayant donné lieu à un acte d'agression» ou «dans l'incapacité de gagner leur vie par le travail en raison des blessures reçues dans l'accomplissement d'une mission ayant comporté des risques particuliers ou ayant donné lieu à un acte d'agression» (circulaire du 5 mai 2008 précitée).

#### -2° La mise en œuvre de la protection au sein du ministère du travail

##### > 343

La note technique de la MICAPCOR du 30 juillet 1993 rappelle qu'en cas d'obstacle aux fonctions et «dans tous les cas où l'exécution de la mission n'aura pas pu s'effectuer dans les conditions normales, elle sera renouvelée, au besoin par une équipe renforcée comprenant le DDTEFP ou son adjoint et éventuellement protégée par des forces de police. Ce sera notamment indispensable lorsque le contrôle d'inspection du travail en entreprise n'aura pas pu se réaliser. En cas de nouvel incident, un second procès-verbal sera rédigé» (cf. § 3.1.3 p. 23 de la note de la mission). L'administration centrale a été amenée par ailleurs à préciser les règles en matière de protection fonctionnelle dans une circulaire DAGEMO/BCG/MICAPCOR n° 2003/8 du 24 septembre 2003.

Il est par ailleurs indiqué que la situation exigera la rédaction rapide d'un procès-verbal précis et circonstancié qui devra être transmis sans délai au parquet, accompagné au besoin d'une note du directeur départemental.

De même, après qu'un ou plusieurs délits de cette nature ont été constatés par procès-verbal ou ont fait l'objet d'un rapport au parquet (voire d'une plainte avec constitution de partie civile, voir l'arrêt LAIGUEDE précité), un second contrôle sera généralement mené, dans des délais très brefs, afin d'assurer l'application effective de la législation du travail (voir la position ministérielle du 27 juillet 1983).

Il est également recommandé que le chef de l'unité territoriale intervienne auprès du parquet pour permettre un audiencement rapide de l'affaire et pour que le service soit présent à l'audience en soutien de l'agent.

Enfin, dans le cas où les faits n'apparaîtraient pas comme un acte isolé, il peut être envisagé que le responsable de l'unité territoriale ou le DIRECCTE prennent contact avec les organisations professionnelles susceptibles de rappeler à l'ordre les délinquants concernés et de les inciter à condamner de telles pratiques.

Il faut enfin rappeler que la qualité de fonctionnaire de la victime constituera en outre généralement, une circonstance aggravante et justifieront éventuellement un dépôt de plainte immédiat.

##### > 344

Par ailleurs, le fait de commettre un des délits énoncés ci-dessus porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession à laquelle appartient l'agent de contrôle et justifie donc la constitution de partie civile des syndicats qui le représentent (Crim. 4 oct. 1988, Bull. crim. n°328).

Cette constitution de partie civile par les organisations syndicales est également possible pour les obstacles à l'accomplissement des devoirs d'un agent de contrôle au titre de l'intérêt collectif de la profession (Crim. 19 mars 1985, LEGROS, n° 84-90353).

Par ailleurs, concernant l'action publique, la Cour de cassation semble désormais bien admettre que toute personne qui invoque un préjudice personnel trouvant directement sa cause dans l'infraction, peut, soit se joindre à la poursuite exercée par le ministère public, soit la mettre elle-même en mouvement, afin d'obtenir réparation du préjudice subi (Crim. 11 juillet 1994 LAIGUEDE n°92-84.514.D).

#### A. Mise en œuvre des mesures de protection

##### > 345

Afin de bénéficier de ces mesures de protection, l'agent de contrôle doit :

- informer immédiatement sa hiérarchie, en l'occurrence le directeur, et demander la mise en œuvre du dispositif d'appui. Le responsable de l'unité territoriale doit donner son avis sans délai au bureau du contentieux général de la DAGEMO,
- demander le bénéfice de la protection fonctionnelle auprès du bureau du contentieux général de la DAGEMO. Cette demande doit être adressée de toute urgence accompagnée de tous les éléments permettant d'en assurer l'instruction en parfaite connaissance de cause et être accompagnée de l'avis du supérieur hiérarchique.

La présentation de cette demande de protection dépendra de la façon dont les poursuites ont été engagées.

En effet, l'initiative des poursuites appartient soit au parquet, soit à la personne qui s'estime lésée et qui dispose dès lors de deux moyens d'action : la citation directe devant la juridiction de jugement ou la plainte avec constitution de partie civile devant le doyen des juges d'instruction.

Il est possible de se reporter au vade-mecum juridique et pratique DRTEFP Ile de France (Horizons, n° 46, 2001).

#### B. Mesures d'appui spécifiques

##### > 346

La protection fonctionnelle se concrétise traditionnellement par la prise en charge par l'administration des honoraires d'avocat désigné par le fonctionnaire pour assurer la défense de ses intérêts.

Ces moyens sont insuffisants lorsque l'agent de contrôle fait l'objet de poursuites pénales puisque le juge, en application des



alinéas 3 et 4 de l'article 121-3 du code pénal, va généralement examiner l'organisation et les conditions de fonctionnement du service, les textes qui fondent l'intervention de l'agent de contrôle et le processus conduisant à la prise de décision.

Pour sa part, dans le cadre de sa défense, l'agent de contrôle pénalement poursuivi devra démontrer qu'il a parfaitement accompli sa mission.

Cette démonstration implique donc d'analyser dans le détail l'organisation du service afin de situer le niveau d'intervention et la responsabilité de l'agent ainsi que les moyens et les pouvoirs dont il dispose pour accomplir sa mission au regard de la chaîne hiérarchique caractérisant l'organisation de l'administration.

Afin que l'agent de contrôle ne soit pas isolé et assure efficacement sa défense, l'administration doit être en mesure de réagir rapidement et durablement et assurer un soutien interne, immédiat et opératoire.

### C. Mise en place d'une cellule d'urgence et d'appui au plan national

#### > 347

A la suite du rapport de Jean-Pierre CHASSINE (IGAS) : *"Mission Pic de Bure"* (février 2003), le ministère a mis en place un dispositif de soutien aux agents. La cellule, composée de représentants de la DGT et de la DAGEMO désignés par le ministre, se réunit collectivement à l'initiative d'un de ses membres à partir d'une demande formulée par la cellule régionale et peut également s'auto-saisir.

Cette cellule a pour mission :

- de suivre au plan national certaines situations et de réaliser la liaison entre les services déconcentrés et les directions de l'administration centrale,
- de veiller à la cohérence des argumentaires développés avec le concours préventif des avocats du réseau ad hoc,
- d'assurer la liaison avec les autres ministères intéressés,
- de formuler des contributions pour aider en tant que de besoin à la défense des agents lorsqu'ils sont mis en cause pour des motifs liés à leurs activités de service hors le cas de la faute personnelle détachable du service,
- de détecter, au travers des dossiers, les situations pouvant conduire à une mise en cause des agents de contrôle,
- de réagir aux demandes formulées par les cellules régionales.

### D. Mise en place d'une cellule d'urgence et d'appui au niveau régional

#### > 348

Cette cellule, placée sous la responsabilité du DIRECCTE, doit être composée d'une équipe de trois référents désignés en comité technique régional interdépartemental (CTRI) par le DIRECCTE parmi les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre ou les ingénieurs de prévention, les inspecteurs du travail et les responsables administratifs qui reçoivent chacun une lettre de mission individuelle. Leurs noms sont portés à la connaissance des agents, de leurs organisations syndicales et de la cellule nationale.

Cette cellule se réunit à la demande d'un agent ou à l'initiative d'un de ses membres en vue d'examiner la situation du ou des agents concernés et d'apprécier le cas échéant la nécessité de saisir la cellule nationale.

Dans ce cadre, elle est chargée d'analyser le cas qui lui est soumis, d'examiner le dossier de l'entreprise, d'apprécier préalablement à tout envoi les documents en relation avec l'affaire et, de façon générale, de formuler des propositions d'actions concrètes, d'en assurer le suivi avec les autres acteurs (unités territoriales, DRIRE, DRASS, préfet, etc.) et de demander à la cellule nationale de recourir aux services de l'un des avocats du réseau et son concours direct le cas échéant.

### E. Réseau national d'avocats

#### > 349

Un réseau national d'avocats est constitué en plus de ces deux cellules. Afin que l'avocat membre de ce réseau dispose des informations, documents et textes nécessaires à la défense de l'agent de contrôle, le responsable de l'unité territoriale, en liaison avec les deux cellules, doit veiller à ce que l'accès à ces éléments leur soit facilité.

### F. Prise en charge des honoraires et dépenses liées à la défense de l'agent

#### > 350

Le bureau du contentieux général de la DAGEMO prendra en charge directement, après négociation et établissement d'une convention, les honoraires de l'avocat librement choisi par l'agent au sein ou en dehors du réseau d'avocats.

Par ailleurs, l'ensemble des frais de justice ainsi que les frais de déplacement engendrés par la procédure seront pris en charge par l'administration.

Enfin, l'engagement est pris sur l'action civile (action en dommages et intérêts engagée par la personne qui s'estime lésée) d'inviter systématiquement le préfet à élever le conflit et, dans le cas où le conflit d'attribution n'aurait pas été élevé, de couvrir l'agent des éventuelles condamnations civiles qui pourraient être prononcées contre lui (application de l'article 11 alinéa 2 de la loi du 13 juillet 1983).

### G. Soutien apporté à l'agent abusivement mis en cause

#### > 351

Le soutien de l'État à ses agents mis en cause pénalement et pour lesquels une ordonnance de non-lieu ou une décision de relaxe ou d'acquittement serait intervenue doit également se manifester, par le biais d'une nouvelle demande de protection fonctionnelle, au travers des actions en réparation (dénonciation calomnieuse) que les agents auraient la volonté d'engager.

### H. Actions de communication et de formation

#### > 352

Ces actions, confiées à l'autorité centrale ou territoriale (préfet, DIRECCTE, responsable de l'unité territoriale) prendront la forme d'une communication interne destinée à l'ensemble des agents et de leurs organisations syndicales (information sur les démarches entreprises, les affaires traitées et les résultats obtenus).

Par ailleurs, si nécessaire, la cellule régionale pourra mener des actions de communication externe dans les médias pour informer ou faire connaître au public la position de l'administration.

Afin de prévenir des situations pouvant conduire à des mises en cause pénales, des actions de formation doivent être organisées pour les agents de contrôle sur les principes de déontologie professionnelle ainsi que sur les modalités du déroulement d'une instruction judiciaire et des droits de la défense.

### I. Soutien psychologique

#### > 353

Les agents victimes d'événements graves se trouvent dans bien des cas déstabilisés voire fragilisés et nécessitent une prise en charge, jusqu'alors ignorée, sur le plan psychologique. Un dispositif de soutien a été mis en place et est explicité dans la note technique DAGEMO-MICAPCOR du 3 février 2004.



Les situations donnant lieu au soutien sont traitées comme un risque professionnel et concernent notamment les agressions physiques ou verbales, les voies de fait, les diffamations ou les outrages, les mises en examen, les confrontations à la mort (lors d'une enquête d'accident mortel par exemple)... Un réseau national de psychologues a été sollicité. La demande initiale d'intervention du psychologue est formulée non par la victime elle-même mais par un responsable du dispositif au niveau régional.

Le dispositif de soutien comprend trois temps :

- le soutien immédiat (mobilisation de la solidarité institutionnelle : équipe et hiérarchie),
- le soutien post-immédiat (entretiens individuels avec le psychologue),
- les suivis psychologique et institutionnel (intervention éventuelle d'un thérapeute indépendant).

### -3° Les chiffres de la protection fonctionnelle au sein du ministère du travail

#### A. Le nombre de bénéficiaires

##### > 354

Il peut être constaté que de 2001 à 2004, le nombre d'agents publics bénéficiaires de cette protection fonctionnelle n'a cessé régulièrement de croître (passant de 29 à 54) et qu'en 2005, il y a eu une très forte augmentation des demandes de protection après les événements de Saussignac (+ 57%, soit 85 demandes). Après une baisse importante en 2006 (55 demandes), 2007 a connu une nouvelle hausse avec 76 demandes de protection fonctionnelle (+ 38% par rapport à 2006).

En 2007, les 76 demandes (42 femmes et 34 hommes) concernent 61 contrôleurs du travail, 11 inspecteurs du travail, 1 directeur adjoint et 3 directeurs départementaux. A noter que la protection a été accordée à 72 agents affectés en section d'inspection du travail. En 2007, 66 dossiers étaient en cours de traitement par le tribunal correctionnel, 7 étaient devant une cour d'appel et 3 en Cour de Cassation (chambre criminelle). La quasi totalité de ces demandes émanait d'agents de contrôle victimes d'infractions.

Sur les 10 premiers mois de l'année 2008, 60 demandes de protection fonctionnelle ont été accordées pour 43 contrôleurs du travail, 12 inspecteurs du travail, un directeur adjoint et 4 autres agents. Sur les 60 demandes, seule une concernait un fonctionnaire mis en cause pénalement (pour accusation de faux en écriture suite à un contrôle dans une entreprise).

#### B. Les résultats

##### > 355

Les données connues ne concernent que les jugements de première instance prononcés en 2007 pour 40 affaires concernant 57 agents et 32 organisations syndicales parties civiles. Le délai moyen de jugement est de 13,5 mois (minimum 3 jours et maximum 54 mois).

Le montant moyen des dommages et intérêts accordés à un agent a été de 598 euros (minimum 1 euro et maximum 1.500 euros) et de 97 euros pour les organisations syndicales (minimum 1 euro et maximum 400 euros).

Concernant les sanctions pénales, le montant moyen de l'amende a été de 1.680 euros (minimum 500 euros et maximum 5.000 euros) avec une peine de prison avec sursis s'élevant en moyenne à 4,4 mois (minimum 3 mois et maximum 8 mois).

## Section 6

### La responsabilité pénale des agents

##### > 356

La responsabilité pénale des fonctionnaires, et par conséquent celle des agents de contrôle, est un sujet particulièrement d'actualité dans un contexte sans cesse accru de judiciarisation de la société et de recherche de responsabilité de l'État et/ou de ses agents.

La crainte est forte parmi les agents de voir leur responsabilité personnelle mise en jeu devant une juridiction pénale à l'occasion de l'exercice de leurs missions. Des agents ont effectivement pu être mis en cause dans différentes situations.

La perspective de poursuites, sur la base des textes réprimant les homicides et blessures involontaires consécutives à un accident du travail où la responsabilité d'un agent de l'inspection du travail serait recherchée existe. La mission de protection de l'intégrité physique des travailleurs est depuis toujours considérée comme une fonction première et fondamentale de l'inspection du travail. Il n'est donc pas exclu que l'on recherche l'éventuel manquement d'un agent qui aurait constaté directement un danger grave et imminent et qui se serait abstenu d'agir, alors que le code du travail lui accorde des pouvoirs d'intervention face à des situations de risque.

Mais la mise en cause peut survenir dans d'autres situations, sur la base d'autres infractions pénales. Des agents ont pu être inquiétés sur la base des textes concernant la violation du secret professionnel, la non dénonciation de faits de violence sur personnes vulnérables, la corruption...

##### > 357

Ces situations, toujours douloureuses pour les agents concernés relèvent de différents cas de figure : la recherche « normale » d'une éventuelle responsabilité par la justice en cas d'accident ou de commission d'une faute à l'occasion de son activité professionnelle. Mais dans certains cas, la poursuite pourra correspondre à une volonté d'empêcher un agent d'exercer sa mission, à une stratégie visant à l'entraver dans ses fonctions.

Aucune condamnation pénale n'est intervenue à l'encontre d'un agent de l'inspection du travail dans l'exercice « normal » de ses missions et on peut se demander si les craintes des agents ne sont pas disproportionnées. Pourtant, différentes situations ont pu déboucher sur des mises en examen, des convocations comme témoin, des citations directes devant un tribunal correctionnel, des gardes à vue ou simplement des mises en cause devant la presse.

L'ordonnance de non lieu rendue en janvier 2003 dans l'affaire de la chute du téléphérique du Pic de Bure (20 salariés décédés) dans laquelle trois directeurs départementaux avaient été mis en examen, confirme que la condamnation d'un agent de contrôle pour un délit non intentionnel prévu par l'article 121-3 du code pénal est somme toute peu probable. Le juge d'instruction a, en effet, écarté l'existence de la faute caractérisée telle que définie par la loi du 10 juillet 2000 même s'il a semble-t-il en revanche explicitement reconnu l'existence d'une faute simple puisque son ordonnance de non lieu précise que l'inspection du travail a commis une « négligence regrettable » et déplore « le manque de sérieux de l'administration du travail qui se réfugie derrière une charge de travail trop importante » laquelle « si elle est réelle ne saurait cependant excuser cette absence coupable sur le terrain de la prévention ».

##### > 358

La note technique de la DAGEMO/BCG/MICAPCOR n° 2003-8 du 24 septembre 2003 relative au renforcement de la protection fonctionnelle et à l'organisation de l'appui en cas de mise en cause de la responsabilité pénale des fonctionnaires et agents publics à l'occasion de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle vient préciser les règles applicables en la matière et les moyens mis à disposition par le ministère du travail pour venir en appui aux agents de contrôle concernés.

Des précisions importantes ont également été apportées par la circulaire DAGPB du 5 mai 2008

### -1° Responsabilité à l'occasion de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle

#### A. Evolution des notions

##### > 359

La distinction entre faute personnelle et faute de service a été posée par le Tribunal des Conflits dans l'arrêt PELLETIER du 30 juillet 1873.



La faute personnelle est ainsi traditionnellement définie *“comme celle qui se détache du service pour que le juge judiciaire puisse en faire la constatation sans porter pour autant une appréciation sur la marche du service. La faute de service, en revanche, est le fait de l’agent qui est tellement lié au service que son appréciation par le juge judiciaire implique nécessairement une appréciation sur le fonctionnement du service”*.

De cette distinction, il résulte que les fonctionnaires doivent personnellement supporter les conséquences civiles (condamnation au paiement de dommages intérêts) de leur faute personnelle alors que, au contraire, la collectivité publique dont ils relèvent doit assumer ces conséquences lorsqu’elles sont liées à une faute de service.

Cependant, jusqu’en 1935, l’infraction pénale commise dans le service était toujours considérée comme une faute personnelle et l’agent public devait en supporter les conséquences civiles même en cas d’infractions non intentionnelles.

L’arrêt THEPAZ du Tribunal des Conflits en date du 14 janvier 1935 a désormais fixé le principe selon lequel une infraction pénale peut être constitutive d’une faute de service.

**> 360**

Ainsi, *“la circonstance que ce fait a été poursuivi devant la juridiction correctionnelle... ne saurait en ce qui concerne les réparations pécuniaires, en égard aux conditions dans lesquelles il a été commis, justifier la compétence de l’autorité judiciaire, saisie d’une poursuite civile exercée accessoirement à l’action publique”*.

Il résulte donc de cet arrêt que si le fonctionnaire, auteur d’une infraction commise dans l’exercice de ses fonctions et présentant le caractère d’une faute de service demeure seul responsable sur le plan pénal, en revanche, les conséquences civiles (indemnisation du préjudice subi par la victime) peuvent être supportées par la collectivité publique dont il relève.

Cette distinction entre faute personnelle et faute de service revêt toute son importance dans la mesure où seule la faute de service est de nature à justifier que soit accordé le bénéfice de la protection fonctionnelle au fonctionnaire pénalement mis en cause. Cette protection pourra cependant être accordée à un agent poursuivi pour une prétendue faute personnelle dès lors que les circonstances de l’espèce conduisent à douter de l’existence matérielle des faits qui lui sont imputés.

**B. Définitions**

**- Faute de service**

**> 361**

Est qualifiée de faute de service, la faute commise par un agent dans l’exercice de ses fonctions, c’est-à-dire pendant le service, avec les moyens du service et en dehors de tout intérêt personnel (TC 19 octobre 1998 Préfet du Tarn). L’infraction qui en résulte n’a pas le caractère de faute personnelle.

**- Faute personnelle**

**> 362**

Est qualifiée de faute personnelle la faute commise par l’agent en dehors du service, ou pendant le service si elle est tellement incompatible avec le service public ou *«les pratiques administratives normales»*, qu’elle revêt une particulière gravité ou révèle la personnalité de son auteur et les préoccupations d’ordre privé qui l’animent (TC 14 décembre 2005, NAVARRO ; CE 21 avril 1937, Melle QUESNEL ; CE 28 décembre 2001, VALETTE).

La faute personnelle est caractérisée notamment :

- lorsque l’acte se détache matériellement ou temporellement de la fonction par exemple à l’occasion d’une activité privée en dehors du temps de travail et/ou hors lieu de travail,

- lorsque l’acte se détache de la fonction par le caractère inexcusable du comportement de l’agent au regard des règles déontologiques (CE 28 décembre 2001, Valette) ou par l’intention qui l’anime (actes incompatibles avec le service public, même s’ils sont commis pendant le service), révélant l’homme à titre privé (ex. le crime commis sur le lieu de travail est toujours un acte détachable CE 12 mars 1975, POTHIER),
- lorsque l’acte est commis pour la satisfaction d’un intérêt personnel matériel ou psychologique (détournement de fonds ou délivrance d’attestations de complaisance CE 18 juin 1953 Caisse Nationale des Marchés de l’État),
- lorsqu’il constitue une faute caractérisée, par exemple le fait pour un agent de centre de secours, dans l’exercice de ses fonctions, d’emprunter et de conduire un véhicule privé, sous l’empire d’un état alcoolique, pour transporter un malade (CE 19 octobre 1974 Commune de Lusignan).

Les poursuites pénales sont constituées par l’ensemble des actes accomplis dans le cadre de l’action publique, depuis sa mise en mouvement par le procureur de la République ou par la partie lésée, jusqu’à son extinction (CE 3 mai 2002, Mme FABRE).

Elles incluent notamment la citation directe devant la juridiction pénale, la mise en examen par le juge d’instruction, la convocation dans le cadre d’une procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité ou la comparution comme témoin assisté.

**-2° Infractions susceptibles d’ouvrir droit au bénéfice de la protection**

**> 363**

Les infractions que les fonctionnaires sont susceptibles de commettre dans l’exercice de leurs fonctions et de nature à justifier l’octroi de la protection fonctionnelle peuvent être regroupées en deux catégories : les délits non spécifiques et les délits spécifiques.

Les délits présentant un caractère intentionnel et dès lors constitutifs d’une faute personnelle ne sauraient, en principe, ouvrir droit au bénéfice de la protection fonctionnelle.

Cependant, au cas par cas et dans l’hypothèse où il existerait un doute sérieux sur l’existence de la faute personnelle de l’agent, le principe de la présomption d’innocence permettrait la protection fonctionnelle.

**A. Les délits non spécifiques aux agents publics**

**> 364**

Les délits non spécifiques sont ceux qui peuvent être commis par des fonctionnaires à l’instar de n’importe quel autre citoyen, c’est-à-dire sans considération de la nature de la fonction exercée.

Sans donner une liste exhaustive, on peut citer :

- les atteintes à l’intégrité physique ou psychique de la personne (articles 222-7 à 222-15 concernant les violences contre les personnes),
- la violation de domicile (article 432-8 du code pénal),
- l’atteinte à la vie privée (article 226-1 du code pénal),
- la dénonciation calomnieuse (article 226-10 du code pénal),
- le faux et usage (articles 441-1 et 441-2 du code pénal),
- le vol et le recel (articles 311-1 et 321-1 du code pénal),
- l’injure et la diffamation (loi du 29 juillet 1881 sur la presse),
- les infractions relatives aux fichiers informatiques (articles 226-16 et suivants du code pénal),
- la subornation de témoin (article 434-15 du code pénal),
- la non dénonciation de crime et de délit (articles 434-1 et 434-3 du code pénal).



## B. Les délits spécifiques aux agents publics

### > 365

Il s'agit des incriminations qui visent exclusivement les activités exercées par les agents publics et répriment soit les abus d'autorité, soit les manquements au devoir de probité, c'est-à-dire le non respect des règles déontologiques de la fonction publique.

Il s'agit principalement de :

- concussion (article 432-10 du code pénal),
- corruption et trafic d'influence (article 432-11 du code pénal),
- prise illégale d'intérêt (article 432-12 du code pénal),
- détournement de fonds publics (article 432-15 du code pénal),
- violation du secret professionnel (article 226-13 du code pénal),
- le «*pantouflage*» (article 432-13 du code pénal),
- l'usurpation de fonction (article 413-12 du code pénal),
- l'échec à l'application de la loi (article 432-1 du code pénal),
- le refus de répondre à une réquisition à personne qualifiée (article R642-1 du code pénal).

## -3° Les conditions de la responsabilité en raison d'infractions non intentionnelles

### > 366

L'article 121-3 du code pénal relatif à la responsabilité pénale des personnes physiques dispose «*qu'il n'y a pas de crime ou délit sans intention de le commettre*».

Toutefois, le législateur a prévu deux exceptions à ce principe général du droit pénal que les crimes et délits sont des infractions intentionnelles (voir n° 804 s.) :

- lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui (alinéa 2)
- lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement

Cette notion de «*faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence*» revêt une importance fondamentale en matière de recherche éventuelle de la responsabilité pénale du fonctionnaire.

Compte tenu de la jurisprudence actuelle de la chambre criminelle de la Cour de cassation, il est fort peu probable que la responsabilité pénale des fonctionnaires investis d'une mission de contrôle tels que les inspecteurs et contrôleurs du travail puisse être engagée en tant qu'auteurs directs dès lors que leur faute, à la supposer établie, constituera très rarement soit «*un paramètre déterminant dans les causes et les conséquences*» du dommage (Crim. 25 septembre 2001), soit la «*seule et unique cause*» du dommage (Crim. 23 octobre 2001).

La responsabilité pénale des agents de contrôle pourra donc être recherchée, le cas échéant, en leur qualité d'auteurs indirects. Or, s'agissant des auteurs indirects des infractions non intentionnelles, l'alinéa 4 de l'article 121-3 du code pénal exige pour que leur responsabilité soit retenue qu'ils aient commis une faute qualifiée et non une faute simple.

### > 367

La responsabilité pénale d'un agent de contrôle ne sera pas à priori recherchée au titre d'une faute délibérée mais il est possible qu'elle soit engagée au titre d'une faute caractérisée.

Il incombe au juge pénal d'adopter une méthode d'appréciation in concreto de la faute commise, qu'elle soit délibérée ou caractérisée, et que son auteur soit direct ou indirect.

En effet, l'alinéa 3 de l'article 121-3 du code pénal impose d'établir que «*l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait*».

Ces dispositions mettent à la charge exclusive de l'accusation la preuve du comportement fautif et l'apport des éléments susceptibles d'établir l'absence de «*diligences normales*» de la personne publique mise en cause.

L'article 11 bis A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifié par la loi du 10 juillet 2000 prévoit expressément que «*sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du code pénal, les fonctionnaires ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie*».

## -4° La protection de l'agent public pénalement mis en cause

### > 368

Le 4<sup>ème</sup> alinéa de la loi du 13 juillet prévoit que la protection fonctionnelle est due à l'agent public ainsi qu'à l'ancien agent public qui fait l'objet de poursuites pénales pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, que l'infraction pour laquelle il est poursuivi soit intentionnelle ou non.

## A. Les conditions d'octroi de la protection

Dès lors que l'existence d'une faute personnelle est écartée, l'administration est tenue d'assurer la protection de l'agent en cas de poursuites pénales consécutives à une faute de service (CE 28 juin 1999 MENAUGE). Une infraction pénale peut en effet être qualifiée de faute de service (CE 14 janvier 1935 THEPAZ).

Pour rejeter la demande de protection fonctionnelle, l'administration doit invoquer le caractère personnel de la ou des fautes qui ont conduit à l'engagement de poursuites pénales (CE 12 février 2003, CE 10 février 2004).

Il appartient à l'administration d'apprécier elle-même le caractère de la faute, personnelle ou de service, indépendamment de la qualification pénale provisoirement donnée aux faits au stade de l'instruction.

## B. Les conditions de mise en œuvre de la protection

### > 369

L'administration est tenue d'accorder la protection sans attendre l'issue de la procédure pénale ou disciplinaire s'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'à la date de la décision attaquée, l'administration disposait d'éléments permettant de regarder les faits dont il s'agit comme possédant le caractère de faute personnelle.

La protection fonctionnelle doit être demandée à chaque étape de la procédure (1<sup>ère</sup> instance, appel, cassation) car sa prolongation n'est pas acquise automatiquement.

L'agent reste maître de sa stratégie de défense et de son dossier. Il appartient à l'administration d'apprécier, dans tous les cas, si les instances engagées par l'intéressé sont appropriées à l'objectif de défense recherchée et si leur objet est conforme aux dispositions de l'article 11 de la loi de juillet 1983 (CAA Paris 26 juin 2003, Mme Jeannine G).

### > 370

Afin de bénéficier de ces mesures de protection, l'agent de contrôle doit :

- informer immédiatement sa hiérarchie -en l'occurrence le directeur- quelle que soit la forme que revêt cette mise en



cause (convocation par un juge d'instruction ou par les services de police et de gendarmerie ou citation directe devant la juridiction de jugement) et demander la mise en œuvre du dispositif d'appui. Le responsable de l'unité territoriale doit donner son avis sans délai au bureau du contentieux général de la DAGEMO,

- demander le bénéfice de la protection fonctionnelle auprès du bureau du contentieux général de la DAGEMO. Cette demande doit être adressée de toute urgence accompagnée de tous les éléments permettant d'en assurer l'instruction en parfaite connaissance de cause et être accompagnée de l'avis du supérieur hiérarchique.

Les modalités de mise en cause pénale étant susceptibles de revêtir ces différentes formes, c'est dès le moment où l'agent en a connaissance qu'il lui incombe d'en informer l'administration et de solliciter, le cas échéant, le bénéfice de la protection fonctionnelle.

### **1. En cas de citation directe devant la juridiction de jugement**

#### **> 371**

En cas de citation directe devant la juridiction de jugement, la protection est mise en œuvre dès la délivrance de la citation en joignant une copie de cette citation à sa demande.

### **2. En cas d'audition comme simple témoin**

#### **> 372**

L'article 101 du code de procédure pénale permet au juge d'instruction de faire citer devant lui, par un huissier ou un agent de la force publique ou sur convocation ou volontairement, toutes les personnes dont la déposition lui semble utile. Le simple témoin ne peut être assisté par un avocat (voir aussi n° 1011 et 1023).

Toutefois, l'agent de contrôle cité comme simple témoin doit en informer immédiatement sa hiérarchie et solliciter, en tant que de besoin, le bureau du contentieux général de la DAGEMO pour obtenir des conseils et un avis sur la conduite à tenir et notamment de déterminer s'il y a lieu d'accompagner l'agent.

### **3. En cas d'audition comme "témoin assisté"**

#### **> 373**

Les personnes contre lesquelles il existe des indices graves et concordants d'avoir participé aux faits dont le juge d'instruction est saisi ne peuvent être entendus comme témoins (article 105 du code de procédure pénale, voir aussi n° 1012).

Est obligatoirement entendue comme témoin assisté (article 113-2, alinéa 1 du code de procédure pénale) :

- toute personne nommément visée par un réquisitoire introductif, qui n'est pas mise en examen,
- toute personne nommément visée par une plainte avec constitution de partie civile, si elle en fait la demande.

Peut être entendue comme témoin assisté, toute personne mise en cause par un témoin ou contre laquelle il existe des indices rendant vraisemblable qu'elle ait pu participer, comme auteur ou complice à la commission des infractions dont le juge d'instruction est saisi (article 113-2, al 2 du code de procédure pénale).

#### **> 374**

Le témoin assisté, qui ne prête pas serment, bénéficie du droit d'être assisté d'un avocat, qui a accès au dossier de la procédure. Il peut être confronté à la personne qui le met en cause et formuler des requêtes en nullité (article 113-3 du code de procédure pénale).

Il ne peut pas être placé sous contrôle judiciaire, ni en détention provisoire, ni être renvoyé devant une juridiction pénale (article 113-5 du code de procédure pénale).

Il ne dispose pas de l'ensemble des droits de la défense, c'est pourquoi il peut à tout moment demander à être mis en examen (article 113-6 du code de procédure pénale).

S'il ne l'a pas déjà fait auparavant, l'agent de contrôle devra demander le bénéfice de la protection fonctionnelle dès qu'il recevra du magistrat instructeur une lettre recommandée le convoquant en qualité de témoin assisté ou à l'issue de son audition par ce magistrat en cette qualité.

### **4. En cas de mise en examen**

#### **> 375**

Ne peut être mise en examen qu'une personne contre laquelle il existe des indices graves ou concordants rendant vraisemblable qu'elle ait pu participer, comme auteur ou complice, à la commission des infractions dont le juge d'instruction est saisi, alors que des indices simples suffisaient pour l'audition comme témoin assisté (article 80-1 du code de procédure pénale).

La protection fonctionnelle doit être demandée dès la mise en examen qui peut intervenir soit par lettre recommandée (article 113-8 du code de procédure pénale), soit à l'issue d'un interrogatoire.

### **C. L'accompagnement et l'assistance juridique de l'agent**

#### **> 376**

En cas de mise en cause de sa responsabilité pénale, l'agent peut bénéficier de l'appui de son administration dans l'organisation de sa défense. Dans ce cadre, l'administration doit notamment s'assurer de la transmission de l'ensemble des éléments permettant d'apprécier l'organisation et le fonctionnement du service auquel appartient l'agent, les compétences, les missions et les moyens dont disposent les agents de son service, la communication des textes applicables, des guides et/ou recommandations internes.

L'accompagnement a pour but d'aider le fonctionnaire à démontrer «*qu'il a accompli les diligences normales afférentes à l'exercice de ses fonctions compte tenu de ses compétences, du pouvoir et des moyens dont il disposait ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi lui confie*».

### **D. La prise en charge des frais du procès intenté par l'agent**

#### **> 377**

L'administration peut également être conduite à couvrir les frais exposés dans le cadre des actions intentées par l'agent à l'encontre de son accusateur en cours de procédure ou à l'issue du procès verbal.

Si l'affaire est en cours, l'intéressé peut déposer devant la juridiction de jugement une demande reconventionnelle en dommages et intérêts contre l'auteur de la plainte pour abus de constitution de partie civile (articles 371 alinéa 1, 425 ou 472 du code de procédure pénale). Le juge, en même temps qu'il prononcera la relaxe, statuera par la même décision sur cette demande et condamnera le cas échéant le plaignant à verser à l'agent mis hors de cause une réparation financière.

Quand après une information ouverte sur constitution de partie civile, une décision de non-lieu a été rendue en faveur de l'agent, mis en examen ou visé dans la plainte, et sans préjudice d'une poursuite pour dénonciation calomnieuse, cet agent peut, s'il n'use de la voie civile, demander des dommages et intérêts dans les formes indiquées par l'article 91 du code de procédure pénale.

L'agent peut également engager une procédure tendant à obtenir la condamnation pénale, pour dénonciation calomnieuse, du plaignant dont l'action n'a pas abouti (articles 226-10, 226-11 et 226-12 du code pénal). Dans ces deux derniers cas, l'agent souhaitant bénéficier de la protection doit faire une nouvelle demande à ce titre (Crim. 11 mars 2003 TORRES n°02-82-252).



## **E. La situation statutaire de l'agent faisant l'objet de poursuites**

### **> 378**

Le fonctionnaire qui fait l'objet de poursuites pénales peut être maintenu à son poste ou être suspendu de ses fonctions si l'administration l'estime opportun, compte tenu de l'intérêt du service et de celui de l'agent. La faculté de suspendre un agent ne présente pas de caractère disciplinaire.

Tant que le juge pénal n'a pas définitivement statué sur la culpabilité de l'agent, la suspension peut s'analyser à cet égard comme une mesure de protection pour l'agent dès lors qu'en l'écartant du service, elle le préserve des attaques ou soupçons dont il pourrait faire l'objet sur son lieu de travail et lui permet de préparer sa défense.

La suspension des fonctions peut être prolongée au-delà du délai de 4 mois jusqu'à l'issue des poursuites pénales (article 30 de la loi du 30 juillet 1983).

Deux cas sont à distinguer si l'agent est provisoirement détenu :

- si le fonctionnaire détenu est maintenu en position d'activité et n'a pas été suspendu de ses fonctions lors de son incarcération : il ne perçoit plus de traitement et d'indemnités (service non fait),
- si le fonctionnaire détenu est suspendu : il peut demeurer dans cette situation en continuant de percevoir sa rémunération (art 30 de la loi du 13 juillet 1983) mais l'administration peut à tout moment mettre fin à la suspension et le priver ainsi de toute rémunération.

## **-5° La garantie contre les condamnations civiles résultant de la faute de service**

### **A. La définition de la garantie**

#### **> 379**

La garantie contre les condamnations résultant de la faute civile vise essentiellement à éviter que l'agent ne supporte la charge définitive d'éventuelles condamnations civiles prononcées à son encontre par une juridiction judiciaire (pénale ou civile) pour des faits constitutifs d'une faute de service et exclusifs de toute faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions.

### **B. Le dessaisissement du juge judiciaire**

#### **> 380**

L'administration peut obtenir, au moyen d'un déclinatoire de compétence puis si nécessaire de l'élévation du conflit de juridiction, le dessaisissement du juge judiciaire au profit du juge administratif. Ce dernier est en effet le seul compétent pour examiner l'existence d'une faute de service commise par un agent public, sauf dans les hypothèses où la loi attribue cette compétence exclusivement au juge judiciaire (opérations de police judiciaire, atteintes à la liberté individuelle, accidents de la circulation...).

Dans ce cas de figure, l'administration gestionnaire de l'agent demande au préfet, seul compétent, de présenter un déclinatoire de compétence à la juridiction judiciaire. En cas de rejet de cette demande, le préfet peut prendre un arrêté de conflit pour saisir le Tribunal des Conflits.

Cette procédure peut être utilisée devant les tribunaux de l'ordre judiciaire en 1ère instance ou en appel. Devant les juridictions répressives, elle ne peut porter que sur l'action civile.

### **C. Le règlement des sommes résultant de la condamnation civile**

#### **> 381**

Dans l'hypothèse où l'agent a été condamné par une juridiction judiciaire pour une faute de service, l'administration

doit régler en lieu et place de l'agent les sommes résultant des condamnations civiles prononcées à son encontre. Ce remboursement se fait par l'intermédiaire de l'agent judiciaire du Trésor, qui intervient à l'audience et se substitue ainsi à l'agent.

## **-6° Quelques conseils pratiques**

### **> 382**

En matière de contrôle de la législation sur la santé et la sécurité au travail, les agents de contrôle doivent être particulièrement vigilants notamment lorsque sont portés à leur connaissance par un salarié ou par un organisme de prévention un manquement grave à la sécurité ou à la santé dans une entreprise ou sur un chantier.

Ainsi, un tel signalement ne devra pas rester sans réponse ou réaction de la part de l'agent qui devra procéder à un contrôle rapide de l'entreprise ou de la situation de travail dénoncée et mettre en œuvre le moyen d'action qu'il juge le plus approprié, en application de l'article 17 de la convention n° 81 de l'OIT, pour faire respecter la réglementation (observation, mise en demeure, arrêt temporaire des travaux, procès-verbal et/ou signalement article 40, procédure de référé). L'auteur de la plainte devra être informé des modalités et du résultat de l'intervention.

### **> 383**

D'une manière générale et concernant l'ensemble de la réglementation, il conviendra d'être particulièrement vigilant lors de l'exercice quotidien des fonctions de contrôle :

- adresser systématiquement un courrier d'observations suite à visite et ce quel que soit le motif du contrôle. Il ne faut pas oublier en effet que l'inspecteur et le contrôleur du travail sont "généralistes" et sont chargés à ce titre de veiller au respect de l'intégralité des dispositions du code du travail et des textes non codifiés (article L. 8112-1 du code du travail) et non pas du seul champ de la santé-sécurité,
- examiner les documents relatifs à la santé-sécurité adressés par les entreprises et dès lors qu'ils apparaissent en infraction flagrante avec les dispositions du code du travail, adresser ses observations à l'employeur (ex. : plan de retrait amiante ou notice hygiène et sécurité pour les établissements classés particulièrement incomplets),
- assurer un suivi régulier des instances et notamment le suivi des observations santé-sécurité et des mises en demeure, demandes de vérification, contrôle, mesurage,
- utiliser de manière effective les différents outils juridiques à disposition de l'inspection du travail (observations, mises en demeure, arrêt temporaire des travaux, procès-verbal, procédure de référé),
- veiller au strict respect par l'entreprise concernée des dispositions légales ou réglementaires applicables lors de la délivrance des autorisations de reprise des travaux (article L. 4731-3 du code du travail),
- veiller à la mise en œuvre, lorsqu'elle a été définie au niveau local (régional, départemental, section), de la démarche de plan d'action de l'inspection du travail,
- utiliser, chaque fois que nécessaire, les réseaux de compétence existants tant en interne (pôle ressources méthodes lorsqu'il existe, cellule pluridisciplinaire, ingénieur prévention et/ou médecin inspecteur, administration centrale) qu'en externe (organismes de prévention tels que la CRAM et l'OPPBTP, organismes agréés, etc.),
- conserver soigneusement toute trace de son activité et tout particulièrement le chrono des courriers de la section sans prescription de délais pour les courriers santé-sécurité.

Ces précautions sont de nature à justifier de la diligence exercée par un agent de contrôle.

Enfin, les agents de contrôle peuvent se référer utilement au numéro de la Gazette Sociale éditée par la DRTEFP d'Ile de France consacré au compte rendu du séminaire du 9 avril 2002 relatif à la protection des agents du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### **> 384**

Concernant la décision d'arrêt des travaux, l'utilisation de cette procédure (article L. 4731-2 du code du travail) n'expose pas l'agent de contrôle à des risques particuliers.

En effet, les contestations engagées par les employeurs à l'encontre d'une décision d'arrêt temporaire des travaux sont quasiment inexistantes et n'ont concerné que des décisions de refus d'autorisation de reprise des travaux (contestation sur l'efficacité des mesures prises).

La recherche de la responsabilité pénale de l'agent de contrôle en cas d'accident du travail survenant juste après une décision d'autorisation de reprise des travaux reste possible mais le parquet, le juge d'instruction et les juges devront démontrer, dans l'hypothèse où l'employeur a strictement respecté la décision de l'agent de contrôle et/ou l'accident s'est produit sur la zone de travaux concernés par la décision, l'existence d'une faute caractérisée de l'agent (ex. : octroi d'une décision d'autorisation de reprise des travaux en contradiction manifeste avec les textes applicables).

Afin de prévenir ce risque, l'agent de contrôle peut prendre l'attache d'autres collègues de travail ou des services de prévention tels que le service prévention de la CRAM ou de l'OPPBTB.

Il faut toutefois garder à l'esprit que *"le risque de mise en cause pénale"* est sans doute plus grand si l'agent de contrôle ne met pas en œuvre l'arrêt des travaux lorsqu'il a constaté une situation de danger grave et imminent.

**> 385**

Les agents de contrôle peuvent également prendre diverses précautions afin d'éviter une mise en cause pénale par un employeur malveillant, mécontent d'un contrôle effectué dans son entreprise ou d'un procès-verbal dressé à son encontre.

C'est ainsi qu'ils devront être particulièrement vigilants :

- lors de la remise de documents par un salarié, le délit de recel pouvant éventuellement leur être reproché, si les pièces remises ont été obtenues par un moyen frauduleux,
- lors de la rédaction d'un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale, il est parfois préférable, pour se prémunir d'une éventuelle plainte pour dénonciation calomnieuse, de relater les faits délictueux, sans indiquer le nom de la personne mise en cause (voir n° 422 et suivants),
- lors des contrôles dans des locaux habités, en recueillant l'accord de la personne, afin d'éviter de se voir reprocher une violation de domicile (voir n°238).

Il est même souhaitable dans certains cas que l'agent de contrôle, qui compte tenu de la personnalité du dirigeant de l'entreprise où il va effectuer son contrôle, peut craindre que ce dernier ne dépose une plainte sous le moindre prétexte, se fasse accompagner par un de ses collègues.



**Section 1**

**Le pouvoir de dresser procès-verbal**

**-1° Les domaines de verbalisation**

**> 400**

Les domaines de verbalisation constituent les compétences d'attribution (*ratione materiae*) des agents de l'inspection du travail.

Les règles de compétences *ratione materiae* des agents de contrôle résultent de plusieurs sources de droit.

**A. Champ fixé par l'article L. 8112-1 du code du travail**

Cet article donne compétence aux inspecteurs et, par suite, aux contrôleurs du travail pour constater :

**1. Les infractions au code du travail**

**> 401**

Il s'agit de toutes les infractions au code du travail qui sont prévues et réprimées par un texte d'origine législative (textes en "L") ou réglementaires (textes en "R" ou "D"). Les domaines visés sont très divers (hygiène et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel, durée du travail, travail précaire, travail des jeunes, missions de contrôle de l'inspection du travail, obligations des employeurs, etc.).

**2. Les infractions aux textes non codifiés relatifs au régime de travail**

**> 402**

Il s'agit :

- des infractions aux décrets pris en application de l'article L. 4111-1 du code du travail et qui n'ont pas fait l'objet d'une codification : décret du 14 novembre 1988 (électricité) ou de toute autre disposition réglementaire relative au régime du travail.
- des infractions à la loi n° 99-198 du 19 mars 1999 portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux entrepreneurs de spectacles vivants. Cette loi habilite, dans son article 11, les inspecteurs et contrôleurs du travail –ainsi d'ailleurs que d'autres– à constater les infractions délictuelles ou contraventionnelles à ces dispositions ainsi qu'à ces règlements d'application. Des précisions sur ce texte sont apportées par la note MICAPCOR du 12 mars 2003, *"Procès-verbaux de l'inspection du travail, outils méthodologiques."*

**3. Les infractions aux conventions et accords collectifs de travail**

**> 403**

Il s'agit des infractions aux stipulations des conventions ou accords collectifs dérogeant à des dispositions législatives ou réglementaires ayant expressément prévu cette dérogation comme par exemple en matière de durée du travail (L. 2263-1 du code du travail) ainsi que celles qui concernent les dispositions conventionnelles étendues se rapportant aux salaires ou aux accessoires de salaires (R. 2263-3 et R. 2263-4 du code du travail).

**4. Certaines dispositions du code de la sécurité sociale**

**a. Le non respect de certaines dispositions générales étendues**

**> 404**

L'article L. 422-1 (anciennement L. 431) du code de la sécurité sociale prévoit que l'inobservation des dispositions



éditées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues à l'ensemble du territoire par arrêté interministériel peuvent être constatées par les inspecteurs du travail (pénalités : R. 471-1 du code de la sécurité sociale).

L'article L. 422-1 du code de la sécurité sociale est d'ailleurs expressément visé à l'article L. 8112-2 du code du travail.

Seules les dispositions générales de prévention étendues postérieurement au 31 décembre 1978 (cf. décret du 28 décembre 1978 pris en application de la loi du 6 décembre 1976) peuvent donner lieu à de telles sanctions. Les dispositions antérieures peuvent toutefois être citées comme références ou à titre d'informations complémentaires dans un procès-verbal ou un signalement sans qu'il soit toutefois possible de relever procès-verbal à leur titre.

Les sanctions applicables sont celles prévues par l'article R. 471-1 du code de la sécurité sociale (amende prévue pour les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal). La peine d'emprisonnement prévue au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article R. 471-1 ne s'applique plus depuis l'entrée en vigueur du nouveau code pénal.

#### > 405

Les dispositions générales étendues postérieures au 31 décembre 1978 sont au nombre de 5 :

- Protection des utilisateurs de tonneaux tournants dans les tanneries et les mégisseries (arrêté du 3 avril 1981),
- Travaux d'entretien et de réparation des navires et bateaux contenant ou ayant contenu des liquides inflammables ou des gaz combustibles liquéfiés (arrêté du 21 septembre 1982),
- Travaux en hauteur dans les chantiers de constructions et réparations navales (arrêté du 21 septembre 1982),
- Préparation et emploi de produits antiparasitaires destinés à l'agriculture (arrêté du 16 mai 1983),
- Téléphériques de services susceptibles de transporter des personnes (arrêté du 25 juin 1985).

À noter que la liste complète de toutes les dispositions générales étendues a été publiée par la MICAPCOR et est accessible sur SITERE.

La liste complète des dispositions générales de la Caisse nationale d'assurance maladie étendues à l'ensemble du territoire figure dans le document de la MICAPCOR, "Procès-verbaux de l'inspection du travail, outils méthodologiques."

#### **b. Le non respect des dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail**

- Déclaration des accidents du travail

#### > 406

L'article L. 441-2 du code de la sécurité sociale fait obligation à l'employeur ou à l'un de ses préposés de déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime selon des modalités et dans un délai déterminés (c'est-à-dire, selon l'article R. 441-3 "par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, dans les 48 heures non compris les dimanches et jours fériés").

- Délivrance de la feuille permettant l'indemnisation

L'article L. 441-5 du code de la sécurité sociale oblige l'employeur à délivrer à la victime d'un accident du travail une feuille permettant son indemnisation.

L'article L. 471-1 alinéa 1 du code de la sécurité sociale prévoit que les contraventions aux dispositions de ces deux articles peuvent être constatées par les inspecteurs du travail. D'ailleurs, ces deux textes figurent expressément à l'article L. 8112-2 du code du travail.

Les pénalités applicables sont celles fixées par l'article R. 471-3 du code de la sécurité sociale (contravention de 4<sup>ème</sup> classe et 5<sup>ème</sup> classe si récidive dans l'année).

#### **c. La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles**

L'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale dispose que "Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles mentionnées à l'article L. 62-1 est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la caisse primaire d'assurance maladie et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale. Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire susmentionnés, qui doit en informer la caisse primaire."

La méconnaissance de cette obligation de déclaration est punie par l'article R. 471-5 (contravention de 3<sup>ème</sup> classe).

#### **5. Certaines infractions au code de la santé publique**

##### > 407

L'article 36 de la loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique a modifié l'article L. 8112-2 du code du travail en donnant compétence aux inspecteurs du travail pour constater les infractions à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (article L. 3511-7 du code de la santé publique). Celui-ci prévoit qu'"il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, notamment scolaire, et dans les moyens de transport collectif, sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent."

Le décret pris en application de cet article est codifié aux articles R. 3511-1 et suivants du code de la santé publique (décret du 29 mai 1992, anciennement codifié aux articles R. 355-28-1 et suivants du code de la santé publique).

L'article R. 3511-1 du code de la santé publique prévoit notamment que l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif prévue à l'article L. 3511-7 s'applique dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail. L'article R. 3511-4 du même code précise que dans les établissements mentionnés aux articles L. 4111-1 à L. 4111-4 du code du travail, il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts, affectés à l'ensemble des salariés, tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion et de formation, les salles et espaces de repos, les locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport, les locaux sanitaires et médico-sanitaires.

Les pénalités sont prévues aux articles R. 3512-1 et R. 3512-2 du code de la santé publique. Le premier indique que "le fait de fumer dans l'un des lieux mentionnés à l'article R. 3511-1, hors d'un emplacement mis à la disposition des fumeurs, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>ème</sup> classe".

Le second prévoit qu'"est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe le fait de :

1. Réserver aux fumeurs des emplacements non conformes aux dispositions de la section I du chapitre Ier du présent titre ;
2. Ne pas respecter les normes de ventilation prévues à l'article R. 3511-3 ;
3. Ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R. 3511-7."

#### **6. Certaines dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile**

##### > 408

Depuis la loi du 26 novembre 2003 qui a modifié l'article L. 8112-2 du code du travail, une nouvelle compétence est attribuée à l'inspection du travail : le constat des infractions aux articles L. 622-1 et L. 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).

L'article L. 622-1 de ce code punit notamment toute personne qui aura, par aide directe ou indirecte, facilité ou tenté de faciliter l'entrée, la circulation ou le séjour irréguliers, d'un étranger en France, d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 30.000 euros.



L'article L. 622-5 du même code aggrave les sanctions encourues en prévoyant notamment que *“les infractions prévues à l'article L. 622-1 sont punies de dix ans d'emprisonnement et de 750.000 euros d'amende :*

1. *Lorsqu'elles sont commises en bande organisée ;*
2. *Lorsqu'elles sont commises dans des circonstances qui exposent directement les étrangers à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente ;*
3. *Lorsqu'elles ont pour effet de soumettre les étrangers à des conditions de vie, de transport, de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité de la personne humaine [...].”*

### 7. Certaines dispositions du code pénal

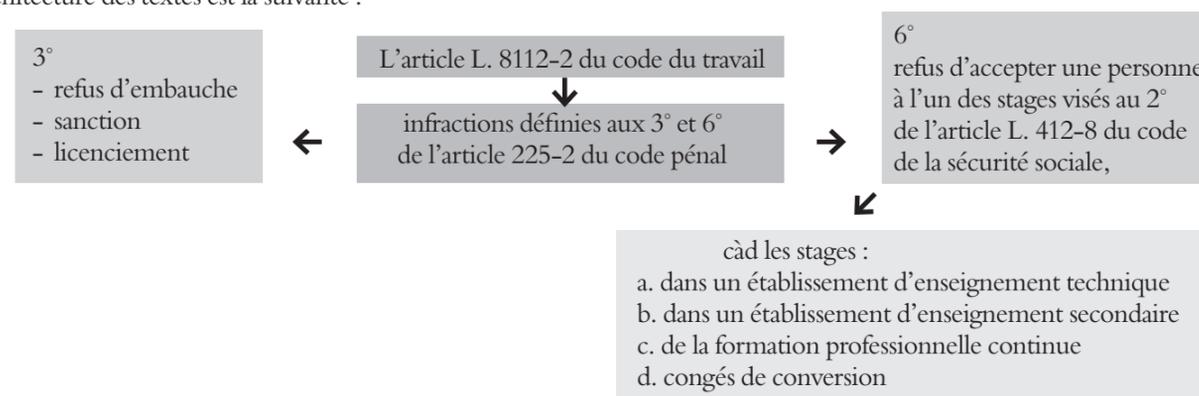
#### a. Discriminations

##### > 409

L'inspection du travail est également compétente pour relever par procès-verbal le délit de discrimination prévu à l'article 225-2 du code pénal.

L'article L 8112-2 du code du travail (modifié par la loi du 16 novembre 2001) permet à l'inspection du travail de relever directement certaines infractions prévues par le code pénal. Il n'y a en effet pas de sanctions pénales des discriminations dans le code du travail. Les articles L. 1132-1 à L.1132-4 du code du travail prévoient l'interdiction des discriminations sans être assortis de sanctions.

L'architecture des textes est la suivante :



Il n'est pas possible de viser directement la personne morale dans le procès-verbal. Les personnes morales sont pourtant pénalement responsables des faits de discrimination en vertu de l'article 225-4 du code pénal. L'article L. 8112-2 du code du travail ne renvoie qu'à l'article 225-2 du code pénal. Il appartiendra au parquet d'engager éventuellement les poursuites à l'encontre de la personne morale.

##### > 410

Si l'article L. 1134-1 du code du travail (modifié par la loi du 16 novembre 2001) aménage la charge de la preuve sur le plan civil, il n'en est pas de même sur le plan pénal.

L'article L. 1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Mais cet article n'est pas pénalement sanctionné. L'aménagement de la preuve en matière civile n'est pas applicable à la procédure pénale. Le procès-verbal dressé devra toujours établir la réalité de la discrimination.

La loi du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité dite Perben 2 a aggravé les sanctions prévues en matière de discrimination. L'article 225-2 du code pénal punit désormais de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende la discrimination qui consiste à refuser d'embaucher ou à accepter en stage à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé ou d'un handicap, des mœurs, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion.

##### > 411

L'article 225-3 2° et 3° précise cependant que n'est pas punissable :

- la discrimination à raison de l'état de santé ou d'un handicap en cas de refus d'embauche fondé sur l'inaptitude médicalement constatée dans le cadre des dispositions relatives à la médecine du travail prévues au code du travail (voir l'article L. 1132-1 du code du travail),
- la discrimination fondée sur le sexe lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue selon les dispositions du code du travail (article L. 1142-1 du code du travail), la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

D'autre part, la répression des discriminations prévue par le code pénal ne doit pas être confondue avec les textes relatifs à la règle de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes visée à l'article L. 1142-1 du code du travail, assortie de sanctions pénales visées à l'article L. 1146-1 du code du travail.

##### > 412

Par ailleurs, cette disposition ne doit pas être confondue avec :

- celle visant les discriminations sexistes définies par l'article L. 1142-1 du code du travail qui concerne, pour ce type de discrimination, un champ d'actes prohibés plus large : mention du sexe ou de la situation de famille dans une offre d'emploi, refus d'embauche, mutation, résiliation ou non renouvellement d'un contrat pour des raisons liées au sexe ou à la situation de famille, prise en considération du sexe pour la fixation de la rémunération, l'accès à la formation, l'affectation, l'attribution d'une qualification, d'une classification, d'une promotion ou d'une mutation.
- celle visant les discriminations liées à l'appartenance syndicale définies par l'article L. 2141-5 du code du travail.

On peut observer sur le plan de la répression des discriminations syndicales, que le code du travail prévoit en son article L. 2141-5 l'interdiction de la prise en considération par les chefs d'établissement de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement (pénalités visées à l'article L. 2146-2).

#### b. Les conditions de travail contraires à la dignité de la personne

##### > 413

La loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure étend également le champ de compétence matérielle des inspecteurs et contrôleurs du travail fixé à l'article L. 8112-2 du code du travail en habilitant ceux-ci à constater et relever les infractions prévues aux articles 225-13 et 225-15-1 du code pénal.

Cette extension concerne les conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne, réprimées par le code pénal et qui visent à protéger les personnes vulnérables ou en état de dépendance contre les abus en matière de conditions de travail, d'emploi et d'hébergement.

Ainsi peuvent être désormais relevées par voie de procès-verbal les infractions suivantes :

- article 225-13 du code pénal : *“Le fait d'obtenir d'une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150.000 euros d'amende.”*



- article 225-14 du code pénal : *“Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150.000 euros d'amende.”*

Il est à noter que ces infractions sont punies de sept ans d'emprisonnement et de 200.000 euros d'amende lorsqu'elles sont commises à l'égard de plusieurs personnes ou d'un mineur et de dix années d'emprisonnement et de 300.000 euros d'amende si plusieurs mineurs sont concernés (article 225-15 du code pénal).

**> 414**

Par ailleurs, les mineurs ou les personnes qui ont été victimes des faits décrits par les articles visés ci-dessus lors de leur arrivée sur le territoire français sont considérés comme des personnes vulnérables ou en situation de dépendance.

Enfin, les personnes morales peuvent faire l'objet des condamnations prévues à l'article 225-16 du code pénal.

Ce délit est constitué par le fait d'obtenir d'une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution sans rapport avec l'importance du travail accompli.

Il est donc caractérisé par deux conditions qu'il est possible de retrouver dans les relations du travail :

- l'abus de vulnérabilité ou de la situation de dépendance. Cette vulnérabilité ou cette dépendance peuvent être illustrées par une histoire personnelle, mais aussi et surtout par le risque du chômage et de l'exclusion. Naturellement, cet état devra être caractérisé et constituer la “*def*” de la 2<sup>ème</sup> condition,
- la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli.

L'illustration de cette condition peut se trouver dans les formes contraintes du travail illégal, dans une rémunération manifestement inférieure au SMIC ou encore dans le non paiement d'un nombre considérable d'heures supplémentaires. En tout état de cause, une simple infraction au code du travail n'est pas suffisante, il faut encore un préjudice exorbitant.

**> 415**

Le délit aggravé est, quant à lui, constitué par le fait de soumettre une personne en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine.

Il est donc caractérisé par deux conditions, qu'il est possible de retrouver dans les relations du travail :

- l'abus de vulnérabilité qui se définit de la même façon que dans le précédent délit,
- les conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine. La dignité humaine étant une notion relative, l'atteinte portée doit être conséquente. Comme dans la précédente infraction, c'est le caractère manifestement excessif de l'atteinte qui remplira la condition. Ce n'est donc pas l'infraction aux conditions de travail qui caractérise ce délit, mais son caractère odieux par rapport à la personne concernée.

**c. Les actes de résistance, les outrages et les violences**

Bien que non visées par l'article L. 8112-2 du code du travail, les infractions au code pénal portant sur les actes de résistance (443-6 du code pénal), les outrages (433-5 du code pénal) et les violences (222-10 et suivants du code pénal) peuvent également être constatées par procès-verbal (voir n° 306 s.).

**B. Les compétences spéciales**

**> 416**

En dehors du champ fixé par l'article L. 8112-2 du code du travail, certains textes reconnaissent aux agents de l'inspection

du travail une compétence spéciale, ainsi :

- l'article L. 215-1 (2°) du code de la consommation qualifie les inspecteurs du travail pour procéder à la recherche et à la constatation des infractions au livre II de ce code (conformité et sécurité des produits et des services),
- l'article L. 4744-1 du code du travail renvoie aux articles L. 480-4 et L. 480-5 du code de l'urbanisme qui fixent les pénalités applicables au maître d'ouvrage qui a fait construire ou aménager un ouvrage en violation des obligations mises à sa charge conformément aux articles L. 4211-1 et L. 4211-2 du code du travail relatives aux opérations de construction des locaux de travail,
- la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif permet aux “*inspecteurs du travail, ainsi qu'(aux) autres fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du droit du travail*” (article 9) de relever les infractions à ce texte,
- la loi n° 77-771 du 12 juillet 1977 sur le contrôle des produits chimiques donne compétence aux inspecteurs du travail pour constater les infractions visant les déclarations obligatoires des substances chimiques mises sur le marché (article 12).
- Les articles L. 521-14 à 18 du code de l'environnement confient des pouvoirs particuliers, notamment à l'inspection du travail dans le cadre de l'application du règlement communautaire REACH adopté le 18 décembre 2006 et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007 (enRegistrement, Evaluation, Autorisation et restriction des produits CHimiques) : droit de prélèvement, de consignation, de saisie des produits et substances chimiques.

**> 417**

Dans le domaine du transport :

- la loi n° 75-1335 du 31 décembre 1975 relative à la constatation et à la répression des infractions en matière de transports publics et privés précise que les inspecteurs du travail sont chargés d'en assurer l'application. Ce texte charge notamment les inspecteurs du travail de constater les infractions concernant le transport de matières dangereuses (article 3 de la loi 1975).
- l'article 2 de l'ordonnance n° 58-1310 du 23 décembre 1958 donne compétence à tous les services de l'inspection du travail pour contrôler notamment l'application des règlements CEE 3820 du 20 décembre 1985 et 561-2006, qui régissent les temps de conduite et de repos de tout conducteur d'un véhicule effectuant du transport et ce, quel que soit son statut : salarié, artisan ou employeur.

**-2° La libre décision de dresser procès-verbal**

**> 418**

L'opportunité de relever une infraction par procès-verbal appartient à l'agent de contrôle.

Ce pouvoir propre qui trouve sa source dans les textes internationaux (article 17-2 de la convention n° 81) est organisé dans le cadre de l'administration départementale et dans celui de la section d'inspection du travail.

En outre, les actions d'inspection de la législation du travail échappent à la compétence du préfet (article 33 du décret 2004-374 du 29 avril 2004).

**A. Au sein de la direction du travail**

**> 419**

L'article R. 8122-4 du code du travail rappelle que l'ensemble des actions d'inspection de la législation du travail échappe à l'autorité du préfet par application logique du principe d'indépendance inscrit dans l'article 6 de la convention n° 81. De fait, le préfet n'a aucun pouvoir sur l'action des fonctionnaires de l'inspection du travail, a fortiori sur la constatation des infractions.

L'article R. 8122-4 du code du travail précise que le directeur du travail est chargé des relations avec l'autorité judiciaire, cette compétence concerne la procédure interne de transmission des procès-verbaux, et en aucun cas un quelconque contrôle d'opportunité ou droit d'évocation sur la liberté d'appréciation des contrôleurs ou inspecteurs du travail de dresser ou non procès-verbal à la suite des constatations qu'ils effectuent en application des pouvoirs propres que leur a confiés le législateur (article L. 8113-7 du code du travail).



Si un contrôle de légalité et de forme des procédures est exercé par l'autorité hiérarchique, ce contrôle ne peut avoir pour effet d'empêcher la transmission du procès-verbal au procureur de la République.

La Cour de cassation reconnaît de surcroît (Crim. 28 janvier 1997 VASSIA) *“qu'aucun texte de loi n'impose la transmission du procès-verbal de l'inspecteur du travail au directeur départemental”* et que le principe de cette transmission ne repose que sur une norme administrative (l'instruction du 14 mars 1986 remplacée par celle du 28 mars 2002) qui n'a aucun effet sur la légalité des procès-verbaux (Droit social, mai 1997, n° 5, p. 456).

#### > 420

Ce principe, reconnu par la jurisprudence, ne doit donc plus entraîner de *“frein hiérarchique”* ou encore de *“l'autocensure”* des agents de contrôle eux-mêmes par suite des difficultés éventuelles –largement surestimées– résultant de la transmission des procès-verbaux ou du *“filtrage”* opéré par l'administration du travail.

Par ailleurs, plusieurs notes ou instructions ministérielles ont rappelé que les *“inspecteurs et contrôleurs du travail bénéficient de l'indépendance de décision et d'appréciation de l'opportunité des suites à donner aux constats qu'ils effectuent, indépendance de décision garantie par des textes internationaux et nationaux...”* (en ce sens note d'orientation du 15 mars 1993 et instruction ministérielle du 28 mars 2002).

En dernier lieu, un arrêt du Conseil d'État du 3 octobre 1997 GAILLARD-BANS rappelle que *“si aux termes de l'article 3 du décret du 24 novembre 1977 (aujourd'hui l'article 7 du décret du 28 décembre 1994) portant organisation des services extérieurs le directeur départemental a autorité sur l'ensemble des sections d'inspection et des services spécialisés de la direction départementale, et s'il est chargé des rapports avec les services judiciaires, il n'exerce de telles compétences que sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail ; que le directeur départemental qui n'est pas investi de missions de police judiciaire, ne saurait se substituer aux inspecteurs du travail dans la constatation par voie de procès-verbal des infractions”*.

### B. Au sein des sections d'inspection

#### > 421

La liberté de relever les infractions constatées par procès-verbal concerne autant les inspecteurs du travail que les contrôleurs du travail. Si ces derniers, aux termes des dispositions de l'article L. 8112-5 du code du travail *“exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail”* ils bénéficient néanmoins par application des dispositions de l'article L. 8113-7 du code du travail des mêmes prérogatives que les inspecteurs du travail en matière de constatation des infractions.

L'instruction technique du 28 mars 2002 indique que les contrôleurs du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail. Ces derniers, responsables de leur section, examinent et transmettent les procès-verbaux des contrôleurs au directeur départemental sous bordereau par la voie hiérarchique, donnant à ce dernier l'assurance qu'ils ont bien eu connaissance de la procédure engagée. L'examen de forme et de légalité s'effectue ensuite selon la procédure normale.

A ce sujet, la note de la MICAPCOR du 11 décembre 1995 (cahiers de la mission n° 30, doc. 1-267) rappelle que *“la nouvelle rédaction des articles L 8113-7 et L. 8113-1 du code du travail reconnaissant aux contrôleurs du travail la capacité de constater et relever les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire a rendu inutile, nous semble-t-il, le visa préconisé par l'instruction de 1986 : la force probante des procès-verbaux des contrôleurs du travail est fixée dorénavant par la loi et leurs constatations se suffisent à elles-mêmes, sur ce plan, sans avoir à être confirmées par une mention quelconque de l'inspecteur du travail”*. Une fois rappelé ce principe, subsistent en revanche les règles de transmission du procès-verbal par l'échelon hiérarchique, sans que celles-ci aient pour effet d'ôter aux contrôleurs du travail la liberté d'appréciation d'établissement du procès-verbal (voir en ce sens la note MICAPCOR du 26 juillet 1989, cahier n° 10, Doc 1-104, qui précise que le contrôle de fond et de forme exercé par l'inspecteur ou le directeur du travail sur les procès-verbaux se limite à vérifier qu'il a été fait une exacte application du code du travail).

Il appartient toutefois à l'inspecteur du travail, en tant que responsable et animateur de la section d'inspection du travail, d'apporter ses conseils et son expérience au(x) contrôleurs du travail.

### Section 2

## Les signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale

### -1° Définition

#### > 422

L'article 40 du code de procédure pénale dispose en son alinéa 2 que : *“Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs”*.

En conséquence, lorsqu'un agent de contrôle a connaissance de crimes ou de délits lors d'enquêtes ou investigations concernant une entreprise, il doit adresser un signalement au procureur de la République. Ce sera le cas, s'il ne peut constater l'infraction par procès-verbal au motif que :

- l'infraction en matière de législation du travail n'a pu être complètement constatée, ou que le constat de la matérialité des faits est impossible,
- il ne s'agit pas d'une matière relevant de la législation du travail, ou d'une législation pour laquelle il a compétence (partie VI de l'instruction technique du 28 mars 2002).

Il convient de rappeler que, pour ce qui concerne la législation du travail, l'article 17-2) de la convention n° 81 de l'OIT prévoit qu' *“il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites”*.

Chaque fois que l'agent de contrôle aura constaté que des éléments constitutifs d'une infraction au code du travail sont rassemblés, il ne pourra les porter à la connaissance du parquet que sous la forme d'un procès-verbal.

### -2° Les sanctions en cas d'absence de signalement

#### > 423

Le non-respect de l'obligation issue de l'article 40 du code de procédure pénale n'est pas sanctionné pénalement. Le fonctionnaire qui s'abstient d'effectuer un signalement, dans une situation qui le nécessiterait, encourt toutefois des sanctions disciplinaires. Mais il existe des textes spécifiques prévoyant une obligation de signalement, non spécifiques aux fonctionnaires, contrairement à l'article 40 du code de procédure pénale. Ces obligations sont assorties de sanctions pénales.

### A. Connaissance d'un crime

#### > 424

Il existe une obligation de dénoncer les crimes dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés. En effet, l'article 434-1 du code pénal prévoit que : *“Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende”*.

### B. Mauvais traitements sur les personnes vulnérables

#### > 425

L'obligation de signalement existe également en cas de connaissance de mauvais traitements sur personnes vulnérables : *“Le fait, pour quiconque ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles infligés à un mineur de quinze ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende”* (article 434-3 du code pénal).



### -3° La mise en œuvre de l'article 40 du code de procédure pénale

Cette partie est largement tirée de l'étude très complète de Marie-Hélène DUPIN et Nicole PLANCHON (Courrier juridique des finances et de l'industrie, n° 2004-8, mars-avr. 2001).

#### A. Agents concernés

##### > 426

Les dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale sont de portée générale et ont vocation à s'appliquer à tout agent public, quel que soit son rang hiérarchique, son grade ou sa fonction. L'obligation résultant de cet article s'applique aux crimes et aux délits parvenus à la connaissance de l'agent dans l'exercice de ses fonctions et non à ceux qu'il peut connaître en tant que particulier.

#### B. L'administration bénéficie-t-elle d'une certaine marge d'appréciation ?

##### > 427

La lecture de l'article 40 pourrait donner lieu à une interprétation en faveur d'un pouvoir lié, qui impliquerait pour l'administration une transmission «automatique et aveugle». Ceci pourrait aboutir au reproche d'avoir donné suite à tout courrier ou toute information, de transformer ainsi les services en simple «boîte à lettre du parquet». Le Conseil d'État a reconnu une marge d'appréciation à l'administration, sous le contrôle restreint du juge administratif (CE 27 oct. 1999, SOLANA, AJDA 20 déc. 1999, p. 1042). Le service doit donc procéder à un examen attentif du dossier et opérer un signalement si les faits lui paraissent suffisamment établis. Il n'a toutefois pas à se substituer au procureur de la République, ni dans la qualification pénale des faits, ni dans l'appréciation de l'opportunité des poursuites.

L'obligation n'emporte pas pour les agents le droit d'effectuer des actes d'enquête pour des faits sortant de leurs attributions (Crim. 5 oct. 1992 n° 91-85758). L'agent a simplement eu connaissance, dans l'exercice de ses fonctions, de faits dont il a la conviction, ou dont il présume qu'ils présentent un caractère délictueux ou criminel.

Si les faits doivent être décrits de façon objective, le fonctionnaire n'a pas l'obligation de les qualifier, c'est-à-dire à faire référence à un article du code pénal.

#### C. Secret professionnel et obligation de signalement

##### > 428

Le devoir de signalement constitue une exception à l'obligation au secret professionnel faite aux fonctionnaires. La dénonciation effectuée sur le fondement de l'article 40 n'est donc pas punissable sur le fondement de la violation du secret professionnel.

#### D. Risques liés à la dénonciation

##### > 429

Rien ne s'oppose à ce que la personne mise en cause par le signalement assigne l'auteur de celle-ci devant la juridiction en dommages-intérêts. Cette action est subordonnée à la double condition de déterminer une faute personnelle du fonctionnaire et l'existence d'un préjudice pour la victime. La faute personnelle ne serait retenue qu'en cas d'intention malveillante du fonctionnaire (Trib. Conflits, préfet du Tarn, 19 oct. 1998).

Concernant une éventuelle action pénale au titre de la dénonciation calomnieuse (article 226-10 du code pénal), les juges se fondent sur la bonne foi du dénonciateur. La dénonciation est punissable si elle vise un fait «que l'on sait totalement ou partiellement inexact». Selon une jurisprudence unanime, ce délit est caractérisé par la mauvaise foi impliquant que le dénonciateur connaissait, au jour de sa dénonciation, la fausseté des faits dénoncés. Il a été jugé que la dénonciation

calomnieuse n'est pas constituée même si ensuite une décision de non lieu ou de relaxe est prononcée pour l'infraction dénoncée (Bull. commissaires aux comptes 1984, n° 55, p. 342). Le risque de dénonciation calomnieuse paraît assez théorique. Rien d'ailleurs n'interdit à l'agent de se mettre en relation avec le procureur de la République en vue de consulter celui-ci pour savoir s'il estime utile ou non la communication des renseignements. L'agent de contrôle peut, dans certaines situations, se prémunir d'une éventuelle plainte en dénonciation calomnieuse en n'imputant pas les faits à une personne déterminée.

Le signalement s'incorpore à la procédure judiciaire et n'est pas à ce titre susceptible de faire l'objet d'un recours devant le juge administratif (CE 1<sup>er</sup> déc. 1976, Assoc. Des concubins de France, Rec. p. 250). La décision de ne pas signaler relève par contre de la compétence de juge administratif. Celui-ci pourra annuler la décision litigieuse pour excès de pouvoir dès lors qu'il constatera l'existence d'une faute constitutive d'une erreur de droit ou d'une erreur manifeste d'appréciation. Le juge pourrait condamner l'État à payer une indemnité au requérant si celui-ci justifie d'un préjudice découlant de la non-dénonciation.

#### E. Modalités de transmission

##### > 430

Le seul destinataire des informations est le procureur de la République auquel revient le pouvoir d'apprécier la suite à donner à ces révélations. La Cour de cassation a jugé que les renseignements fournis au ministère public, faisant présumer l'existence d'une infraction, ne sont astreints à aucune condition de forme (Crim. 28 janv. 1992, Gaz. Pal. 1992, 1365). Une simple lettre peut suffire. Le législateur, en ne prévoyant aucun formalisme particulier, a paru répondre à un souci de simplification en facilitant au mieux le dépôt de toutes informations relatives à une infraction.

L'avis doit être donné «sans délai». La mise en œuvre tardive de l'obligation de signalement n'est pas sanctionnée par une nullité (Crim. 20 sept. 2000, n° 00-86595).

Le rapport adressé au procureur de la République n'aura pas la force probante d'un constat d'infractions au code du travail par procès-verbal qui fait foi jusqu'à preuve du contraire (article L. 8113-7). Sa forme pourra être différente de celle d'un procès-verbal, mais les éléments rapportés devront l'être de façon aussi complète, précise et détaillée que dans un procès-verbal.

La transmission et le suivi de ces signalements au parquet, doivent être effectués par le directeur départemental, et être soumis à la même procédure que les procès-verbaux et selon l'instruction technique du ministère de l'emploi, y compris l'accompagnement d'un bulletin de suite judiciaire qui sera retourné par le parquet dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un procès-verbal.

##### > 431

L'article 40-2 du code de procédure pénale prévoit que le procureur de la République doit aviser les personnes ou autorités mentionnées au deuxième alinéa de l'article 40 des poursuites ou des mesures alternatives aux poursuites qui ont été décidées à la suite de leur signalement.

En application de ce texte, l'agent de contrôle qui aura mis en œuvre l'article 40 devra être informé de la suite qui y a été réservée.

Un modèle de rapport de signalement est joint dans l'instruction ministérielle du 28 mars 2002.

### -4° Les délits concernés

Les délits pouvant faire l'objet d'un signalement en application de l'article 40 sont nombreux (ex. en matière d'escroquerie, dans le cadre de manœuvre frauduleuse visant à percevoir des fonds de la formation professionnelle, cour d'appel Montpellier 11 oct. 2007, arrêt n° 13-17). La présentation qui suit n'a pas un caractère exhaustif. Les atteintes



involontaires à la vie ou à l'intégrité physique (articles 221-6, 222- 19 et 222-20 du code pénal) seront traitées dans le chapitre 8 consacré aux accidents du travail.

### A. Certains délits de discrimination

#### > 432

Les délits en matière de discrimination sont prévus aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal. Nous avons vu précédemment (aux n° 409 s.), que les agents de l'inspection du travail avaient compétence pour relever directement certaines infractions au code pénal en matière de discrimination (embauche, sanction, licenciement, stage). Néanmoins, certaines situations peuvent être exclues des compétences directes de l'inspection du travail et dès lors qu'un agent en a connaissance cela pourra entraîner la rédaction d'un rapport au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. Ce sera le cas des pratiques discriminatoires en matière de loisir (accès dans une boîte de nuit) ou de logement.

### B. Le viol

#### > 433

Il est prévu par l'article 222-23 du code pénal, il est puni de quinze ans de réclusion criminelle. Il est constitué par *“tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise”*. Il devient un crime aggravé dans certaines conditions définies à l'article 222-24 du même code (20 ans de réclusion criminelle), notamment lorsqu'il est commis sur une personne particulièrement vulnérable, par une personne abusant de son autorité ou lorsqu'il est commis en groupe.

### C. Les agressions sexuelles

#### > 434

Elles sont prévues et réprimées à l'article 222-27 du code pénal. Le délit est constitué par tout acte impudique, autre que le viol ou le harcèlement sexuel, commis sur une personne contre sa volonté. Il est puni de 5 ans d'emprisonnement et 75.000 euros d'amende. Il devient un délit aggravé dans certaines conditions définies à l'article 222-30 du même code, et notamment dans les conditions du viol aggravé.

### D. Les violences

#### > 435

Il existe plusieurs incriminations concernant les violences volontaires, en fonction de l'importance des conséquences ou de circonstances aggravantes particulières. Ces infractions visent traditionnellement les violences physiques.

Mais, à la suite de la réforme du code pénal de 1994, le titre du chapitre dans lequel elles sont contenues traite *“des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne”*. Les violences psychologiques sont donc aujourd'hui également concernées.

### E. La mise en danger de la personne d'autrui

#### > 436

En matière de sécurité au travail, il existe de nombreux textes pour lesquels l'inspection du travail est compétente et qui pourront donner lieu à la rédaction d'un procès-verbal. Certaines situations pourront conduire un agent à établir un signalement sur le fondement de la mise en danger de la personne d'autrui. Il permet d'agir vis-à-vis d'employeurs pour lesquels l'inspection du travail n'a pas le pouvoir de dresser procès-verbal. Ce pourra être le cas par exemple pour des infractions commises par une collectivité publique (agissant en qualité de maître d'ouvrage sur un chantier).

La mise en danger d'autrui constitue également un délit aggravé par rapport à une infraction de sécurité du code du travail, ce qui pourrait conduire le procureur de la République à la retenir pour fonder la poursuite.

Le délit de mise en danger de la personne d'autrui est prévu par l'article 223-1 et puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15.000 euros. Il peut exister en dehors de tout accident. Il est caractérisé par un degré d'intention qui se situe entre la faute d'imprudence et la volonté de nuire que les pénalistes appellent dol éventuel.

Il est constitué par le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement.

Il est donc fondé sur trois conditions :

- Un risque immédiat de mort ou de blessures graves. Le caractère immédiat du risque est essentiel. S'agissant d'un risque, sa matérialisation peut demeurer aléatoire mais, si elle se réalise, elle devra entraîner d'une manière évidente la mort ou des blessures graves. L'immédiateté caractérise moins la soudaineté de la mort ou des blessures que leur certitude.
- L'exposition directe d'autrui au risque. Il ne peut s'agir d'une exposition aléatoire. Le constat doit faire état d'une exposition directe. Ainsi, par exemple, une absence de garde-corps au 4<sup>ème</sup> étage d'une construction n'expose pas directement tous les salariés du chantier, ni même les salariés qui travaillent au 4<sup>ème</sup> étage, mais ceux qui travaillent en bordure du vide.
- La violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement.

Notons tout d'abord que le terme de *“règlement”* (au singulier) désigne le règlement du droit public. La violation manifestement délibérée désigne un cran intermédiaire entre la violation délibérée et la volonté de tenter de tuer ou de blesser. Elle pose un problème d'interprétation épineux pour les magistrats. Cette condition peut être remplie par le caractère ostentatoire de la violation. Ainsi, par exemple, de la reproduction de conditions de travail ayant déjà entraîné un accident ou le refus caractérisé de respecter une injonction susceptible (et en parallèle) d'entraîner une procédure de référé.

### F. Les délits du code du travail pour lesquels les constats sont insuffisants

#### > 437

Il apparaît normal que, dans les hypothèses où l'inspection du travail a le pouvoir de dresser procès-verbal, elle choisisse cette voie, le rapport de signalement étant réservé aux hypothèses où elle n'a pas le pouvoir de dresser procès-verbal ou lorsque les constatations opérées apparaissent insuffisantes. Le signalement pourra aboutir au déclenchement d'une enquête avec des moyens dont ne dispose pas l'inspection du travail (saisie, interrogatoire, garde à vue...).

Lorsqu'un agent de contrôle a opéré des constats d'infraction en matière de législation du travail mais que les infractions n'ont pu être complètement constatées, ou que le constat de la matérialité des faits est impossible, il doit adresser un signalement au procureur de la République.

#### a. Le harcèlement moral

#### > 438

La loi du 17 janvier 2002 a introduit, à la fois dans le code pénal et dans le code du travail, un délit de harcèlement moral au travail. Dans le code pénal, ce délit est prévu et réprimé par l'article 222-33-2 ; dans le code du travail, il résulte de la combinaison des articles L. 1152-3 et L. 1155-2.

Le code pénal prévoit cependant un champ plus vaste et des sanctions plus fortes :

- la victime y est définie plus largement puisqu'il s'agit *“d'autrui”* et non simplement de salariés. Cette infraction peut donc aussi concerner, par exemple, des relations entre associés ou entre entrepreneurs,
- le délit au code pénal est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende, alors que celui au code du travail est puni d'un an de prison et de 3.750 euros d'amende.

Pour le reste, les conditions du délit de harcèlement sont les mêmes dans les deux codes.

Lorsque les deux incriminations sont susceptibles de se chevaucher, seule la plus sévèrement sanctionnée sera poursuivie.

#### **b. Le délit de harcèlement sexuel**

##### **> 439**

Le délit de harcèlement sexuel est prévu et réprimé aux articles 222-33 (modifié par la loi du 17 janvier 2002) et 222-44 du code pénal. Il est puni de un an d'emprisonnement, d'une amende de 15.000 euros et de peines complémentaires.

Il est constitué par le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles. Il doit simplement s'agir d'un comportement orienté dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles. Ceci doit être établi, mais cela peut se déduire des circonstances. Les faveurs sexuelles ne sont pas définies par la loi. Les faits incriminés sont distincts de ceux qui constituent l'agression sexuelle ou le viol.

Il convient de noter que depuis la loi du 17 janvier 2002, le harcèlement sexuel ne nécessite plus un abus d'autorité, des ordres, des menaces ou des pressions graves. Le harcèlement sexuel peut être ascendant, descendant ou s'exercer entre collègues de même niveau hiérarchique.

Ce délit est également distinct de celui prévu à l'article L. 1155-2 du code du travail qui punit les sanctions et les mesures discriminatoires prises à l'encontre des victimes ou de ceux qui témoignent de faits de harcèlements sexuel.



##### **> 500**

Disposant du libre choix des suites à donner à ses interventions, l'agent de contrôle dispose, outre le procès-verbal, d'une gamme de pouvoirs étendue :

- l'observation,
- les mises en demeure et les demandes de vérifications,
- la procédure d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité,
- la procédure de référé,
- le signalement fait en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

L'utilisation de ces outils s'inscrit dans le cadre d'une stratégie visant à faire appliquer la règle de droit. Ils seront mobilisés selon des critères de droit (règles fixées par l'article 17 de la convention n°81 de l'OIT, le code du travail ou d'autres textes) et des critères de fait (urgence et gravité de la situation, antécédents dans l'entreprise et/ou de l'employeur, comportement de l'employeur et volonté de régulariser la situation, action concertée décidée au niveau local ou national, suivi de la situation par les représentants du personnel, politique pénale du parquet).

La recherche de l'effectivité du droit et la prévention de l'atteinte à l'intégrité physique doivent conduire l'agent à choisir le moyen le plus approprié. La libre décision n'est pas la liberté de faire ou de ne pas faire. En présence d'infractions concrètement constatées par l'agent de contrôle, celui-ci ne peut s'abstenir d'agir, et il n'a que le choix de ses modalités d'action.

### **Section 1 Les observations**

#### **-1° Introduction**

##### **> 501**

L'observation est la modalité la plus couramment utilisée de l'intervention de l'inspection du travail dans le cadre de ses missions (article L. 8112-1 du code du travail). Son objectif est de faire appliquer le droit sans avoir recours aux moyens coercitifs et/ou aux tribunaux répressifs et le cas échéant, préparer le terrain pour des actions coercitives.

En pratique, l'observation est la suite la plus souvent appliquée en raison de sa simplicité de mise en œuvre (absence de formalisme, de recours...), des résultats souvent positifs obtenus, de la nécessité souvent révélée de faire état devant le juge pénal d'observations préalables, lors d'un procès-verbal (dans ce cas, les mentionner impérativement dans le corps du procès-verbal et joindre les copies en annexe) ou lors d'une procédure de référé, du champ d'application trop restreint de la mise en demeure. Elle offre ainsi la possibilité de «balayer» l'intégralité du code du travail, des lois et décrets non codifiés et des conventions collectives, accords d'entreprise ou d'établissement, usages... y compris si la violation des textes concernés n'est pas sanctionnée pénalement.

##### **> 502**

Par ailleurs, cette modalité d'intervention est validée par l'article 17 de la convention n° 81 de l'OIT qui dispose "qu'il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites" et également par le code du travail (les articles R. 4614-5 et D. 4622-7 citent explicitement le terme "observations") et par le Conseil d'État, ce dernier, dans un arrêt du 9 octobre 1996 Union CGT des Affaires Sociales ayant reconnu "le principe général d'indépendance des inspecteurs du travail qui s'attache à leur action individuelle en matière de contrôle de la législation du travail".

Cette faculté laissée à l'agent de contrôle constitue donc, en matière délictuelle uniquement, une dérogation aux dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale (voir n° 422 s.).

Investi du pouvoir de constater les manquements à la réglementation du travail, l'agent de contrôle sera donc fréquemment



amené à formuler de simples observations au chef d'entreprise, soit à l'issue d'une visite, soit à l'occasion d'enquêtes ponctuelles lorsqu'il a constaté la non application de textes légaux ou conventionnels, pénalement sanctionnés ou non. Cette faculté, indispensable dans l'exercice quotidien de la fonction d'inspection du travail, traduit la nécessité d'une hiérarchisation des problèmes rencontrés lors de la visite. Il appartient donc à l'agent de contrôle d'apprécier la gravité des manquements constatés. Toutefois, s'agissant de dispositions légales ou conventionnelles non pénalement sanctionnées, l'observation reste la seule modalité d'action.

**> 503**

Il faut rappeler également que les observations :

- ne constituent pas un acte de procédure interruptif de prescription,
- ne constituent pas un préalable obligatoire à un procès-verbal (Crim. 7 décembre 1993 LE ROY),
- ne permettent pas d'évoquer l'erreur de droit si elles n'ont pas été formulées précédemment (Crim. 16 mars 1999 TORDJAMAN),
- leur notification préalable, restée sans suite, peut constituer l'élément intentionnel du délit (Crim. 2 mars 1999).

**-2° Nature et régime juridique**

**> 504**

Le régime juridique des observations n'est pas défini en raison de l'absence de textes et de jurisprudence bien établie. Ainsi, aucun texte du code du travail ne prévoit les caractéristiques juridiques de l'observation et celle-ci n'est pas considérée comme une décision administrative par le Conseil d'État même si quelques brèches ont été ouvertes par certains tribunaux administratifs ou cours administratives d'appel.

D'une manière générale, les observations, c'est-à-dire celles qui, sans équivoque, constituent un simple rappel d'une norme législative, réglementaire ou conventionnelle, sanctionnée pénalement ou civilement qui s'imposent à l'employeur et qui se bornent à l'informer des conséquences possibles d'un comportement ou d'une action dans des conditions non conformes aux dispositions rappelées, ne sont en aucun cas des décisions administratives faisant grief. Il en est de même lorsque l'inspecteur du travail rappelle à un employeur diverses anomalies constatées lors d'un précédent contrôle en lui demandant d'y remédier dans les plus brefs délais, un contrôle ultérieur devant être effectué sur ces points (TA Paris du 13 novembre 1989 SOS DEPANNAGES).

**> 505**

Toutefois, certaines juridictions administratives (TA Versailles 31 décembre 1992 et Nantes 24 octobre 2000) et même certaines cours administratives d'appel semblent remettre actuellement en cause cette jurisprudence en assimilant les courriers d'observations comminatoires demandant une régularisation dans un délai donné (ex. retrait d'une clause d'un accord d'établissement, régularisation en matière de travail dissimulé sous peine de procès-verbal, paiement d'heures supplémentaires) comme présentant le caractère d'actes décisionnels susceptibles de recours pour excès de pouvoir.

Cependant, cette évolution jurisprudentielle n'est pas nette puisque d'autres juridictions administratives se sont prononcées en sens contraire (TA Clermont Ferrand 8 février 1996 confirmé par la CAA de Lyon 2 octobre 1998, Fondation Alice Tessier de Rauschenberg Loisel d'Aranges).

Il convient donc, dans l'attente d'un éventuel revirement du Conseil d'État, de se conformer à la jurisprudence SOCPRESSE (CE 22 février 1989) et JOUAN mais en étant toutefois vigilant dans la rédaction des courriers d'observations. En effet, la lettre par laquelle un directeur du travail demande à la direction d'un organe de presse "l'arrêt d'une publication illégale faute de quoi l'infraction serait relevée par PV" ne constitue pas une décision administrative faisant grief et ne peut donc faire l'objet d'un recours administratif ou contentieux.

**> 506**

Le ministère du travail, en constatant l'instabilité de la jurisprudence sur ce point, a cependant attiré l'attention des agents

de contrôle : «Dès lors qu'une lettre, formellement notifiée à l'employeur, même par courrier simple, présente un caractère comminatoire (c'est-à-dire ne constituant ni la délivrance d'une information, ni l'expression d'une opinion, ni le simple rappel d'une obligation légale ou l'interprétation de la réglementation, tout en mentionnant explicitement qu'à défaut de régularisation de la ou des infractions constatées, un procès-verbal pourra être dressé), présente le risque d'être considérée par un tribunal administratif comme ayant le caractère d'une mise en demeure même si elle ne comporte ni délai de mise en conformité, ni indication des voies et délais de recours et qu'elle ne concerne aucun domaine du code du travail pour lequel une telle procédure est prévue, et donc de revêtir la caractéristique d'une décision administrative susceptible de recours» (Micapcor, NM 10 décembre 2001).

Cependant, le risque de saisine du tribunal administratif est quasi nul, seuls quelques tribunaux administratifs, y compris en formation de référé, ayant été saisis alors qu'environ 800.000 observations sont formulées annuellement par les agents de l'inspection du travail.

**-3° Formes**

**> 507**

Les formes de l'observation peuvent être très différentes et dépendent des circonstances de fait (gravité, urgence, comportement de l'employeur et notamment appréciation de son degré de sincérité et de sa volonté de régularisation...) et des sanctions pénales ou civiles susceptibles d'être appliquées en cas de non respect du texte violé.

Les observations peuvent ainsi être verbales ou écrites et comporter des obligations différentes :

- simple rappel de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables,
- interprétation de règles de droit,
- fixation d'un délai de mise en conformité sous peine de sanctions ultérieures (demande de régularisation) en faisant toutefois attention à la rédaction (voir n° 506),
- obligation de rendre compte des mesures prises après un certain délai.

Il convient cependant de mettre en œuvre quelques petits conseils pratiques de rédaction dépendant du type de sanctions encourues. Ainsi, si le non respect de la disposition visée est passible d'une sanction pénale, la formule suivante peut être utilisée : «Lors de ma visite du ..., j'ai constaté que vous n'appliquez pas les dispositions de l'article ..., infraction réprimée par l'article ... Par mesure de bienveillance, j'ai décidé de ne pas relever cette infraction par procès-verbal. Il vous appartient donc de régulariser la situation dans les meilleurs délais. Vous voudrez bien me faire parvenir (au choix : dans les meilleurs délais possibles... ou dans le délai que nous avons fixé lors de notre entretien du ...) ou «à la date que vous m'avez proposée» les documents attestant de la régularisation de cette infraction. (les lister dans le courrier en fonction de la situation rencontrée)».

Concernant les observations relatives au fonctionnement des institutions représentatives du personnel ou des suites de contrôle où les institutions ont été associées en raison de leurs missions, il peut être utile de rajouter : «...en tenant également informés les représentants du personnel de cette régularisation...»

En revanche, si la sanction encourue est une simple sanction civile, l'agent de contrôle intervient alors comme spécialiste du droit du travail. Son observation ne s'imposant ni aux parties ni au juge même si, en pratique, il y aura vraisemblablement des répercussions, l'agent de contrôle doit se borner à rappeler à l'employeur l'existence de la règle violée et sa démarche doit pouvoir être distinguée sans équivoque de celle qui a pour objet l'application des règles de droit sanctionnées pénalement. L'observation pourra alors être formulée de la manière suivante : «A partir des constats que j'ai effectués, je considère, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, que vous n'appliquez pas les dispositions de l'article ... Il vous appartient de revenir à une bonne application des règles posées par... et de me faire connaître par écrit les mesures prises à cet égard, dans les meilleurs délais». Les mêmes termes doivent pouvoir être employés quelle que soit la qualité du demandeur (employeur, salarié, représentant du personnel...).

Si l'agent de contrôle n'a pas fait de constatations, mais que des informations à caractère général ont été portées à sa connaissance, notamment par l'intermédiaire de représentants du personnel, la formulation pourra être la suivante : «Il a été porté à ma connaissance les faits suivants : ... Si ceux-ci étaient avérés, cette situation constituerait, sous réserve de l'appréciation



*souveraine des tribunaux, un manquement aux dispositions . . . , il vous appartient de revenir à une bonne application de ces règles et de me faire connaître par écrit les mesures prises à cet égard, dans les meilleurs délais».*

#### **-4° Communication des observations**

##### **> 508**

Les règles de communication des observations obéissent à certaines règles selon leurs destinataires :

- l'employeur,
- les représentants du personnel,
- les organisations syndicales,
- le(s) salarié(s).

##### **> 509**

Des précisions sur la communication des observations à un employeur sont apportées par la circulaire DRT 90/16 du 27 juillet 1990, la circulaire ministérielle du 15 février 1989 sur l'indépendance de jugement et la discrétion professionnelle ainsi que par certaines notes de la MICAPCOR. Ainsi, la lettre d'observations n'est pas un document administratif au sens de la loi du 17 juillet 1978 et ne peut à ce titre être communiquée de plein droit à tout demandeur (MICAPCOR 1997).

De même, la lettre d'observations est un courrier nominatif adressé à l'employeur, chef d'entreprise ou directeur d'établissement et n'est donc pas communicable en l'état à toute personne qui en ferait la demande (MICAPCOR 27 janvier 2000, cahier n° 39 doc. I.4.464, page 90).

D'une manière générale, les observations seront adressées à l'employeur par lettre simple et plus rarement en lettre recommandée avec accusé de réception selon l'importance du problème ou si les circonstances du contrôle l'imposent.

#### **A. La communication des observations aux représentants du personnel**

##### **> 510**

La communication d'un certain nombre d'observations aux représentants du personnel est organisée par les textes et la copie de la lettre d'observations, document nominatif adressé à l'employeur est non communicable en l'état à toute personne qui en fait la demande (MICAPCOR 27 janvier 2000).

Il n'y a pas de formalisme particulier sauf cas prévus par la loi. Ainsi, d'une manière générale, en cas de demande d'intervention par des représentants du personnel, l'agent de contrôle doit les informer des résultats de son intervention selon les modalités précisées ci-dessus. La communication des observations peut se faire aussi en envoyant une lettre quasiment identique aux représentants du personnel en changeant les phrases d'introduction et de conclusion et en procédant aux reformulations nécessaires.

Il peut être utile aussi, afin d'anticiper tout litige éventuel sur la communication des observations aux représentants du personnel et plus particulièrement si l'intervention de l'inspection du travail fait suite à une réclamation d'une institution représentative du personnel, soit de prévoir une restitution en commun des suites de la visite, soit d'inviter l'employeur à transmettre une copie du courrier d'observations aux représentants du personnel concernés ou l'inviter à aborder les problèmes soulevés lors des réunions DP/CE/DS et/ou CHSCT soit enfin d'informer l'employeur, au nom de la transparence administrative, que les représentants du personnel seront informés dans les mêmes termes.

Par ailleurs, il est important de rappeler que l'article 15 de la convention OIT sur la confidentialité des plaintes doit être respecté même si dans certains cas, il est particulièrement difficile à mettre en pratique.

De même, les délégués du personnel et les membres du CHSCT peuvent accompagner l'inspecteur du travail lors de sa visite (L. 2313-11 et 4612-7 du code du travail).

Dans certaines matières, la communication d'une lettre d'observations à des représentants du personnel est liée à leur domaine d'attribution. Ainsi, dans le domaine de la santé et de la sécurité, la communication des observations de l'inspection du travail au CHSCT et aux délégués du personnel est prévue aux articles L. 4711-4 et R. 4614-5 du code du travail. Mais dans ce cas, c'est à l'employeur d'adresser la lettre aux représentants du personnel.

Tel est le cas pour :

- le CHSCT : chaque fois que la loi en fait obligation à l'employeur, l'inspecteur du travail doit veiller à ce que ses observations soient transmises aux représentants du personnel (CHSCT : article R. 4614-5 alinéa 3 du code du travail, délégués du personnel : article L. 2313-16, L. 4611-1 et L. 4611-3 du code du travail),
- le comité d'entreprise : celui-ci doit être destinataire des observations adressées à l'employeur en matière d'irrégularité de procédure lors d'un plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-56 alinéa 1), de complément ou de modification du plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-57), de constat de carence du plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-52 et D. 1233-14),
- les délégués du personnel : les observations en hygiène et sécurité doivent leur être transmises lorsqu'ils assurent le rôle du CHSCT (article L. 2313-16 du code du travail). Par contre, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les attributions des délégués du personnel en matière de CHSCT s'exerçant dans le cadre des moyens définis à l'article L. 2315-3 du code du travail, il s'agira uniquement d'une information sur la réception des documents par l'employeur et leur droit d'accès au registre d'observations (article L. 2313-16 2<sup>ème</sup> alinéa et L. 4611-1 2<sup>ème</sup> alinéa et 4611-3). Ils seront également destinataires des observations ou constat de carence en matière de plan de sauvegarde de l'emploi en l'absence de comité d'entreprise.

#### **B. La communication des observations aux organisations syndicales**

##### **> 511**

L'inspection du travail n'a pas à faire connaître systématiquement à une organisation syndicale les suites de ses interventions dans les entreprises et notamment de l'aviser des procès-verbaux transmis au parquet (position de principe de la MICAPCOR 23 janvier 1990).

En revanche, l'inspection du travail doit donner suite à toute demande d'enquête ou plainte formulée à propos d'un signalement précis et dans sa réponse indiquer si un procès-verbal a été dressé en précisant le cas échéant, la référence des textes violés et le numéro et la date de transmission au parquet.

Elle doit également répondre à une demande d'un syndicat la questionnant sur le point de savoir si une entreprise donnée a fait l'objet récemment d'une visite en indiquant les suites données.

#### **C. La communication des observations aux salariés**

##### **> 512**

La communication d'une lettre d'observations à un ou plusieurs salariés pose des difficultés particulières.

Une lettre d'observations est un courrier adressé par un agent de l'inspection du travail à un employeur, suite à un contrôle, reprenant les points sur lesquels la réglementation n'est pas respectée. Elle se compose donc des constats opérés, des textes applicables et d'une demande de régularisation. Elle doit être distinguée de la simple lettre d'information sur l'état du droit dans un domaine donné, qui doit pouvoir être communiquée aux deux parties. Au regard de son contenu, qui relève fréquemment de la discrétion professionnelle et plus rarement du secret professionnel, une extrême prudence s'impose dans la communication d'une lettre d'observations aux tiers.

Le secret professionnel couvre les faits qui revêtent un caractère de secret de par la loi (secret de fabrication, secret des correspondances, secret de la procédure pénale) et les informations qui peuvent revêtir un caractère secret (vie privée, information donnée sous le sceau du secret...). La violation du secret professionnel est sanctionnée par l'article 226-13 du code pénal.



La discrétion professionnelle est plus large, puisqu'elle concerne les faits, informations ou documents dont l'agent a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. La violation de la discrétion professionnelle n'est pas pénalement sanctionnée mais constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire.

#### > 513

La Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) estime que, par principe, les lettres d'observations sont des documents administratifs et sont donc communicables de plein droit aux personnes intéressées, notamment des salariés directement concernés par le contenu du courrier (avis CADA du 13 mars 2003, NM cahier 46, doc. 1-591, juill. 2003). Selon la commission, il convient néanmoins d'occulter les données touchant à la vie privée, aux secrets médical, industriel et commercial ou qui portent une appréciation ou un jugement de valeur sur des personnes nommément désignées ou facilement identifiables, ou révèlent le comportement de personnes, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait leur porter préjudice.

La DGT recommande d'adopter une démarche prudente de refus de communication, tout comme la MICAPCOR le faisait par le passé (voir notamment lettre 27 janvier 2000, NM 45 doc. 3-796 et NM 46 doc. 1-591). La pratique de rédaction d'une lettre distincte de celle adressée à l'employeur mais en en reprenant le contenu, dès lors que le tiers est directement concerné, semble la solution appropriée.

Un jugement du tribunal correctionnel de Bobigny (24 octobre 2008) a relaxé un contrôleur du travail, à qui il était reproché d'avoir communiqué une lettre d'observations à un salarié à la suite d'un contrôle, des faits de « violation du secret professionnel » (article 226-13 du code pénal).

#### > 514

Si l'agent de contrôle intervient à la suite d'une plainte, il informe directement la personne concernée des suites apportées à son contrôle. Bien souvent, un salarié souhaite une intervention auprès de son employeur. Dans ce cas, et afin que l'on ne puisse pas reprocher à l'agent de contrôle d'avoir violé son obligation de confidentialité, il convient que le salarié adresse un courrier à son employeur, pour lui faire part de sa demande et indique sur le courrier qu'il adresse une copie de celui-ci à l'inspection du travail. Cette dernière aura donc toute légitimité pour intervenir, dans la mesure où la démarche a été d'emblée portée à la connaissance de l'employeur par le salarié (note de la mission 1er juin 1987).

Il est par ailleurs possible d'adresser des informations concernant un horaire collectif auquel a été soumis le salarié concerné y compris si l'horaire de travail constitue le support d'une décision administrative (MICAPCOR 4 janvier 1999) et de communiquer la teneur des observations faites à l'employeur au salarié, mais uniquement pour la partie le concernant (possibilité d'action judiciaire ultérieure).

Enfin, le compte rendu de l'intervention de l'inspecteur du travail après réclamation du salarié ne peut concerner que les problèmes soulevés par le salarié. Il ne faut pas occulter aussi l'hypothèse où une action judiciaire sera engagée par le salarié qui pourra, le cas échéant, s'appuyer sur le courrier de l'agent de contrôle.

### Section 2

## Les mises en demeure et demandes de vérification

#### > 515

Type particulier de décision, la mise en demeure répond à un régime juridique très précis (articles L. 4721-4 et L. 8113-9 du code du travail). Initialement prévue pour toutes les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, la procédure de mise en demeure a été progressivement cantonnée aux dispositions impliquant la modification d'immeubles ou de matériels, ou supposant une analyse préalable des risques encourus et des non conformités présumées. Toutefois, la procédure a également été instaurée pour d'autres domaines (apprentissage, assurance chômage...).

Malgré ses apparences plus « comminatoires » et impératives que l'observation, la mise en demeure, lorsqu'elle est prévue, constitue un délai supplémentaire accordé à l'employeur et donc, en quelque sorte une mesure de bienveillance accordée par le législateur. L'article 17 de la convention 81 de l'OIT énonce d'ailleurs que la législation nationale peut « prévoir des exceptions » au principe de la sanction immédiate des infractions à la législation du travail, « pour le cas ou un avertissement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation, ou que des mesures préventives soient prises ». 3.090 mises en demeure ont été notifiées en 2006.

#### > 516

La mise en demeure permet de :

- faciliter la constatation des infractions et la mise en œuvre le cas échéant de l'action publique, les cas de mise en demeure préalable automatique étant en nombre restreint,
- mettre la sanction pénale au service d'une logique de prévention puisque l'agent de contrôle peut agir face à une situation dangereuse qui ne contrevient pas à une réglementation spécifique et qui ne peut pas donner lieu immédiatement à des poursuites,
- utiliser « le délai légal » accordé au chef d'entreprise pour se mettre en conformité (« mesure d'adoucissement de la règle pénale »).

Les mises en demeure ne constituent pas des actes de procédure et n'interrompent pas de ce fait la prescription et concernent généralement des infractions continues (voir n° 116 et 131).

### -1° Les différents types de mises en demeure et demandes de vérifications

#### > 517

Le code du travail prévoit trois catégories de mises en demeure :

- la mise en demeure préalable à l'engagement de poursuites pénales prévue à l'article L. 4411-1 du code du travail,
- les mises en demeure du directeur, ou mise en demeure « sans texte », procédure qui permet au directeur, sur proposition de l'inspecteur du travail, d'imposer des obligations au chef d'entreprise en application de l'article L. 4721-1 du code du travail,
- les mises en demeure de réduction d'intervalles de vérification.

A ces mises en demeure, il convient d'ajouter des procédures assimilables aux mises en demeure telles que :

- les demandes de vérification de conformité (équipements de travail, équipements de protection individuelle, électricité, etc.),
- les demandes de mesurage, d'analyse et/ou de contrôle comme par exemple en matière de bruit, d'éclairage ou d'assainissement.

### -2° Champ d'application

#### > 518

Les mises en demeure sont effectuées par les inspecteurs et contrôleurs du travail dans le cadre de leur compétence juridique et géographique (article L. 8113-9 du code du travail - circulaire DRT 90/16 du 27 juillet 1990).

Les établissements concernés sont ceux visés aux articles L. 4111-1 à L. 4111-3 du code du travail ainsi que certains établissements mentionnés à l'article L. 4111-4 du code du travail (certaines entreprises de transports par fer, route, eau et air).

En revanche, et en application des articles L. 4721-3, L. 4721-7, L. 4732-4 et L. 4741-6 du code du travail, les mises en demeure prévues par les articles L. 4721-4 (mise en demeure préalable à l'engagement de poursuites pénales) et L. 4721-1 (mise en demeure du directeur) ne sont pas applicables aux établissements de l'État et aux ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel.



### -3° Les différentes catégories de mise en demeure et procédures assimilées

#### A. La mise en demeure préalable à la verbalisation

##### 1. Principe

###### > 519

Son contenu est fixé par l'article L. 4721-4 du code du travail et présente un caractère obligatoire dans les domaines qu'elle vise.

Elle s'impose donc à l'agent de contrôle dès lors qu'une disposition réglementaire l'énonce expressément et il est impossible de l'étendre en dehors des cadres prévus par la loi (Crim. 18 juillet 1931 et 30 avril 1954).

L'absence de mise en demeure préalable, lorsqu'elle est imposée par les textes, vicie le procès-verbal établi par l'agent de contrôle mais cette exception de nullité doit être présentée avant toute défense au fond en application de l'article 385 du code de procédure pénale (Crim. 14 février 1979 CAPPONIER ZUCCATO).

Pour chaque disposition soumise à mise en demeure, le texte prévoit la durée minimale dont bénéficie le chef d'entreprise pour réaliser la mise en conformité souhaitée. Sous réserve du respect du délai minimum, le délai accordé à l'employeur relève de l'appréciation de l'agent (Crim. 10 juillet 1963 MIGNARD).

##### 2. Exception : existence d'un danger grave ou imminent

###### > 520

La mise en demeure préalable obligatoire disparaît lorsqu'il existe un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs, les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent établir directement un procès-verbal sur la base d'un article soumis a priori à une mise en demeure préalable (article L. 4721-4, alinéas 2 et 3 du code du travail ; Crim. 17 mars 1992 BAYNAUD Veuve COUTRAS).

Dans ce cas, le procès-verbal doit impérativement expliciter les circonstances de fait et de droit (législation ou règlements applicables).

L'appréciation du danger grave et imminent par l'agent de contrôle devient donc fondamental dans certains domaines : incendie, bruit, éclairage (ex. : risques non décelés par la vue), aération (émissions de vapeurs toxiques), conception des locaux, installations électriques...

##### 3. Domaines d'application de la mise en demeure préalable à la verbalisation

###### a. Textes codifiés

###### > 521

Les domaines d'application de la mise en demeure préalable à la verbalisation sont fixés par l'article R. 4721-5 du code du travail. Il s'agit de toutes les dispositions prévues par le chapitre II, du livre II, titre II du code du travail - partie réglementaire et codifiées aux articles R. 4222-1 à R. 4228-36 du code du travail.

Ces dispositions recouvrent notamment :

- l'utilisation des lieux de travail (délai minimal d'exécution de 8 jours), l'obligation de former des secouristes dans les ateliers où sont accomplis des travaux dangereux (article R. 4224-15- délai de réalisation d'un mois) et les conditions d'installation et de protection des cuves, bassins et réservoirs prévues (article R. 4224-7, alinéa 2- délai de réalisation d'un mois). A noter que pour les établissements agricoles, il existe une mise en demeure spécifique concernant les lieux

- de travail (article R. 717-96 du code rural pour les dispositions prévues aux articles R. 717-85 à R.717-94 du code rural) et une autre concernant l'hébergement collectif (article R. 719-8 du code rural),
- l'utilisation des équipements de travail (principes généraux d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection ; caractéristiques et conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle...),
- les risques chimiques et notamment les mesures contre les risques de débordement, d'éclaboussure et de déversement par rupture des cuves, bassins, réservoirs et récipients (un mois),
- les vibrations mécaniques (ex : caractéristiques des équipements de protection individuelle contre les effets nuisibles des vibrations mécaniques -délai de réalisation 8 jours),
- les travaux du bâtiment et du génie civil et notamment les dispositions relatives à l'hébergement des travailleurs prévues aux articles R. 4534-146 (aménagement des locaux) et R. 4534-147 (voies d'accès) avec un délai d'exécution de 8 jours minimum,
- le local dédié à l'allaitement (un mois),
- les services de santé au travail,
- le service social du travail (article L. 4631-1 et D. 4631-1 et suivants - un mois minimum).

###### b. Textes non codifiés

###### > 522

Les textes non codifiés soumis à mise en demeure préalable concernent :

- les travaux de peinture et vernissage par pulvérisation (article 21 du décret n° 47-1619 du 23 août 1947),
- la fabrication d'explosifs (article 27 du décret n° 55-1188 du 3 septembre 1955),
- les poussières arsenicales (article 17 du décret n° 49-1499 du 16 novembre 1949),
- les travaux dans les égouts (article 10 du décret du 21 novembre 1942).

#### B. Les mises en demeure du directeur

##### 1. Domaines

Les mises en demeure du directeur du travail sont possibles dans deux hypothèses.

###### > 523

L'article L. 4721-1 du code du travail permet au directeur de mettre en demeure un employeur de prendre toutes mesures utiles pour remédier à une situation dangereuse résultant du non respect des dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du code du travail relatifs à l'évaluation des risques professionnels et à la mise en œuvre des principes généraux de prévention dans l'entreprise et des dispositions relatives à l'obligation générale de sécurité prévue par l'article L. 4221-1 du code du travail.

Les articles L. 4221-1, L. 4121-1 à L.4121-5 et L. 4525-1 du code du travail ne font peser sur l'employeur qu'une obligation générale en matière d'hygiène et de sécurité et d'évaluation des risques professionnels.

Ces dispositions ont été introduites par le législateur en raison du refus des tribunaux de prononcer des condamnations sur la base du non respect des obligations générales d'hygiène et de sécurité et pour permettre la mise en œuvre effective des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail. Le législateur a donc investi le directeur d'un pouvoir normatif pour améliorer les moyens de prévention et faire face à des situations de risques non couverts par des dispositions réglementaires. Une réflexion identique a été menée pour les principes généraux de prévention.

##### 2. Caractéristiques de ces mises en demeure

###### > 524

Ces mises en demeure, prévues par l'article L. 4721-1 du code du travail, concernent les situations suivantes :



- le constat par l'inspecteur du travail d'une situation dangereuse liée à une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1 du code du travail (ex. conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail ; état des surfaces de circulation, de propreté et d'ordre des lieux de travail, du stockage des matériaux et des produits de fabrication),
- le constat par l'inspecteur du travail d'une situation dangereuse résultant soit du non respect par l'employeur des principes généraux de prévention, soit d'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité (article L. 4721-1 du code du travail).

Sur le rapport de l'inspecteur du travail, le directeur, notifie par écrit une mise en demeure définissant les mesures à réaliser et fixant un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation.

### C. La mise en demeure de réduction des intervalles de vérifications périodiques

#### > 525

Cette mise en demeure concerne :

- les équipements de travail,
- les équipements de protection individuelle (article R. 4721-12 du code du travail et arrêté 19 mars 1993 fixant la liste des appareils concernés).

### D. Les demandes de vérification, d'analyse et de mesure

#### > 526

Le terme "mise en demeure" n'est pas repris expressément par le législateur mais les procédures engagées qui visent soit à faire contrôler la conformité des équipements de travail, soit à faire procéder à des opérations de mesurage et de contrôle par un organisme agréé, présentent de grandes similitudes et conduisent au même résultat.

Par ailleurs, ces procédures de vérification présentent un caractère souhaitable dans certains cas (ex. procès-verbal suite à accident du travail). Pour autant, ces demandes de vérification ne présentent pas un caractère obligatoire comme préalable à la verbalisation.

Ces demandes de vérification concernent, en application de l'article L 4722-1 du code du travail renvoyant aux articles R. 4722-1 et suivants du même code, les matières suivantes :

- l'aération et l'assainissement,
- l'éclairage,
- la vérification des équipements de travail par rapport aux règles qui leur sont applicables en fonction de leur date de vente, location, cession ou mise à disposition en vue de leur utilisation ou de leur dangerosité,
- les demandes d'analyse et de mesures de risques chimiques,
- la demande d'analyse de produit. Cependant, cette demande est actuellement impossible à mettre en œuvre, l'arrêté fixant la liste des organismes habilités à faire les prélèvements en application de l'article R. 4724-6 du code du travail n'ayant jamais été pris,
- les mesures de concentration dans l'atmosphère des polluants faisant l'objet de Valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) contraignantes (60 produits dont poussières bois, benzène, fibres céramiques réfractaires...) et indicatives (10 produits dont acide chlorhydrique),
- les mesures de concentration de niveaux d'empoussièrement – amiante mais uniquement pour les activités visées par R. 4412-94 du code du travail à savoir le confinement et retrait de l'amiante et les interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante,
- les rayonnements ionisants,
- les demandes de mesurage des vibrations mécaniques,
- les matériels, dispositifs de sécurité et installations du BTP. Il n'existe toutefois pas d'organisme agréé à ce jour mais les autres demandes de vérifications restent possibles (électricité, équipements de travail, échafaudage...),
- les demandes de mesurage de l'exposition au bruit.

Elles peuvent concerner aussi des textes non codifiés (articles 53, 54 et 55 du décret n° 88-1056 du 14 novembre 1988 relatif à la protection des travailleurs contre les courants électriques et arrêté du 10 octobre 2000). Elles sont de la compétence exclusive de l'inspecteur du travail même si en pratique, elles sont régulièrement effectuées par les contrôleurs du travail.

#### > 527

L'employeur choisit un organisme agréé ou accrédité selon les cas. Il justifie auprès de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, dans les quinze jours, la saisine de cet organisme (sauf dans le cas où le délai d'exécution est fixé par l'agent de contrôle comme pour mesurage amiante, rayonnements ionisants...).

Après réalisation de la vérification par l'organisme agréé, l'employeur transmet à l'inspecteur du travail les résultats dans les dix jours suivant leur communication (sauf autre précision de texte : amiante, transmission sans délai).

En application de l'article R. 4722-27 du code du travail, le coût des prestations liées aux contrôles et mesurages réalisés est à la charge de l'employeur.

### E. Conditions de forme et de publicité

#### > 528

L'article L. 8113-9 du code du travail énonce les conditions de forme et de publicité des mises en demeure et demandes de vérification, de contrôle ou de mesurage.

#### 1. Forme et contenu

Il s'agit d'une décision administrative appelant un certain formalisme. En aucun cas, il ne s'agit d'une procédure pénale (Crim. 10 décembre 1910 : la mise en demeure n'est pas un acte de poursuite).

Elle est obligatoirement écrite et notifiée dans les conditions prévues par la loi. Par ailleurs, la prescription pénale ne s'applique pas à la mise en demeure.

Des informations obligatoires doivent apparaître :

- textes visés, prévoyant la mise en demeure ou la demande de vérification,
- nom et qualité de l'agent de contrôle qui la notifie,
- identification de la personne visée par la mise en demeure et de sa qualité dans l'entreprise,
- relation du constat effectué avec dates et nature des infractions constatées ou présumées plutôt que sélection des moyens de réalisation. Le degré de précision dépendra des types de mise en demeure et des circonstances particulières (accident du travail, rapport de vérification douteux, mise à disposition d'équipements individuels de sécurité plus adaptés aux risques encourus, machine à priori dangereuse...),
- mention du référentiel de la vérification ou de la mesure,
- délai imparti pour la réalisation (ne peut être inférieur à celui prescrit par le texte). Le délai court à compter de la notification en main propre à l'employeur ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée,
- date et signature de l'agent de contrôle,
- mention des moyens et délais de recours à l'exception de la possibilité de recours contentieux (notion de recours préalable organisé à caractère obligatoire, voir n° 534).

#### 2. Publicité

#### > 529

Il existe deux modes de signification des mises en demeure, demandes de vérification, contrôles et ou mesurages :

- par lettre recommandée avec accusé de réception,
- par remise en main propre contre décharge.



L'employeur doit conserver les mises en demeure des cinq dernières années (article D. 4711-3 du code du travail).

La remise en main propre peut donner lieu à deux variantes :

- écrit daté et signé et comportant in fine la mention suivante : “M. X (nom et qualité) reconnaît avoir reçu ce jour notification de la présente mise en demeure”, l'ensemble étant annexé au registre,
- inscription directe sur le registre avec mention équivalente.

### 3. Règles de publicité spécifiques pour les mises en demeure du directeur

#### > 530

Les articles R. 1233-27 et L. 8113-9 du code du travail prévoient trois possibilités :

- lettre recommandée avec accusé de réception plus annexion au registre,
- remise en mains propres par l'inspection du travail plus inscription sur le registre,
- inscription directe sur le registre par l'inspecteur du travail.

### 4. Droits à l'information du CHSCT et des délégués du personnel

#### > 531

Le CHSCT (ou les délégués du personnel) ont droit à la communication ou à l'information de ces mises en demeure ou procédures assimilées dans les conditions prévues par les articles R. 4614-5 et D. 4622-7 du code du travail (communication par le président du CHSCT des documents émanant de l'inspection du travail avec l'ordre du jour de chaque réunion du CHSCT), L. 2313-15 et L. 2313-16 du code du travail (attributions des délégués du personnel en l'absence de CHSCT).

À défaut, le délit d'entrave au fonctionnement régulier de ces institutions représentatives du personnel peut être constitué.

## F. Les sanctions pénales applicables en cas de non respect des mises en demeure

### 1. Les mises en demeure préalables

#### > 532

Les sanctions relatives au non respect de ces mises en demeure ou demandes relèvent du domaine délictuel et se rapportent au texte visant l'obligation elle-même. Les articles L. 4741-1 et L. 4741-9 du code du travail fixent le montant de l'amende à 3.750 euros multiplié par le nombre de salariés concernés. Par ailleurs, en application de l'article L. 4741-4, le tribunal peut fixer un délai d'exécution qui ne peut excéder dix mois pour la réalisation des travaux.

Par ailleurs, le procès-verbal ne peut être dressé qu'à l'encontre du pénalement responsable ayant reçu la mise en demeure ou demande de vérification et présent à l'expiration du délai fixé par l'agent de contrôle.

Attention, dans le cadre de l'arrêt d'activité CMR, il n'y a pas de sanction pénale prévue en cas de non respect des mises en demeure faites dans le cadre de cette procédure ou en cas de refus d'exécuter la décision d'arrêt d'activité.

### 2. Mises en demeure du directeur

#### > 533

Les sanctions pénales applicables sont désormais les mêmes pour les deux mises en demeure du directeur contrairement aux règles applicables avant la recodification.

Désormais, elles sont passibles toutes les deux des sanctions ci dessus énoncées, l'absence d'exécution de la mise en demeure du directeur prise en application de l'article L. 4721-1 du code du travail est passible des peines contraventionnelles prévues par l'article R. 4741-2 du code du travail (amende appliquée autant de fois qu'il y a de salariés directement exposés à la situation dangereuse visée par la mise en demeure). La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Il est possible également d'adresser un signalement article 40 au procureur de la République pour obtenir l'application des dispositions du code pénal et/ou de verbaliser sur l'absence de document unique d'évaluation des risques.

## G. L'exercice des voies de recours

### 1. Le recours hiérarchique

#### > 534

D'une manière générale, toutes les mises en demeure de la 4<sup>e</sup> partie du code du travail peuvent faire l'objet d'une réclamation suspensive devant le directeur régional et cela avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure ou la demande de vérification/mesurage et au plus tard dans les quinze jours suivant leur notification (article L. 4723-1 du code du travail).

Cette réclamation est préalable avant tout recours devant le ministre ou devant le tribunal administratif. Cette notion de recours préalable organisé à caractère obligatoire a été précisée par le Conseil d'État (CE 13 novembre 2002).

Le directeur régional devra alors obligatoirement statuer dans un délai de 21 jours renouvelable une fois si les besoins de l'examen de la réclamation le nécessitent. Ce renouvellement de délai doit être impérativement porté à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception (article R. 4723-3 du code du travail).

Toute décision de refus doit être motivée et, en cas de silence gardé par l'administration au delà du délai, la réclamation formulée par le chef d'entreprise est considérée comme acceptée.

Après et seulement après qu'une réclamation a été introduite puis rejetée par une décision expresse et motivée du directeur régional, le chef d'établissement pourra formuler un recours devant le ministre dans le délai de deux mois. Toutefois, ce recours n'est plus suspensif.

### 2. Le recours contentieux

#### > 535

Un recours pour excès de pouvoir peut être introduit devant le tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve situé l'établissement.

Ce recours, visant à faire annuler la mise en demeure ou la demande de vérification/contrôle/mesurage, n'aura toutefois pas d'effet suspensif et ne sera pas traité dans un délai de rapidité compatible avec les besoins du requérant.

Ce recours ne sera donc formulé, en pratique, que sur une décision du directeur régional ou du ministre confirmant la décision de l'inspecteur du travail et dans un délai de deux mois après la notification de la décision contestée (notion de recours préalable organisé à caractère obligatoire).

La responsabilité de l'État pourra éventuellement être engagée dans le cas où il serait clairement établi “une erreur manifeste d'appréciation constitutive d'une faute engageant la responsabilité de l'administration” (Conseil d'État 29 juin 1983 ACEF).



## H. Les autres catégories de mises en demeure

### > 536

D'autres textes prévoient des mises en demeure. Ils sont ici cités pour mémoire car certains d'entre eux sont tombés en désuétude. Leur champ d'application est identique à celui des mises en demeure hygiène et sécurité :

- contrôle de l'emploi : éducation, rééducation professionnelle et réentraînement au travail des travailleurs handicapés (article R. 5213-25 du code du travail),
- travail temporaire : une mise en demeure, préalable à l'engagement d'une procédure de référé peut être notifiée, en application de l'article L. 1251-47 du code du travail pour exercice de l'activité de travail temporaire sans garantie financière.

### Section 3

## La procédure d'arrêt temporaire des travaux

### -1° Propos introductifs

#### > 537

La procédure d'arrêt temporaire des travaux, issue de la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels, a tout d'abord concerné les risques de chute de hauteur et d'ensevelissement sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics et était réservée aux seuls inspecteurs du travail.

Depuis, plusieurs modifications législatives et réglementaires ont élargi le champ d'action de la procédure d'arrêt temporaire des travaux (opérations de confinement et de retrait d'amiante, travaux d'élagage des arbres, arrêt d'activité «risque chimique») et permettent désormais aux contrôleurs du travail de mettre en œuvre cette procédure intégralement, y compris l'autorisation de reprise des travaux. Toutefois, les contrôleurs agissent dans ce cas sous l'autorité et par délégation écrite de l'inspecteur du travail. Cette délégation doit être publiée au recueil des actes administratifs du département, mentionnée expressément sur la décision, présentée au chef d'entreprise concernée et jointe en annexe du procès-verbal dressé par le contrôleur du travail dès lors que ce dernier entend l'invoquer (ou invoquer son non respect par l'employeur).

Cette procédure, codifiée aux articles L. 4731-1, et R. 4731-1 à R. 4731-7 du code du travail est d'une grande facilité d'utilisation et d'une grande efficacité bien que ne couvrant pas tous les domaines où la sécurité et la santé des salariés sont en jeu. Elle est ainsi très fréquemment utilisée.

En effet, cette procédure visant à soustraire à un risque identifié des salariés qui ne se sont pas eux-mêmes retirés de la situation dangereuse est d'application immédiate et permet d'obtenir, de la part de l'employeur, la mise en œuvre des mesures de protection collective imposées par la réglementation, faute de quoi la décision de reprise des travaux ne peut être accordée.

### -2° Les situations visées

#### > 538

L'article L. 4731-1 du code du travail prévoit les cas suivants :

- constat sur un chantier du bâtiment et des travaux publics d'un défaut de protection contre les risques de chute de hauteur ou absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement,
- constat de l'absence de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.

- constat d'un risque chimique. L'arrêt d'activité «risque chimique» a été introduit au code du travail par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et par le décret n° 2007-144 du 18 septembre 2007 (articles L.4731-2 et R. 4731-9 à R. 4731-14 du code du travail). La circulaire DGT 2007/15 du 6 décembre 2007 vient préciser les conditions d'application de ce dispositif. Son objectif est de renforcer les pouvoirs de l'inspection du travail en matière de contrôle des mesures de protection des travailleurs exposés à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) en lui donnant la possibilité de prononcer un arrêt temporaire d'activité destiné à mettre fin à une situation dangereuse pour la santé et la sécurité des travailleurs, après mise en demeure préalable du chef d'établissement.
- constat d'un défaut de protection contre les risques de chute de hauteur sur les chantiers d'exploitation de bois.

### -3° Les conditions de mise en œuvre de cette procédure

#### > 539

Certaines conditions cumulatives doivent être réunies :

- L'agent de contrôle doit constater un des risques visés ci-dessus,
- L'agent de contrôle doit constater l'existence d'une cause de danger grave et imminent résultant d'une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Il n'existe pas de définition légale ou jurisprudentielle d'une telle cause. Elle doit donc être appréciée au cas par cas en fonction des situations rencontrées comme par exemple :

En ce qui concerne les travaux du bâtiment :

- hauteur de chute, ruine des matériaux, des matériels ou des ouvrages,
- aggravation des conséquences de la chute en fonction de l'environnement (météo, noyade, fers à béton non protégés...),
- défaut de blindage, manque de cohérence du terrain, circulation d'engins de chantier, météo.

En ce qui concerne le risque amiante :

- défaut de protection contre le risque amiante : absence de plan de retrait, protections collectives et/ou individuelles insuffisantes ou absentes, absence de qualification 1513 de l'entreprise, problèmes de confinement, etc.

#### > 540

En ce qui concerne le risque cancérigène, mutagène ou repro-toxique (CMR) :

La procédure ne peut être engagée qu'après la réalisation d'un contrôle par un organisme agréé à la demande d'un agent de contrôle démontrant que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à certaines substances chimiques, cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration réglementaire et que ce risque persiste après mise en demeure de remédier à la situation restée infructueuse et nouvelle vérification par un organisme agréé.

Cependant, cette procédure est relativement complexe et longue à mettre en œuvre puisqu'elle nécessite au moins trois phases successives :

- la phase préalable obligatoire : l'agent de contrôle prescrit un mesurage de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) contraignante par un organisme agréé. En cas de dépassement, il met en demeure l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. A cet effet, l'employeur est tenu, d'une part, de prendre des mesures immédiates de protection des travailleurs et, d'autre part, de mettre en œuvre un plan d'action détaillé destiné à améliorer la situation de l'entreprise à moyen et long terme. Ce plan d'actions est élaboré par l'employeur après avis du médecin du travail, du CHSCT ou des délégués du personnel.
- la phase d'arrêt de l'activité : l'agent de contrôle vérifie l'efficacité de la mise en demeure en prescrivant un nouveau mesurage de la VLEP par un organisme agréé. En cas de dépassement, il peut ordonner l'arrêt temporaire d'activité.



- la phase de reprise de l'activité : l'employeur indique à l'agent de contrôle les mesures prises pour remédier à la situation. L'agent de contrôle autorise ou refuse la reprise de l'activité.

**> 541**

En pratique, 4 CMR sont susceptibles d'être visés par un arrêt temporaire d'activité au 30 juillet 2008 : le benzène, le chlorure de vinyle monomère, le plomb métallique et ses composés et les poussières de bois. Sont également théoriquement concernés le N-N- diméthylacétamide et les fibres céramiques réfractaires (FCR) mais il n'y a pas à ce jour d'organisme agréé pour effectuer les contrôles de ces VLEP contraignantes.

L'agent de contrôle doit constater l'absence d'exercice par les salariés de leur droit de retrait tel que prévu aux articles L. 4131-1 et L. 4131-2 du code du travail. Le constat de l'agent de contrôle suffit à caractériser le non-exercice de ce droit de retrait

Dès que ces trois conditions cumulatives sont réunies, l'agent de contrôle peut prendre une décision d'arrêt temporaire des travaux.

Ces trois conditions cumulatives sont d'ailleurs notamment réunies lors d'accidents graves et/ou mortels sur des chantiers du bâtiment ou lors d'infractions graves sur les chantiers de retrait d'amiante. Dans ces hypothèses, la décision d'arrêt temporaire des travaux doit s'imposer "*naturellement*" à l'agent de contrôle.

**-4° La décision de l'agent de contrôle**

**> 542**

La décision prise par l'agent de contrôle en application des articles L. 4731-1 et 2 du code du travail est une décision administrative avec une voie de recours judiciaire en l'occurrence une procédure de référé engagée par l'employeur auprès du tribunal de grande instance avec la charge de la preuve incombant à l'employeur.

Le nombre de procédures de référé engagées dans cette hypothèse est très faible démontrant ainsi l'efficacité redoutable de la mesure, l'employeur préférant rapidement obtempérer plutôt que de saisir les tribunaux. En effet, seules quelques procédures ont été initiées notamment suite à des refus de délivrance d'autorisations de reprise. Dans la quasi-totalité des cas, le TGI a donné raison à l'inspecteur du travail (validité des motifs invoqués par l'agent de contrôle pour prendre sa décision et/ou refuser d'autoriser la reprise des travaux ; erreur sur la personne assignée, l'entreprise ayant assigné le directeur). Par contre, récemment, la cour d'appel d'Aix en Provence a donné raison à une entreprise de ravalement de façades qui souhaitait réaliser ses travaux à l'aide de «cordistes». Cet arrêt est toutefois isolé (LC FACADES).

**-5° L'auteur de la décision**

**> 543**

Une décision d'arrêt temporaire des travaux peut être prise soit par l'inspecteur du travail soit par le contrôleur du travail sous réserve que ce dernier dispose d'une délégation écrite de l'inspecteur du travail, cette dernière devant être produite par le contrôleur du travail à l'employeur.

Cette délégation, accordée ou non par l'inspecteur du travail, doit être explicite et être précise quant à son contenu (géographique, montant des travaux ou niveau d'opération, nature des travaux, applicable pour les décisions d'arrêt et/ou de reprise, etc.).

**-6° Le contenu de la décision**

**> 544**

En application de l'article L. 4731-1 du code du travail, l'agent de contrôle peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le(s) salarié(s) de cette situation notamment en prescrivant l'arrêt temporaire des travaux en cause.

Cette décision comportera notamment le retrait du ou des salariés de la situation dangereuse et par voie de conséquence, l'arrêt temporaire des travaux faute d'exécutants.

Afin de donner toute son efficacité à sa décision et éviter toute "*dérive*", l'agent de contrôle veillera tout particulièrement à ce que sa décision comporte, outre les mentions obligatoires figurant sur l'imprimé CERFA type (dont le contenu a été fixé par l'arrêté du 29 juin 1992 modifié), les mentions et/ou indications suivantes :

- le nom des salariés concernés ainsi que leur statut (ex : travailleurs temporaires). La loi du 26 novembre 2003 permet désormais d'obtenir communication des identités des salariés concernés ainsi d'ailleurs que celles des différents responsables de l'entreprise concernée par la décision d'arrêt temporaire des travaux,
- la définition précise des travaux réalisés, leur localisation et leur degré précis d'avancement,
- la non-utilisation de tel ou tel matériel ou la non-exécution de telle opération,
- l'interdiction de telle partie du chantier ou l'interdiction d'une zone de travaux ou d'atelier à toute personne afin d'éviter, ou au moins de limiter, les problèmes liés à la poursuite des travaux par un travailleur indépendant ou un sous-traitant voire même par le chef d'entreprise seul,
- l'indication des différents moyens de protection collective susceptibles d'être mis en œuvre, le choix de la solution finalement retenue appartenant en dernier lieu à l'employeur,
- les conditions de réalisation des éventuels travaux de mise en sécurité de la partie de chantier arrêtée et des travaux de mise en conformité,
- la rédaction de modes opératoires par le chef d'établissement,
- la réalisation et/ou la modification de certains documents relatifs à la prévention des risques professionnels rendus obligatoires par une disposition légale ou réglementaire : plan de retrait amiante, plan général de coordination, plan particulier de protection de la santé et de la sécurité (PPSPS), harmonisation des PPSPS par le coordonnateur et mention dans le registre journal de coordination, etc.

**-7° La notification de la décision**

**> 545**

Les conditions de notification de la décision sont fixées par les articles R. 4731-3 et R. 4731-3 du code du travail :

- remise en mains propres sur le chantier lorsque l'employeur ou son représentant est présent sur le chantier,
- à défaut, adressée d'urgence à l'employeur par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par lettre recommandée avec accusé de réception,
- remise directe contre récépissé, après qu'elle a été adressée selon les règles fixées ci-dessus, de la décision ou d'une copie de celle-ci à l'employeur qui s'est porté à la rencontre de l'inspecteur du travail.

En tout état de cause, la décision est d'application immédiate.

Il peut également être très utile de joindre à l'envoi en lettre recommandée avec accusé de réception de la décision d'arrêt temporaire des travaux une lettre d'accompagnement au chef d'établissement lui rappelant la réglementation applicable et notamment l'obligation d'aviser par écrit l'agent de contrôle des mesures de sécurité envisagées, d'obtenir son accord écrit de sa part avant toute reprise des travaux et l'obligation de maintien de salaire pour les salariés concernés y compris les travailleurs temporaires.

**-8° Le refus d'obtempérer**

**> 546**

Dans l'hypothèse où l'employeur, dûment informé de la décision, refuserait d'obtempérer, il y a lieu de dresser immédiatement procès-verbal tant sur les infractions au(x) texte(s) hygiène et sécurité violés et qui ont donné lieu à la rédaction de la décision (pénalités prévues aux articles L. 4741-1 et L. 4741-9 du code du travail) que pour l'infraction sur l'absence de respect de la décision d'arrêt temporaire des travaux, infraction prévue et réprimée par l'article L. 4741-3 du code du travail.



Le procès-verbal devra être établi le plus vite possible et être accompagné d'un signalement article 40 du code de procédure pénale établissant le délit de mise en danger d'autrui dans la mesure où le risque auquel est exposé le(s) salarié(s) a perduré.

Par ailleurs, un contact auprès du parquet par le directeur, en charge des relations avec l'autorité judiciaire pourra permettre le cas échéant d'obtenir une comparution rapide du chef d'entreprise (convocation par officier de police judiciaire).

De même, une procédure de référé d'heure à heure pourra utilement être engagée parallèlement pour obtenir l'arrêt des travaux en cause.

Enfin, l'information du maître d'ouvrage, du maître d'œuvre et du coordonnateur sécurité et protection de la santé avec l'évocation de sanctions pénales éventuelles à leur encontre permettra souvent d'obtenir de la part du maître d'ouvrage l'arrêt des travaux en cause.

### -9° La reprise d'activité

#### > 547

En application de l'article R. 4731-4 du code du travail, l'employeur doit aviser par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge) de la réalisation des mesures demandées. Cette lettre vaut demande d'autorisation de reprise des travaux.

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail doit alors vérifier sur place dans le délai de deux jours la réalité, l'efficacité et l'adaptation des mesures prises par l'employeur et arrêter sa décision (article R. 4731-5 du code du travail).

L'agent de contrôle peut être différent de l'auteur de la décision (cas des intérimaires, absence ou empêchement).

La décision prise par l'agent de contrôle peut être de deux ordres :

- si les mesures prises par l'employeur sont conformes aux dispositions légales et/ou réglementaires applicables et adaptées aux travaux devant être réalisés, une décision d'autorisation de reprise des travaux sera accordée. Cette décision sera expresse, d'application immédiate et remise en main propre ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur ou à son représentant (article R. 4731-6 du code du travail),
- si les mesures sont insuffisantes ou inadaptées, la décision de refus d'autorisation de reprise des travaux devra être motivée (insuffisance ou inadaptation des mesures prises) et aura pour effet de revenir à la situation antérieure et de maintenir les effets en terme de rémunération des salariés et/ou intérimaires concernés.

Dans les deux cas, l'agent de contrôle utilisera le modèle CERFA en vigueur au sein du ministère (arrêté du 29 juin 1992 modifié).

### -10° La reprise des travaux sans autorisation

#### > 548

La reprise des travaux sans autorisation peut être démontrée aisément lorsque l'agent de contrôle constate que des salariés travaillent sur le chantier ou atelier (ou la partie de chantier et/ou d'atelier) ayant fait l'objet de la décision d'arrêt temporaire des travaux.

Elle peut également être démontrée lorsque l'agent de contrôle apportera la preuve que les travaux se sont poursuivis après la décision d'où l'impérieuse nécessité d'avoir mentionné l'état d'avancement des travaux dans la décision. La prise de photos «avant» et «après» permettra utilement, à l'appui des constats indispensables, de démontrer cette reprise des travaux sans autorisation.

Par ailleurs, les infractions constatées devront être relevées à l'encontre de l'employeur concerné.

Si les travaux ont été poursuivis par un sous-traitant, un indépendant ou le chef d'entreprise lui-même, l'agent de contrôle devra prendre une nouvelle décision d'arrêt temporaire des travaux (ce qui est impossible si les travaux sont réalisés par le chef d'entreprise) et engager une procédure de référé d'heure à heure ou obtenir par une «*pression*» auprès du maître d'ouvrage des mesures identiques : arrêt des travaux, réalisation des mesures, report des délais de réalisation, etc.

En tant que de besoin, les infractions correspondantes pourront être relevées par procès-verbal et un signalement article 40 du code de procédure pénale établi (voir n° 426 s.).

### -11° Les effets de la décision de l'agent de contrôle

#### > 549

La décision de l'agent de contrôle ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire y compris pour les travailleurs temporaires (article L. 4731-5 du code du travail). Il peut s'avérer utile de réaffirmer par écrit cette obligation auprès de l'employeur ainsi qu'auprès des entreprises de travail temporaire concernées et, le cas échéant, de procéder à un contrôle par sondage.

### -12° L'articulation entre procès-verbal et arrêt temporaire des travaux

#### > 550

L'agent de contrôle peut en toute opportunité relever par voie de procès-verbal les infractions ayant donné lieu à la décision d'arrêt temporaire des travaux y compris dans l'hypothèse où l'employeur aura respecté la décision d'arrêt temporaire des travaux.

## Section 4

### La procédure de référé

#### -1° Propos introductifs

#### > 551

D'une manière générale, le référé, procédure civile, consiste à obtenir que le juge rende, dans de brefs délais, une décision, appelée ordonnance, prescrivant la mise en œuvre de mesures appropriées, soit pour faire cesser un trouble illicite, soit pour prévenir un dommage imminent. Des mesures concrètes sont sollicitées et l'action vise à obtenir rapidement la modification de la situation existante. Il ne s'agit pas d'une action visant à obtenir une sanction pénale à l'encontre de l'employeur. Les conditions du référé en matière de droit du travail ont, du fait des prescriptions spécifiques du code du travail, une certaine autonomie.

La saisine du juge, l'audience, la signification de l'ordonnance, et le suivi de son exécution constituent les étapes de cette procédure civile, au cœur de laquelle le principe de la contradiction et les droits de la défense sont déterminants.

Le pouvoir de saisine du juge appartient à l'inspecteur du travail qui a constaté les faits qui vont faire l'objet de la procédure.

Cette procédure est donc réservée aux seuls inspecteurs du travail y compris lors de la liquidation des astreintes (articles L. 1251-47, L. 1251-47, L. 3132-31, L. 4732-1, L. 4732-2 et L. 4741-11 du code du travail).

#### > 552

Cependant, des procédures de référé peuvent être engagées sur la base de constats d'un contrôleur du travail. Dans cette hypothèse, le contrôleur du travail doit établir un ou plusieurs rapports caractérisant la situation de référé. Il est fortement conseillé, afin d'éviter tout risque d'annulation de la procédure pour vice de forme, que l'inspecteur du travail constate lui



même une nouvelle fois, dans l'entreprise ou sur le chantier, la situation de risque ou l'absence de respect de la règle du repos dominical ainsi que l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser de toute urgence. Il pourra ensuite engager la procédure de référé en y intégrant les constats faits par le contrôleur du travail.

Par ailleurs, dans une telle situation, le contrôleur du travail devra être étroitement associé à toutes les étapes de la procédure (rédaction de l'assignation, analyse des conclusions de la partie adverse, audience, vérification des conditions de réalisation de l'ordonnance, procédure de liquidation des astreintes).

Des informations très générales sur la procédure de référé seront présentées ci-dessous. Elles seront très utilement complétées par le guide pratique du référé réalisé en 2004 par la MICAPCOR (et qui doit être actualisé en 2009) ainsi que par les nombreuses procédures de référé accessibles sur SITERE à la rubrique Pratiques professionnelles.

## -2° Analyse juridique

Les textes applicables mis en œuvre lors d'une procédure de référé relèvent à la fois du code de procédure civile et du code du travail.

### A. Les textes du code de procédure civile

#### > 553

La procédure de référé susceptible d'être initiée par les inspecteurs du travail est celle régie par les articles 808 à 810 du code de procédure civile.

Selon l'article 808 du code de procédure civile, *« Dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal de grande instance peut ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. »*

Par ailleurs, le premier alinéa de l'article 809 dispose que : *« Le président peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. »*

Enfin, l'article 810 de ce même code précise que le pouvoir du tribunal de grande instance s'exerce dans tous les domaines où il n'y a pas de compétence particulière (ex. : référé prud'homal).

L'analyse de ces trois dispositions permet de constater que :

- la procédure de référé est une procédure civile exceptionnelle instituée dans les cas d'urgence,
- la définition de l'urgence n'est que jurisprudentielle et qu'il appartient en conséquence au demandeur, sous appréciation et contrôle du juge, de démontrer l'existence d'un préjudice ou d'un péril actuel ou imminent ou d'un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser immédiatement,
- le juge saisi peut prendre des mesures provisoires par voie d'ordonnance sans porter préjudice au principal domaine réservé au juge du fond,
- il ne doit pas y avoir de contestation sérieuse sur le fond,
- la décision du juge est provisoire puisque elle ne prescrit que des mesures susceptibles d'éviter un dommage irréparable,
- les mesures prises par le juge sont conservatoires et peuvent être modifiées en cas de circonstances nouvelles,
- le juge du fond n'est pas lié par l'ordonnance de référé.

### B. Les dispositions du code du travail

#### > 554

Les dispositions législatives habilitant les seuls inspecteurs du travail à saisir les juridictions civiles sont au nombre de quatre. Trois dispositions du code du travail visent explicitement la saisine du juge des référés : il s'agit de l'article L. 4732-1

relatif au référé hygiène et sécurité, de l'article L. 4732-2 alinéa 1 relatif au référé coordination santé-sécurité et des articles L. 3132-31 et L. 3134-15 relatifs au référé repos dominical.

Enfin, l'article L. 1251-47 du code du travail, qui concerne les entreprises de travail temporaire, habilite les inspecteurs du travail à saisir le président du tribunal de grande instance.

#### 1. Le référé santé-sécurité « général »

##### > 555

Le premier alinéa de l'article L. 4732-1 du code du travail, dont la rédaction est issue de la loi n° 72-617 du 5 juillet 1972 relative aux pénalités applicables en cas d'infraction au droit du travail, dispose que : *« Indépendamment de la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 4721-5, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions suivantes de la présente partie ainsi que des textes pris pour leur application :*

- 1° Titres premier, III et IV et chapitre III du titre V du livre premier ;
- 2° Titre II du livre II ;
- 3° Livre III ;
- 4° Livre IV ;
- 5° Titre premier, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V ».

Il s'agit donc des domaines touchant à la santé et à la sécurité au travail figurant dans la quatrième partie du code du travail. La notion de risque sérieux et imminent ainsi que le caractère d'urgence doivent être démontrés par l'inspecteur du travail.

- La notion de risque sérieux et imminent

Le contrôle effectué par l'inspecteur du travail doit impérativement mettre en évidence l'existence d'un risque sérieux pour l'intégrité physique d'un travailleur et dont la réparation est urgente. Le caractère sérieux pourra par exemple être démontré par le risque auquel le ou les salariés sont exposés (ex. : chute, électrocution, blessures en raison de la non conformité d'un équipement de travail, effondrement d'un bâtiment, etc.) mais aussi éventuellement par les conséquences sur le matériel (risques d'incendie, d'explosion, etc.) ou bien encore les conséquences liées à l'environnement (ex. cas d'une ligne électrique survolant également une voie publique, problèmes de stockage ou de circulation piétons/engins de chantier).

- La notion d'urgence

##### > 556

Il s'agit d'une présomption d'urgence (notion de péril imminent) résultant notamment :

- d'un risque immédiatement perceptible : accident du travail grave ou mortel,
- d'une aggravation du risque dans le temps,
- d'une situation de risque de courte durée,
- d'une situation de risque pouvant intervenir lors de la réalisation de travaux prochainement planifiés.

Les notions d'urgence et de gravité seront appréciées en fonction de l'attitude de l'employeur et en dernier lieu par le président du tribunal de grande instance.

Les mesures pouvant être demandées par l'inspecteur du travail sont toutes mesures propres à faire cesser le risque telles que :

- la mise hors service de l'installation ou de l'équipement de travail,
- l'immobilisation de matériels,



- la saisie des matériels, matériaux, équipements de travail, produits dangereux,
- la fermeture temporaire ou définitive d'un atelier, magasin, commerce ou entreprise dans l'attente de la réalisation des mesures souhaitées,
- le recours à un expert, à un organisme agréé.

## 2. Le référé concernant les opérations de bâtiment ou de génie civil

### > 557

Le premier alinéa de l'article L. 4732-2 a été introduit par la loi n° 93-1418 du 31 décembre 1993 relative aux opérations de bâtiment et de génie civil et contient des dispositions propres à ces chantiers.

Il est ainsi rédigé : *“En outre, s'agissant d'opérations de bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier résulte, lors de la réalisation des travaux, ou peut résulter, lors de travaux ultérieurs, de l'inobservation des dispositions du chapitre V du titre III du présent livre et des textes pris pour son application, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque...”*

Les caractéristiques de cette procédure sont les suivantes :

### a. Notion de risque sérieux et imminent

#### > 558

La notion de risque sérieux et imminent sera identique à celle du référé classique mais sera dans certains cas plus difficile à démontrer. Ainsi, il faudra convaincre le juge de l'urgence à prendre des décisions pendant la phase *“conception”* de l'opération (ex. : intégration de la sécurité dans la conception du bâtiment, rédaction d'un plan général de coordination conforme, désignation d'un coordonnateur sécurité et protection de la santé disposant des moyens nécessaires...) et/ou pendant la phase de *«réalisation»* (ex : mise en œuvre effective de la coordination et notamment de protections collectives communes aux différents corps d'état, du plan général de coordination...).

Une procédure de référé pourra ainsi notamment être engagée dans les hypothèses suivantes :

- absence de respect des principes généraux de prévention tant au cours de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet que de la réalisation de l'ouvrage par le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre ou le coordonnateur sécurité et protection de la santé (articles L. 4531-1 et L. 4531-2 du code du travail),
- absence ou insuffisance de la coordination en phases d'étude, de conception, de réalisation et d'entretien ultérieur sur l'ouvrage (article L. 4532-2 du code du travail),
- absence de désignation d'un coordonnateur sécurité et protection de la santé ou absence d'autorité et de moyens de celui-ci (article L. 4532-4 du code du travail),
- absence ou insuffisance du plan général de coordination (article L. 4532-8 du code du travail) ou du plan particulier de sécurité et de protection de la santé (article L. 4532-9 du code du travail),
- absence ou insuffisance du dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage (article L. 4532-16 du code du travail),
- absence de mise en place des voies et réseaux divers, les VRD (article R. 4533-1 du code du travail).

### b. Les mesures susceptibles d'être demandées par l'inspecteur du travail

#### > 559

Il s'agit de toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir le risque et notamment :

- la mise en œuvre effective d'une coordination,
- la détermination de délais de préparations et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels,
- la réunion des maîtres d'ouvrage concernés et l'élaboration en commun d'un plan général de coordination,
- la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

### c. Les difficultés liées à la qualité du maître d'ouvrage

#### > 560

Les articles L. 4721-7, L. 4732-4 et L. 4741-6 du code du travail excluent toute possibilité de référé à l'encontre de l'État ou d'un établissement d'enseignement professionnel en tant que maître d'ouvrage.

Par contre, les sanctions pénales sont applicables mais ne peuvent être relevées par voie de procès-verbal en application de l'article L. 8113-8 du code du travail. Seul un signalement au parquet en application de l'article 40 du code de procédure pénale peut être fait.

Concernant les maîtres d'ouvrage appartenant à une collectivité territoriale, la procédure de référé peut être engagée à l'encontre de la personne civilement responsable, en l'occurrence le président de la collectivité concernée et/ou la personne responsable du marché.

### 3. Le référé accident du travail

#### > 561

L'article L. 4741-11 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative à la prévention des accidents du travail, prévoit, en son premier alinéa, *“qu'en cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité”* et lorsque la responsabilité pénale des personnes physiques poursuivies sur le fondement des dispositions du code pénal citées à l'article L. 4741-2 du code du travail - il s'agit des articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal - n'a pas été retenue, *“la juridiction saisie doit [...] faire obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir des conditions normales d'hygiène et de sécurité du travail.”*

Le deuxième alinéa de ce même article dispose *“qu'à cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter, dans un délai qu'elle fixe, un plan de réalisation de ces mesures accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel...”*

Le cinquième alinéa dudit article précise que : *“Le contrôle de l'exécution des mesures prescrites est exercé par l'inspecteur du travail”* et ajoute que *“s'il y a lieu, celui-ci saisit le juge des référés, qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer ladite exécution.”*

Il y a lieu d'observer que le saisine du juge des référés par l'inspecteur du travail suppose nécessairement l'existence d'une décision de la juridiction répressive qui, n'ayant pas retenu dans les liens de la prévention la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des dispositions précitées du code pénal, a prescrit à l'entreprise de prendre les mesures indispensables au rétablissement des conditions normales d'hygiène et de sécurité du travail, et lui a enjoint de présenter un plan de réalisation de ces mesures. En outre, l'objet de l'action en référé ne peut être que la fermeture totale ou partielle de l'établissement en vue de la réalisation des mesures prescrites par la juridiction répressive.

### 4. Le référé repos dominical

#### > 562

L'article L. 3132-31 du code du travail prévoit que :

*“L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 3132-3 et L. 3132-13.*

*Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.”*



### 5. Le référé “travail temporaire”

#### > 563

Aux termes du premier alinéa de l'article L. 1251-47 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 relative au travail temporaire, “Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir accompli les déclarations prévues à l'Article L. 1251 45 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'Article L1251 49 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le juge judiciaire peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois. Il est saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci a adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse.»

### -3° Les étapes de la procédure de référé

#### A. Les textes du code de procédure civile

#### > 564

Il existe deux types de procédure de référé :

- l'assignation à l'audience habituelle de référé,
- l'assignation d'heure à heure.

L'inspecteur du travail doit déterminer selon l'urgence et la gravité de la situation s'il opte pour la procédure de référé à date fixe (à une audience tenue au tribunal aux jours et heures habituels des référés) ou pour la procédure de référé d'heure à heure, qui doit préalablement être autorisée par le juge. Le choix entre l'une ou l'autre des procédures est fonction du degré de célérité qu'exige la situation et en fait des risques et de l'urgence constatés.

Le juge qui est saisi est, en principe, celui du lieu de constatation des faits dans la section d'inspection du travail.

#### 1. L'assignation à l'audience habituelle de référé

#### > 565

La procédure de référé à l'audience (article 485 alinéa 1 du code de procédure civile) est la procédure la plus couramment utilisée même si elle ne présente pas les garanties de célérité nécessaires à la résolution rapide de problèmes graves en matière d'hygiène et de sécurité.

La date d'audience est fixée dans chaque juridiction et il convient de la connaître auprès du greffe du TGI avant d'entamer la procédure.

Elle oblige d'assigner l'employeur à la date fixée et de respecter un certain délai entre la date d'assignation et le jour de l'audience afin de permettre au défendeur (l'employeur) de préparer sa défense (article 486 du code de procédure civile). Ce délai peut atteindre une semaine.

Cette procédure de référé à date fixe n'est toutefois pas sans danger pour l'inspecteur du travail et contradictoire avec la notion d'urgence invoquée. En effet, la date fixée pour l'audience peut être postérieure de plusieurs semaines aux faits constatés ce qui par conséquent entraîne la persistance du risque que l'inspecteur du travail souhaite voir disparaître. Par ailleurs, le juge a toujours la possibilité de renvoyer l'affaire à une date ultérieure s'il estime que le défendeur n'a pas eu le temps nécessaire pour préparer sa défense.

Enfin, l'affaire sera “noyée” dans une audience ordinaire ce qui peut nuire à la qualité des débats.

### 2. L'assignation d'heure à heure

#### > 566

Cette procédure de référé est engagée dans les cas d'extrême urgence dans des situations de risques bien précis. La date d'audience est fixée par le juge et peut avoir lieu à n'importe quel moment y compris les jours fériés et chômés. Cette procédure de référé d'heure à heure présente cependant des caractéristiques particulières.

En effet, avant d'être engagée par l'inspecteur du travail, elle nécessite préalablement l'autorisation du président du tribunal de grande instance pour assigner. L'inspecteur du travail doit donc rédiger une requête afin d'assigner d'heure à heure.

Cette requête à fins d'assigner peut être présentée au juge de deux façons :

- soit un bref exposé écrit des faits et une description succincte mais très précise de la situation de risque constatée et concluant à la demande d'autorisation d'assigner. Cet exposé doit impérativement démontrer de façon claire et convaincante l'inobservation des dispositions légales, l'existence d'un trouble manifestement illicite (risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique à la sécurité des travailleurs, ouverture dominicale hors dérogation, etc.) et l'extrême urgence à faire cesser la situation (ex. gravité des dangers),
- soit une procédure simplifiée constituée d'une lettre accompagnée d'une formule “type” sur la délivrance de l'autorisation à fins d'assigner adressée au président du tribunal de grande instance, lettre accompagnée du projet d'assignation. Cette procédure est celle généralement utilisée mais nécessite que le dossier soit «boulé» avant sa présentation au juge.

Cette procédure de référé d'heure à heure présente des avantages manifestes au regard de l'action de l'inspecteur du travail. En effet, elle peut être très rapide (quelques jours au maximum) et se déroule dans un contexte plus favorable pour l'inspecteur du travail puisque le juge a déjà apprécié le risque et l'urgence à faire cesser le trouble manifestement illicite lorsqu'il a délivré son autorisation à fins d'assigner.

Il est arrivé, mais très rarement, que le président du TGI impose à l'inspecteur du travail que l'assignation d'heure à heure soit signée et remise conjointement avec un avocat contrairement à la position prise conjointement par les 2 ministères concernés.

#### B. L'assignation

#### > 567

L'assignation est l'acte d'huissier de justice par lequel le demandeur cite son adversaire à comparaître devant le juge (articles 54 et 55 du code de procédure civile).

Elle est la pièce essentielle de la procédure puisqu'elle fixe les termes du litige. Elle doit donc être complète, non seulement sur le fond du droit, mais encore par sa pertinence et comporter un certain nombre de mentions, notamment issues de l'article 56 du code de procédure civile.

#### 1. Le tribunal de grande instance compétent

#### > 568

Le tribunal de grande instance compétent est celui, en application de l'article 46 alinéa 3 du code de procédure civile, du ressort dans lequel le dommage a été subi, c'est-à-dire du lieu où il a constaté le risque.

#### 2. L'identification du défendeur

#### > 569

L'identification du défendeur doit être complète.



L'assignation doit viser l'entreprise identifiée par sa raison sociale prise en la personne de son représentant légal. S'il s'agit d'une société en nom propre, il convient d'assigner la société X, société en nom propre, en la personne de son représentant légal. Il peut être nécessaire aussi de mentionner le nom de l'enseigne commerciale s'il y a lieu.

En cas de difficultés pour déterminer le nom des entreprises à assigner (détermination de la responsabilité, interventions multiples d'entreprises...), il est nécessaire afin d'éviter toute surprise à l'audience –l'entreprise assignée pouvant faire valoir auprès du juge qu'elle n'a pas le pouvoir de résoudre le litige soulevé par l'inspecteur du travail– d'assigner la totalité des entreprises susceptibles de jouer un rôle dans l'affaire présentée au tribunal. Dans ce cas, il faudra délivrer autant d'assignations que nécessaire ce qui entraînera outre un travail administratif plus conséquent, la nécessité de contacter plusieurs huissiers et de vérifier que les dates de délivrance de l'assignation permettent bien le respect des droits de la défense de chacun.

### 3. La rédaction de l'assignation

#### > 570

L'assignation est importante car d'une part, elle signifie à l'employeur qu'il est convoqué et d'autre part et surtout, elle vaut conclusion pour le demandeur.

Sa rédaction doit donc être empreinte de la plus grande rigueur et l'inspecteur du travail qui, en pratique, rédige l'assignation doit être très vigilant sur le contenu complet de l'assignation et au besoin doit solliciter les conseils de l'huissier auquel il va s'adresser pour délivrer l'assignation.

L'inspecteur du travail devra impérativement veiller, avec l'aide de l'huissier, que toutes les mentions obligatoires de l'assignation telles que prévues par l'article 56 du code de procédure civile soient présentes car ces mentions doivent être impérativement respectées à peine de nullité.

Par ailleurs, l'assignation doit respecter le principe fondamental du contradictoire. Les parties étant à égalité dans un procès civil (article 16 du code de procédure civile), aucun argument, aucune explication ne peuvent être avancés à l'audience sans avoir été préalablement porté à la connaissance de la partie adverse.

A noter que dans un arrêt du 7 avril 2008, la cour d'appel de Nancy (Centrale Internationale de Distribution- VIMA c/ inspecteur du travail des Vosges) a imposé que l'assignation en référé ne pouvait valablement être engagée par l'inspecteur du travail que si ce dernier avait dressé procès verbal pour les mêmes faits et que les éléments invoqués dans l'assignation par l'inspecteur du travail ne pouvaient suppléer cette absence de procès verbal. Un pourvoi en cassation a été formé par le ministère du travail au motif d'une part, que l'établissement d'un procès-verbal ne peut constituer en aucune façon un préalable à la saisine du juge des référés, l'article L. 3132-1 du code du travail ne le prévoyant pas et que, d'autre part, la preuve de l'infraction étant libre, les juges du fond ne pouvaient, en tout état de cause, rejeter la demande en refusant d'analyser les éléments de preuve produits par l'inspecteur du travail au motif pris de ce qu'un procès-verbal n'avait pas été dressé.

### C. Le choix de l'huissier

#### > 571

L'assignation est l'acte d'huissier de justice par lequel le demandeur cite son adversaire à comparaître devant le juge (articles 54 et 55 du code de procédure civile).

L'huissier compétent est celui du lieu géographique où la personne est assignée.

La liste des huissiers peut être obtenue soit auprès des différents services de l'État (huissiers auxquels l'administration a habituellement recours), soit auprès du greffé du tribunal de grande instance, soit dans les pages jaunes, soit sur le site [www.huissier.justice.fr](http://www.huissier.justice.fr).

L'intervention de l'huissier est obligatoire dans la procédure de référé. Ainsi, il intervient en tant que rédacteur ou vérificateur de l'assignation (cf. ci-dessus) mais surtout comme "messenger" puisqu'il porte un exemplaire de l'assignation à la partie assignée et la restitue à la partie qui assigne (second original). Il procède également à l'enrôlement auprès du greffé du tribunal de grande instance.

L'assignation, complétée par la date et heure de l'audience, est délivrée par l'huissier à la partie assignée soit en remise en mains propres contre décharge, soit à une tierce personne qui accepte au nom du défendeur la délivrance de l'assignation, soit remise à la personne assignée à l'étude de l'huissier après avis de passage.

Dès que l'une de ces formalités de délivrance de l'assignation a été effectuée, l'assignation est considérée comme ayant été valablement délivrée.

La partie assignée reçoit un "bleu" (copie de l'assignation), l'huissier conserve le premier original et enrôle le second original au greffé du tribunal de grande instance si possible avant la veille de l'audience avec toutes les pièces justifiant de la délivrance régulière de l'assignation (acte de signification).

L'inspecteur du travail reçoit copie par l'huissier des documents attestant que l'assignation a été régulièrement délivrée.

### D. L'information du procureur de la République

#### > 572

Le procureur de la République doit, parallèlement, être tenu informé de cette procédure par l'inspecteur du travail ou le directeur. Bien qu'il n'y ait aucune obligation légale, cette information doit avoir lieu, au titre des relations entre le parquet et la direction départementale du travail, afin que celui-ci intervienne à l'audience s'il l'estime utile.

Le représentant du parquet informé est ensuite libre de se rendre à l'audience pour faire valoir son avis, soit par conclusions écrites, soit oralement. Dans ce cas, il prend la parole en dernier.

### E. Les éléments nouveaux et complémentaires avant l'audience

#### > 573

Une fois l'instance introduite, et avant l'audience, des éléments nouveaux et complémentaires peuvent intervenir ou être précisés, et l'inspecteur du travail doit prendre connaissance des conclusions de la partie assignée.

Parmi les compléments à l'assignation figure notamment le point de la situation qui doit être effectué la veille ou le matin de l'audience afin de vérifier la persistance du trouble illicite.

En application du principe fondamental du contradictoire, ces éléments nouveaux, non contenus dans le dossier initial devront être portés à la connaissance de la partie adverse dans un délai suffisant y compris juste avant l'audience, soit oralement, soit par écrit. Le juge appréciera alors si le délai était suffisant. Pour éviter toute difficulté, l'envoi d'un courrier sous toutes les formes possibles (lettre recommandée avec accusé de réception, fax, courrier électronique) doit être préconisé.

### F. Les conclusions du défendeur

#### > 574

Les conclusions, écrites ou verbales, du défendeur doivent obligatoirement être portées à la connaissance de la partie à l'origine de l'assignation avant l'audience et dans un délai raisonnable.

Si l'inspecteur du travail estime que le délai est insuffisant, il peut demander au juge le renvoi de l'affaire.



## G. L'audience

### > 575

Préalablement, il est indispensable d'avoir un contact avec le défendeur ou son avocat. Ce contact peut avoir lieu avant l'audience, mais il est préférable de s'entretenir avec lui la veille de l'audience.

Dans le même temps, l'inspecteur du travail doit s'assurer que le trouble perdure, de sorte que le juge ne dise pas qu'il n'y a pas lieu à référé, ou que, sur certains chefs de la demande, un désistement puisse être porté à sa connaissance.

Ce peut être le cas pour les référés sécurité dans lesquels le défendeur aura pu, entre le moment de l'assignation et celui de l'audience, faire cesser certains risques ou prendre des dispositions ad hoc.

Par ailleurs, il convient de connaître la teneur des arguments de la défense, afin d'ajuster certaines demandes, ou d'être en mesure de préciser au juge la raison du maintien de telle ou telle position. Ainsi, si des éléments écrits sont présentés, un exemplaire est remis à l'adversaire ainsi qu'au juge en application du principe du contradictoire. De même pendant les débats, il convient de s'opposer à la production de tout élément nouveau, qui n'aurait pas été porté à la connaissance du demandeur préalablement à l'audience, ou encore de solliciter du juge un renvoi à une audience proche.

### > 576

Lors des débats, généralement courts, l'inspecteur du travail parle le premier, et doit s'adresser au juge en l'appelant "Monsieur le président" ou "Madame la présidente". Son intervention reprend l'exposé des moyens de fait et de droit et récapitule chacune des demandes, en expliquant au juge la raison de ces dernières.

Cette intervention, qui doit rester synthétique, s'attachera à décrire de manière extrêmement claire et concrète la réalité de la situation à risque(s) ou trouble(s) et la nécessité de prendre des mesures conservatoires d'urgence.

Le juge doit saisir en quoi sa décision est essentielle et quelles sont les mesures les plus appropriées à la situation.

Le défendeur prend la parole en second, et il convient de ne pas l'interrompre ; une certaine courtoisie est de mise entre adversaires. Bien entendu, s'il s'avère indispensable de rectifier certains éléments, le juge peut, sollicité par le demandeur, l'autoriser à une nouvelle prise de parole. C'est, de toute façon, le défendeur qui s'exprime le dernier.

À la fin de l'audience, la date du délibéré doit être notée sur le champ.

## H. Le résultat de l'audience

### > 577

Les résultats de l'audience peuvent être multiples et variés :

1. Le juge peut s'estimer incompétent notamment s'il estime qu'il y a contestation sérieuse sur le fond ou s'il estime que son tribunal n'est pas compétent géographiquement.
2. L'inspecteur du travail peut être débouté pour vice de procédure (mauvaise rédaction de l'assignation). Dans cette hypothèse, le juge n'examinera même pas le fond de l'affaire. Il faut garder à l'esprit que le défenseur et son avocat rechercheront systématiquement l'erreur de procédure –même futile ou mineure– pour éviter d'aborder le fond et obtenir une ordonnance déboutant l'inspecteur du travail et mettant par ailleurs à sa charge les frais de procédure.
3. Le renvoi à une audience ultérieure notamment si le juge estime que les droits du défendeur pour préparer sa défense n'ont pas été suffisamment respectés, s'il donne raison à la partie adverse qui sollicite un renvoi de l'affaire afin de mieux préparer sa défense (ex. recours tardif aux services d'un avocat par la partie adverse) ou bien encore si les conclusions remises à l'inspecteur du travail juste avant l'audience nécessitent un examen attentif de ce dernier.

Ces hypothèses de renvoi sont très fréquentes car la partie adverse remet dans la quasi totalité des cas très tardivement ses conclusions à l'inspecteur du travail afin "d'obliger" ce dernier à solliciter un renvoi.

4. Le sursis à statuer notamment en cas de recours à un expert ou un organisme agréé ou en cas de question préjudicielle.
5. La désignation d'un expert ou d'un organisme agréé chargé par le juge d'apprécier soit la gravité du risque, soit la pertinence des mesures de prévention demandées soit les deux.
6. Le transport sur les lieux du juge avant le délibéré et le rendu de l'ordonnance.
7. Le rendu d'une ordonnance provisoire comportant une partie ou la totalité des mesures demandées par l'inspecteur du travail. Cette ordonnance est exécutoire sur minute avec ou sans astreinte provisoire. Dans cette hypothèse, un nouveau rendez-vous sera fixé par le juge pour ordonner la reprise de l'activité ou le redémarrage du chantier en fonction des solutions proposées par l'employeur ou le maître d'ouvrage.
8. L'inspecteur du travail est débouté sur le fond et les frais judiciaires incombent alors à l'administration.

## I. La signification de l'ordonnance

### > 578

Le jour du délibéré, il convient de se présenter au greffe afin de récupérer l'ordonnance (la grosse). L'inspecteur du travail l'adresse ensuite à l'huissier.

Sans cette signification, l'ordonnance n'est pas exécutoire. L'huissier adressera ensuite au service son procès-verbal de signification. La date de cette signification fait partir le délai pour l'exercice d'une voie de recours.

La signification de l'ordonnance doit être effectuée sans délai, sauf à faire perdre toute crédibilité à l'action engagée.

En matière de référé, le délai d'appel est de quinze jours. L'appel n'est pas suspensif, ce qui veut dire que l'ordonnance frappée d'appel demeure exécutoire malgré la voie de recours.

## J. Le suivi de l'exécution de l'ordonnance et la liquidation des astreintes

### > 579

Le juge des référés a ordonné à l'employeur de prendre des mesures, dont le respect doit être vérifié, et si nécessaire obtenu par voie d'exécution forcée.

Le contrôle de l'application de l'ordonnance doit intervenir après sa signification et doit faire systématiquement l'objet de rapports de constats effectués par un huissier désigné par le tribunal, accompagné ou non par un agent de contrôle. Les constats établis seulement par un inspecteur ou un contrôleur du travail seront en effet très vraisemblablement rejetés par le juge au motif que l'agent de contrôle sera «juge et partie».

S'il s'avère que l'ordonnance a été suivie d'effet, la procédure prend fin.

S'il s'avère que tel n'est pas le cas, la non-exécution doit d'abord être constatée par un huissier que l'inspecteur peut accompagner. Au vu du constat de l'huissier, l'inspecteur assigne ensuite l'entreprise, en liquidation des astreintes obtenues de l'assignation initiale devant :

- le juge des référés qui a rédigé l'ordonnance, s'il s'est expressément réservé le pouvoir de liquider les astreintes ;
- à défaut, le juge de l'exécution.

L'inspecteur du travail a qualité pour demander la liquidation de l'astreinte au profit du Trésor public (Soc. 1<sup>er</sup> juin 2005, Eurotextile, n° 03-18897, Bull. civ.).

Parallèlement, une nouvelle assignation sera engagée dans les mêmes formes que précédemment décrites avec une demande d'augmentation sensible de l'astreinte qui dès lors deviendra définitive.

En cas de nouveau non respect de l'ordonnance, l'inspecteur du travail peut demander le recours à la force publique au seul vu de la formule exécutoire de l'ordonnance. Il doit dans ce cas saisir l'huissier qui adressera une requête au préfet du département. Ce dernier accordera ou refusera le concours de la force publique et prendra sa décision en fonction des exigences du maintien de l'ordre public.

L'ordonnance qui est rendue est susceptible d'un appel dans un délai de 15 jours à compter de sa signification.

### **K. La procédure d'appel**

#### **> 580**

L'ordonnance qui est rendue est susceptible d'un appel dans un délai de 15 jours à compter de sa signification.

Cet appel, non suspensif, est porté devant la cour d'appel statuant en référé.

Le recours à un avocat est très fortement conseillé.

## **Le constat des infractions**



### **Section 1**

#### **Le constat matériel des infractions**

##### **> 600**

Comme le rappelle l'instruction du 28 mars 2002 *“l'objectif du procès-verbal est de rassembler dans un document l'ensemble des données qui permettront au parquet de poursuivre un délinquant pour infraction à une ou plusieurs dispositions du code du travail, et au tribunal le cas échéant de le condamner”*. Le constat de l'infraction, mention des faits personnellement constatés par l'agent verbalisateur est une donnée fondamentale car *“indispensable à l'action du parquet, comme à la conduite des débats devant le tribunal et à la décision de sanction”* (§ 2.1.)

On peut reprendre la définition proposée du constat de l'infraction comme étant la description écrite du ou des faits qui la caractérisent et que l'agent de contrôle a constaté personnellement. Pour l'agent, ce constat exige de voir, d'entendre, de se rendre compte par lui-même que ce ou ces faits existent ou ont existé à un moment donné.

Lorsque ces constatations sont le fait de plusieurs agents, leur traduction dans le procès-verbal doit être individualisée, dans la mesure où chaque agent de contrôle ne peut rapporter que ce qu'il a personnellement constaté (article 429 du code de procédure pénale). La constitution de l'infraction suppose comme il a été vu précédemment l'adéquation entre une situation de fait et la violation d'une règle de droit (voir la qualification des faits, n° 634).

##### **> 601**

Lors du contrôle effectué par les inspecteurs ou contrôleurs du travail, l'action de constatation consistera donc pour les agents à rapporter par écrit ce qu'ils auront personnellement vu ou entendu, de manière précise et détaillée, en écartant les suppositions et déductions, pour s'en tenir à l'existence d'un fait à un moment donné. C'est à la nature, à l'objet et à la matérialité des constats que s'attachent les effets juridiques du procès-verbal des agents de l'inspection du travail : la force probante. Ce sont les constatations qui forment la preuve légale de l'infraction, et leur précision qui permet au parquet et aux juges d'appréhender le plus concrètement possible la réalité des faits. La haute juridiction a rappelé dans un arrêt MONTALEYTANG (Crim. 2 octobre 1987) *“que si la loi n'impose pas de formes particulières pour la rédaction des procès-verbaux, il importe que les éléments de constatation des faits en rapport avec l'infraction visée permettent aux juges de faire une exacte application de la loi”*.

Nous examinerons ci-après les différents éléments relatifs à la constatation matérielle des infractions.

#### **-1° L'assujettissement au(x) texte(s) applicable(s)**

##### **> 602**

Il s'agit à la fois de permettre au parquet et aux juges de vérifier la compétence de l'agent qui est intervenu et a établi le procès-verbal et de s'assurer que les infractions relevées concernent des obligations (de faire ou de ne pas faire) qui étaient bien à la charge du prévenu. Dans le cadre des droits de la défense, des prévenus invoquent le non assujettissement à la compétence de l'agent ou aux textes visés : ainsi, dans une affaire DE SOUSA REIS (Crim. 25 janvier 2000) s'agissant d'un accident du travail survenu dans un atelier à proximité d'une carrière, le prévenu invoquait une circulaire à son profit pour dénier la compétence de l'inspection du travail de droit commun et l'applicabilité des textes visés dans la procédure.

L'instruction du 28 mars précise en son § II.1 : *“Pour que l'infraction puisse être constituée, il faut tout d'abord que son auteur soit bien assujetti à l'obligation ou à l'interdiction qui fonde l'infraction. Il faut ensuite, pour qu'elle puisse être poursuivie, qu'au moment du constat, les faits ne soient pas couverts par la prescription de l'action publique.”*

##### **> 603**

*En ce qui concerne l'assujettissement, la plupart des textes d'incrimination du code du travail sont liés à l'emploi de salariés. Il suffira donc, dans ces hypothèses, de rappeler le constat de l'emploi d'un ou de salariés. Lorsque pour caractériser une infraction, il est nécessaire d'identifier*



les salariés concernés, leurs noms doivent être mentionnés dans le corps du procès-verbal pour chacune de celles qui sont visées. Si ceci est impossible, l'agent doit en indiquer les raisons et caractériser le plus précisément possible les salariés concernés, ainsi que leurs conditions matérielles d'activité (vêtements, outils, situation de travail...).

#### > 604

En outre, certains textes prévoient des conditions d'assujettissement supplémentaires : ainsi en va-t-il des seuils d'effectifs des institutions représentatives du personnel ou de l'existence du mandat dans les délits d'entrave, de la date d'acquisition des équipements de travail dans certains délits à la sécurité, de la nature des travaux pour les délits à la sécurité du bâtiment, ou de l'activité professionnelle pour les contraventions aux salaires conventionnels étendus par arrêté d'extension, etc.

Dans d'autres hypothèses, l'assujettissement à l'élément légal dépend de la qualité de l'auteur de l'infraction : maître d'ouvrage, constructeur d'équipement de travail, fournisseur de produits, etc. En conséquence, l'agent de contrôle doit établir ces conditions d'assujettissement à l'élément légal (...).

#### > 605

Dans le procès-verbal, la mention des constatations sur l'assujettissement à l'élément légal s'accompagne du rappel de l'obligation ou de l'interdiction légale en cause, avec ses références de textes. Ce rappel se limite aux références précises et à une synthèse du contenu des textes ; une copie intégrale doit être jointe en annexe. Cette manière de procéder permet au rédacteur d'articuler ensuite ses autres constatations en collant au plus près des exigences des textes." (voir n° 905 s. : le plan du procès-verbal).

## -2° Les circonstances de date et de lieu

### A. Dates d'établissement et de clôture du procès-verbal

#### > 606

Il importe en premier lieu de préciser d'une part la date et l'heure à laquelle sont constatés les faits constitutifs de l'infraction et d'autre part la chronologie des faits. Ces éléments sont déterminants au regard des règles relatives à la prescription : en effet, si le point de départ de la prescription est le jour où l'infraction est constituée, les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs attributions de police judiciaire, conformément aux dispositions des articles L. 8112-1 et L. 8113-7 du code du travail "doivent être regardés au sens de l'article 7 du code de procédure pénale, comme des actes d'instruction ou de poursuite par lesquels, en vertu de ce texte et des articles 8 et 9 du même code, la prescription se trouve interrompue" selon les termes retenus par la chambre criminelle de la Cour de cassation (Crim. 26 novembre 1985 BLANCHARD, Bull. crim 1985, p. 967 et s., voir les § sur la prescription, n° 116 et 117).

L'instruction du 28 mars précise (II.1) : "En ce qui concerne la prescription, il convient de rappeler que l'action publique se prescrit dans le délai d'un an pour les contraventions et de trois ans pour les délits, le constat des faits devant impérativement se situer dans ces délais ; la date de commission de l'infraction doit être rappelée d'une manière précise" (voir n° 938 s. : le délai d'établissement du procès-verbal).

### B. Circonstances de lieu

#### 1. Constats de l'infraction dans les établissements

#### > 607

Selon l'instruction du 28 mars 2002, la règle générale est que les constats doivent être effectués sur place. "Toutefois, dès lors que l'agent verbalisateur détient l'ensemble des documents nécessaires à l'établissement de l'infraction, ou que l'infraction résulte d'un manquement à une obligation réglementaire de transmission, le constat pourra être établi au bureau. Ces documents et leur origine, ou les conditions de l'obligation enfreinte, doivent être soigneusement décrits. Lorsque les éléments constitutifs de l'infraction ont été constatés dans plusieurs endroits, il importe de préciser dans quel endroit et à quel moment chacun d'entre eux l'a été". A titre d'illustration, on peut citer la légalité du procès-verbal pour outrage rédigé à partir d'une lettre émanant d'un directeur de clinique, reçue au bureau de l'inspecteur du travail et mentionnant "que ses éventuelles investigations seraient de sa part objet de plaintes et de

poursuites, auxquelles il donnerait la publicité souhaitable, l'invitant en outre à demander à ses supérieurs si de tels procédés ne relevaient pas du fascisme" et qui terminait sa missive en écrivant "que ceci soit bien entendu une fois pour toutes !" (Crim. 1er décembre 1981 P.).

La description matérielle des faits constitutifs de l'infraction suppose que l'agent de contrôle constate sur place tous les éléments susceptibles de permettre une qualification juridique exacte. Que ce soit dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, ou bien dans le domaine de la réglementation, ou encore dans celui de la représentation du personnel, c'est bien dans l'entreprise, ou sur le chantier contrôlé, que se trouvent les matériels, les documents, que l'inspecteur ou le contrôleur du travail peut être amené à consulter. Il en va de même pour l'employeur, les salariés et les représentants du personnel susceptibles d'être interrogés, lorsque la constatation de l'infraction nécessite leur audition.

#### 2. Lieu de commission des infractions distinct du lieu de constatation

#### > 608

L'infraction constatée sur le lieu relevant de la compétence territoriale de l'agent de contrôle, a pu être commise dans un autre département. Cet état de fait n'ôte rien à la légalité du constat, comme l'a admis la Cour de cassation (Crim. 7 octobre 1987 ROBATEL SLPI). C'est notamment le cas de chantiers, où des infractions sur la durée du travail peuvent être constatées au siège de l'entreprise, sur le fondement de l'examen des documents tenus au siège, alors que les infractions ont été commises à l'extérieur du département. L'instruction du 28 mars 2002 indique en son § II.3 que "le lieu de constat de l'infraction, qui détermine la compétence géographique de l'agent, n'est pas uniquement celui de la commission, mais peut également être celui où les éléments constitutifs de l'infraction peuvent être constatés (...). Il en est ainsi notamment lorsque l'infraction peut être constatée à partir de documents ou de registres tenus dans un autre lieu que celui de sa commission. Dès lors que les éléments constitutifs de l'infraction sont dispersés dans plusieurs ressorts administratifs, ou qu'ils ne peuvent être constatés que dans un autre ressort que celui du siège de l'entreprise ou de l'établissement, les agents de contrôle sont appelés à collaborer dans le souci d'une action pénale cohérente.

L'existence pour une entreprise de multiples établissements, chantiers ou lieux de travail, l'accomplissement d'opérations de sous-traitance sur des sites multiples sont des circonstances qui renforcent cette exigence de collaboration qui porte tant sur les enjeux de la verbalisation que sur les éléments de constats nécessaires à l'établissement d'une procédure pénale."

## -3° La description des faits

#### > 609

La description matérielle des faits constatés doit s'articuler sur la définition légale de l'infraction. La maîtrise préalable des éléments constitutifs de l'infraction a l'avantage de donner aux agents la possibilité d'effectuer sur le lieu même de l'infraction, l'ensemble des constatations nécessaires, et éviter de revenir sur place, ou de ne pouvoir répondre à l'argumentation postérieure de l'auteur de l'infraction.

### A. Un constat personnel

On rappellera par ailleurs que les procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire lorsque les faits sont personnellement constatés par l'agent de contrôle (article L. 8113-7 du code du travail). Il importe donc que l'agent lui-même effectue les différentes opérations de contrôle lui permettant de décrire les faits matériels (voir n° 621 s. : la force probante). La description doit être précise et détaillée.

#### > 610

Par exemple il s'agira d'indiquer :

- que le contrôle s'effectue sur un chantier du bâtiment (nature, localisation, durée) ceci permettant en outre de s'assurer de l'assujettissement aux dispositions visées,
- que du personnel travaille ou circule en hauteur (description du lieu, immeuble, niveau, hauteur, nombre de salariés, qualité),



- que ce personnel est exposé à un risque de chute dans le vide (hauteur de la zone de travail ou de circulation, et absence de moyen de protection),
- qu'aucun garde-corps et plinthes ne sont installés ou tout autre dispositif de protection,
- la durée prévisible des travaux, en précisant la date de démarrage de l'activité,
- qu'aucune ceinture ou baudrier de sécurité n'est mis à la disposition des travailleurs (en vérifiant au besoin que ces matériels de protection ne se trouvent pas dans le véhicule de l'entreprise, argument couramment utilisé par l'employeur lors des audiences),
- que le matériel nécessaire à la réalisation de la protection ne se trouve pas sur les lieux.

**> 611**

Le recueil de l'ensemble de ces éléments est indispensable pour caractériser la commission de l'infraction. Chaque texte pénalement réprimé comporte dans son libellé la définition de l'élément matériel de l'infraction, qu'il convient de mettre en évidence dans la description matérielle des faits. De la précision du constat matériel dépendra la valeur du procès-verbal au moment de son examen par le magistrat du parquet ou le juge du siège. L'absence d'un élément d'importance peut suffire à la contestation de la réalité de la commission de l'infraction. Ainsi pour des travaux de couverture, l'omission par l'agent de contrôle de l'indication de la hauteur à laquelle le personnel travaille ou circule, peut permettre à l'auteur de l'infraction de discuter de la pertinence du constat, en expliquant, lors de son audition, ou à l'audience que le personnel se trouvait au premier niveau de la construction sans être à la hauteur visée dans le texte incriminé.

L'instruction technique du 28 mars 2002 rappelle que les termes techniques empruntés au vocabulaire professionnel doivent être expliqués, par exemple *“une banche est un élément de coffrage d'une certaine dimension et d'un certain poids”*. Elle conseille également aux agents de relire, après les premiers constats, le texte de l'article transgressé pour ne pas omettre de constater des faits qui seraient indispensables à la preuve de l'infraction.

**> 612**

Enfin rappelons que la description précise et détaillée des faits constitue l'élément fondamental de la poursuite, comme le note la Cour de cassation, dans un arrêt du 17 décembre 1991. *“Les juges, après avoir analysé les termes de l'acte notifié le 27 décembre 1989, observent que les circonstances de temps et de lieu relatives aux faits reprochés sont circonscrites avec clarté et précision, que les textes du code du travail applicables à l'espèce ont bien été énoncés, et que le procès-verbal de l'inspecteur du travail, base de la poursuite, mentionne sans ambiguïté le nom des salariés concernés par les délits, la liste des entreprises où ils étaient détachés, et les dates de détachements ; que les juges relèvent enfin, à propos des contraventions, les énonciations du procès-verbal permettant l'identification des 47 salariés concernés, et leur date d'embauche et d'emploi”* (Crim. 17 déc. 1991 METZ, Bull. crim. 1991, n° 483).

**B. Une description matérielle des faits étayée par des supports divers**

**> 613**

L'auteur du procès-verbal doit, au moment de la description des faits, avoir en mémoire que les magistrats n'ont pour tout élément d'appréciation que la lecture du procès-verbal, auquel s'adjoindront le cas échéant les déclarations du prévenu ou de témoins. La nature complexe des faits, ajoutée à celle des textes, rend parfois indispensable en complément d'une description, la communication de pièces annexes, tels que tableaux, plans, schémas, croquis ou photographies, mais aussi courriers ou éléments d'analyse technique. L'instruction technique du 28 mars recommande vivement le recours à ces compléments en notant toutefois qu'ils ne peuvent remplacer les constatations personnelles et directes des agents de contrôle et leur force probante.

C'est la nature des infractions relevées qui déterminera au besoin la nécessité de l'adjonction de ces documents, en appui aux constatations. On peut noter par exemple et de manière non exhaustive l'intérêt de la production :

- en matière de durée du travail : tableaux récapitulants les horaires de travail, avec indication du nom des personnes employées, des jours ou des semaines concernés, des heures travaillées, des heures excédant la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire, etc.,
- en matière de rémunération : copies de bulletins de paie,

- en matière d'hygiène et de sécurité : croquis, schémas ou plans, photographies (voir ci-après), rapports de vérification d'organismes agréés, rapports d'accident du travail, mise en demeure (notamment lorsque cette procédure s'impose avant de dresser procès-verbal, en application de l'article L. 4721-4 du code du travail).

**C. La question des photographies**

**> 614**

L'ancienne instruction du 14 mars 1986 précisait que *“l'utilisation de photos peut certes, faciliter la compréhension du problème par les juges ; elle ne doit en aucun cas être systématisée, compte tenu de la force probante qui s'attache aux constatations personnelles et directes des inspecteurs du travail”*. Par ailleurs, dans une réponse du 22 février 1994, le chef de la MICAPCOR note que *“la pratique des prises de vue photographiques ne s'appuie sur aucune base juridique, mais se justifie pour venir à l'appui d'une description d'appareil ou d'installation”* (surtout si celle-ci est éphémère) dans un rapport d'enquête ou un procès-verbal dans lequel sont relatées des constatations destinées à une autre autorité.

Cette pratique ne semble justifiée que dans la mesure où le document photographique vient à l'appui d'un procès-verbal ou d'un rapport établi à la suite d'un accident du travail, d'un signalement de cas de maladie professionnelle, d'une procédure d'arrêt temporaire des travaux visée à l'article L. 4731-1 du code du travail, ou d'un rapport au DDTEFP dans le cadre de la procédure de mise en demeure prévue par les articles L. 4721-1 et s. du code du travail, encore faut-il que cette pratique ne risque pas d'aboutir à la divulgation des secrets de fabrication ou des procédés d'exploitation (article L. 8113-10 du code du travail et Rép. MICAPCOR 18 mars 1988, cahier n° 6, 1988, ainsi que réponse du 22 février 1994, recueil documentaire INTEFP, Droit pénal du travail, fév. 2000, document 31). Il est rappelé dans ces notes, que la pratique de la photographie, qui ne s'appuie sur aucune base juridique, est déconseillée en tant qu'outil d'investigation, car elle pourrait constituer :

- une atteinte à la vie ou à la propriété privée,
- un risque de divulgation de secrets de fabrication,
- des difficultés d'interprétation des clichés,
- un risque d'affaiblissement de la valeur des autres constatations.

Toutefois, la présence de photographies dans les procédures est particulièrement appréciée par les juridictions pénales.

**-4° La caractérisation de l'élément intentionnel**

**> 615**

La description des faits matériels d'une infraction complexe nous amène à opérer la distinction entre les contraventions et les délits. S'il paraît simple a priori de constater le défaut de mention d'heures supplémentaires sur un bulletin de paie (contravention), il en va autrement de caractériser par exemple le délit de discrimination syndicale. La description matérielle des faits constitutifs de l'infraction doit permettre de caractériser l'élément intentionnel, sans lequel le délit ne sera pas constitué : il pourra par exemple être déterminant de produire un courrier du service invitant l'employeur à régulariser la situation constatée lors du contrôle.

Le constat d'une attitude persistante de volonté discriminatoire, constituera bien un fait matériel attestant du caractère intentionnel de ce comportement. Le même raisonnement s'applique en matière d'hygiène et de sécurité, lorsqu'en application de l'article L. 4741-1 du code du travail, il s'agira d'établir la faute personnelle, en faisant état dans la description des faits matériels, des omissions qui en sont les éléments constitutifs, comme par exemple le fait de n'avoir pas veillé personnellement à la mise en œuvre des dispositifs de sécurité, ou encore le fait de n'avoir pas mis à disposition des salariés le matériel nécessaire.

**> 616**

Dans la rédaction du procès-verbal, la difficulté tient essentiellement à la distinction qu'il convient d'opérer entre la description matérielle des faits, et les éléments de nature à imputer l'infraction à un auteur, notamment en matière



délictuelle, puisqu'on analysera ici le comportement de celui-ci lors de la commission de l'infraction. L'auteur du procès-verbal peut rapporter des éléments de fait, mais non se livrer à des déductions.

L'instruction technique apporte les précisions suivantes : *“Une attention particulière doit être apportée au constat de l'élément intentionnel et à la rédaction le concernant, lorsque celui-ci doit être établi pour caractériser l'infraction. Les contraventions du code du travail, qui sont toutes de nature non intentionnelle, ne sont pas concernées par cette exigence. Les délits du code du travail sont tous de nature intentionnelle, en application de l'article 121-3 du code pénal.”*

**> 617**

Cependant l'exigence de démonstration de l'élément intentionnel de ces délits connaît deux degrés qui permettent de les classer en deux catégories :

1. Les délits fondés sur le manquement à une obligation particulière, précise ou formelle. Dans ces délits la jurisprudence criminelle déduit l'intention coupable de la seule constatation *“de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire”*. Ils sont représentés dans le code du travail, notamment par les délits à la sécurité, ceux aux règles du travail temporaire, le délit de travail dissimulé, le délit d'entrave lorsqu'il résulte de la violation d'une obligation particulière...

Dans ces hypothèses, l'élément intentionnel se déduit du manquement à l'obligation. La démonstration de l'élément intentionnel n'est donc pas nécessaire. Il peut cependant être utile de mentionner dans le procès-verbal les éléments de nature à conforter sa preuve (rappel antérieur, refus de la mise en conformité, manquement à l'obligation générale d'évaluation des risques dans les délits à la sécurité, etc.).

2. Les autres délits pour lesquels la preuve d'une volonté consciente d'enfreindre une prescription légale doit être rapportée. Ils sont représentés dans le code du travail, notamment par le délit de discrimination, le délit de marchandage, le délit de recours aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, le délit d'entrave lorsqu'il résulte de moyens de pression exercés sur la représentation du personnel...

Dans ces hypothèses, la caractérisation de l'élément intentionnel devient une composante indispensable du constat de l'infraction. La preuve formelle par l'écrit restant exceptionnelle, l'agent verbalisateur recourra donc à la technique du faisceau d'indices et de présomptions. Cette technique consiste à accumuler le constat de faits particuliers, d'écrits, de témoignages, de coïncidences dont le rapprochement permet de conclure à l'établissement de l'élément intentionnel. Le rédacteur du procès-verbal doit prendre le plus grand soin à distinguer le constat de ces éléments qui fera foi jusqu'à preuve du contraire, de la démonstration qui, en tout état de cause, n'aura valeur que de proposition.

**> 618**

Il convient enfin de souligner que l'ensemble des délits prévus par le code du travail sont intentionnels (voir n° 126 s.). Dans le procès-verbal, la relation des constatations de l'élément intentionnel doit strictement se limiter aux faits constatés, en s'abstenant de l'analyse qui peut être rendue nécessaire, mais qui n'a pas la même force probante.

Dans un certain nombre de cas, notamment les poursuites pour violation du droit syndical, obstacles mis à l'exercice des fonctions des représentants du personnel, ou encore marchandage et fausse sous-traitance, le procès-verbal ne pourra se contenter de décrire des faits matériels, mais devra mettre en évidence le lien entre les faits constatés et la qualification que devra en donner le juge (Crim. 5 fév. 1980, commentaire dans Echange travail, n° 6, oct. 1980, p. 57).

La jurisprudence apporte des éclairages importants au regard de la notion d'élément intentionnel, et de l'importance des constatations qui doivent permettre d'en établir l'existence, ainsi :

- *“la seule constatation de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire implique de son auteur l'intention coupable exigée par l'article 121-3 du code pénal”* (Crim. 25 mai 1994 LOUVET). Il s'agit en effet d'un dol général (volonté consciente de violer la loi) et la preuve de cette intention devra être rapportée,

- le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT est constitué par la violation en connaissance de cause de la procédure de renouvellement (alors que l'ancien CHSCT fonctionne) qui suffit *“à caractériser, en tous ses éléments, tant matériel qu'intentionnel, le délit prévu par l'article L. 4742-1 du code du travail”* (Crim. 30 mars 1998 MAILLET et autres),
- l'élément intentionnel de l'infraction de délit d'entrave à l'exercice du droit syndical se déduit du caractère volontaire de l'omission constituée par le défaut de mise à disposition d'un local commun aux sections syndicales, distinct du local des délégués du personnel (Crim. 23 janvier 1979 PETITJEAN),
- enfin dernière illustration, en matière de travail illégal, l'élément intentionnel *“peut être déduit de l'ancienneté et de la nature des relations commerciales entre la prévenue et l'entreprise clandestine aux services de laquelle elle avait recours sans avoir effectué aucune des vérifications imposées par l'article L. 8222-1 du code du travail”* (Crim. 21 janvier 1997 GIRAUD).

**> 619**

L'instruction technique du 28 mars 2002 apporte d'autre part les précisions suivantes : *“Pour certaines infractions, il est nécessaire de constituer le faisceau d'éléments susceptibles de la caractériser. Il en va ainsi, par exemple, pour démontrer les différences de traitement subies par un salarié, afin d'établir un délit de discrimination ou d'entrave. Enfin, le terme «matériel» n'implique pas un recours exclusif à des éléments de nature «physique». Ainsi certains délits d'entrave ou d'obstacle peuvent être établis sur la base de propos (refusant un droit, ou inexacts, injurieux, menaçants...) tenus par leur auteur. De même, le délit de marchandage, ou le défaut d'adoption des «mesures d'organisation appropriées», peuvent être établis en grande partie sur la base de propos et déclarations constituant autant d'éléments matériels. Ces propos et déclarations doivent être rapportés de façon littérale et entre guillemets”* (voir également sur ce point les développements concernant le recueil de déclarations aux n° 623 s.).

On peut illustrer encore la difficulté en prenant pour exemple le défaut de déclaration préalable à l'embauche (article L. 1221-10 du code du travail) qui constitue aujourd'hui une contravention de 5<sup>ème</sup> classe (et qui devrait faire encourir une amende administrative depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998 !), et la rédaction de l'article L. 8221-3 issue de la loi du 11 mars 1997 modifiée sur la répression du travail illégal, qui précise que *“le fait de se soustraire intentionnellement”* à cette formalité, constitue un délit réprimé par l'article L. 8224-1. Comment définir le caractère intentionnel de cette abstention fautive, pour déterminer la sanction applicable, sinon en procédant à une description de faits environnant la commission de cette infraction : comme par exemple le défaut d'inscription sur le registre du personnel, le défaut de remise d'un bulletin de paie, ou d'examen médical d'embauche, ou encore l'attitude hostile de l'employeur au moment du contrôle, l'ensemble de ces faits précis devant permettre au juge de former sa conviction sur le comportement fautif de l'auteur de l'infraction. Un arrêt de la chambre criminelle du 8 juin 1993 (notes de la mission, cahier n° 24, doc 4-79) précise que le juge peut former sa conviction en se fondant sur des éléments et indices soumis au débat contradictoire.

**> 620**

Lorsque le rédacteur du procès-verbal est amené à faire mention de faits antérieurs, qu'ils aient par ailleurs fait l'objet ou non d'une condamnation (sous réserve d'amnistie) notamment pour éclairer le tribunal sur le comportement de l'employeur, dans une situation en rapport avec l'infraction constatée, la Cour de cassation précise *“que les inspecteurs du travail tiennent des articles L. 8112-1 et suivants du code du travail, le droit, sous le seul contrôle des autorités dont ils relèvent, d'écrire tout ce que, selon leur conscience, ils estiment nécessaire à l'accomplissement de leur mission”* (Crim. 25 fév. 1992, Bull. crim. 1992, n° 85).

**-5° La force probante**

**> 621**

C'est l'article L. 8113-7 du code du travail qui en définit le principe : *“Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire”*.

L'article 429 du code de procédure pénale stipule que *“tout procès-verbal ou rapport n'a de valeur probante que s'il est régulier en la forme, si son auteur a agi dans l'exercice de ses fonctions et a rapporté sur une matière de sa compétence ce qu'il a vu, entendu ou constaté personnellement”*. Enfin il convient de souligner que par dérogation à l'article 430 du code de procédure pénale, lequel précise que *“les procès-verbaux constatant des délits ne valent qu'à titre de simples renseignements”* les constatations effectuées par voie de procès-verbal par les agents de l'inspection du travail valent jusqu'à preuve contraire. La foi jusqu'à preuve



contraire signifie que les constatations forment la preuve légale de l'infraction (instruction technique du 28 mars 2002, II.2). Cette distinction est d'importance car cela signifie, comme le précisent les magistrats de la Cour de cassation :

- *“qu'un simple doute manifesté par le juge sur la réalité des infractions ne saurait constituer la preuve contraire des faits établis”* (Crim. 28 mai 1991 LAPORTE),
- le juge ne peut non plus relaxer sur les seules dénégations du prévenu (Crim. 25 janvier 1936 et 23 décembre 1957, Bull. crim. n° 877, cités dans l'instruction du 28 mars 2002).

Plusieurs arrêts sont venus préciser la portée du principe en ce qui concerne les modalités du contrôle et le constat des infractions, par exemple :

- en matière de durée du travail, les constats établis à partir de l'examen des disques de contrôlographes : *“l'étude des disques de contrôlographes ne constitue pas une opération sophistiquée devant être menée en présence de l'employeur, et les constats des contraventions faits par les agents de contrôle de l'inspection du travail opérés à la lecture des disques font foi jusqu'à preuve contraire”* (Crim. 27 mai 1999 MALIVET). De même, des documents d'usage interne à l'entreprise servant à établir la rémunération du personnel à partir du relevé des heures de travail accomplies par les salariés et remis par l'employeur à l'agent de contrôle, peuvent revêtir le caractère de force probante (Crim. 29 septembre 1992 HERARD),
- en matière d'enquête accident du travail : *“un procès-verbal n'est pas irrégulier dès lors que le rédacteur ne s'est pas rendu sur les lieux de l'accident le jour même de l'accident du fait de son indisponibilité, la force probante du procès-verbal n'en est pas altérée”* (Crim. 25 février 1997 PENTCHEFF). Enfin, *“un procès-verbal n'est pas irrégulier dès lors que le rédacteur, pour la description des circonstances de fait, s'est référé au rapport de synthèse établi par la gendarmerie, s'il a lui-même mené ses propres investigations, le procès-verbal est régulier en la forme et répond aux prescriptions légales”* (Crim. 26 sept. 2000 LE GOFF / SHELL CHIMIE).

#### > 622

Mais attention cependant à la portée exacte de la force probante, dès lors que les constats ne seraient pas issus de ce que l'agent de l'inspection du travail a lui-même vu, entendu ou constaté personnellement, tel est notamment le cas des déductions ou du recueil de déclarations. S'agissant des déductions les magistrats de la haute juridiction précisent que *“les juges du fond apprécient les constatations réalisées par les inspecteurs du travail qui sont à la base des poursuites. Ils ne sont pas liés dans cette appréciation par les déductions exprimées, et ce sans méconnaître la foi due aux procès-verbaux”* (Crim. 19 mars 1985 CFDT Métaux). La conséquence directe en est l'appréciation relative des juges pour lesquels, en dehors de ce que l'agent a personnellement constaté le surplus a valeur de simples renseignements, comme l'ont exactement relevé les juges du fond (Crim. 4 avril 1991 LEDERMAN).

Il est intéressant ici d'approfondir la question du recueil de déclarations qui dans certains types de contrôles sont indispensables à l'établissement de l'infraction, comme par exemple dans les enquêtes de discrimination, de harcèlement ou de dissimulation d'heures de travail (instruction technique du 28 mars 2002, II.4).

Il convient de noter que la force probante du procès-verbal de l'agent de contrôle ne s'applique qu'aux infractions à la législation du travail et non au délit d'outrage dont il est lui-même victime (Crim. 8 avril 1986 SAGUN, La semaine juridique Édition entreprise 1987, chronique de droit pénal du travail n° 16746, voir n° 310).

### **-6° Le recueil des déclarations**

La description des faits matériels constitutifs de l'infraction peut s'accompagner de recueils de déclarations, résultant de l'enquête de l'inspection du travail (voir supra n° 242 s.).

#### **A. Utilité et limites**

##### > 623

En vertu du droit d'enquête dont ils disposent, les agents de contrôle peuvent être amenés pour constater les infractions, à recueillir des déclarations au cours de leurs visites ou à l'occasion des enquêtes dont ils sont chargés (accidents du travail, maladies professionnelles par exemple). La question peut alors se poser de connaître la valeur juridique de ces

déclarations et la place qu'il convient de leur accorder dans l'établissement du constat matériel des faits constitutifs de l'infraction. L'instruction technique du 28 mars 2002 insiste particulièrement sur la contradiction apparente de deux textes : le premier qui impose le principe de la confidentialité des plaintes (article 15 c de la convention n° 81 de l'OIT) et le second qui donne aux inspecteurs du travail le pouvoir d'interroger l'employeur ou le personnel de l'entreprise (article 12 de la convention n° 81 de l'OIT). L'article 15c de la convention n° 81 de l'OIT dispose que les inspecteurs du travail *“devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte”*. Pourtant, l'article 12 de la même convention *“autorise les inspecteurs du travail à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales”*.

La contradiction des deux textes n'est qu'apparente : l'obligation de confidentialité s'impose à l'agent de contrôle chaque fois qu'un ou des salariés lui ont demandé une intervention, ou lui ont signalé un manquement de l'employeur, et il ne doit pas indiquer qu'il a agi à la suite d'une plainte. Cette obligation n'existe plus dès lors que l'agent de contrôle agit à son initiative, et qu'il sollicite lui-même le témoignage des personnes qu'il veut interroger. En effet, il peut tirer des entretiens qu'il a avec l'employeur ou le personnel de l'entreprise des éléments susceptibles de compléter utilement le contenu du procès-verbal, de manière à apporter au juge le maximum d'informations.

L'utilisation de telles déclarations ne saurait remplacer le constat matériel sur place qui doit demeurer l'élément fondamental du procès-verbal. Mais, dans certains domaines –tels que la discrimination, le harcèlement (sexuel ou moral), la dissimulation d'heures de travail, l'application de la législation du travail par requalification en contrat de travail de contrats voisins, la reconstitution des circonstances d'un accident du travail– le recueil des déclarations des salariés concernés ou témoins des faits peut s'avérer indispensable.

##### > 624

Quelles que soient les modalités de ce recueil (citations entre guillemets des propos recueillis, ou déclarations consignées par écrit et jointes en annexes du procès-verbal), il est nécessaire de préciser le nom et le prénom de chaque déclarant, ainsi que son adresse, de manière à ce qu'il puisse par la suite, et en fonction des nécessités de l'enquête, être convoqué et entendu par les services de police, ou cité comme témoin à l'audience à la demande du parquet.

Il ne faut toutefois pas perdre de vue que ce recueil de déclarations ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des difficultés pour les déclarants. Aussi, l'agent de contrôle doit informer clairement le salarié de l'utilisation qui pourra être faite ultérieurement de son témoignage, de manière à ce que celui-ci accepte de témoigner en connaissance de cause (un refus de sa part ne pourrait être constitutif d'un délit d'obstacle). Mention de cet avertissement est portée dans le procès-verbal.

#### **B. La valeur juridique des déclarations**

##### > 625

Il paraît essentiel, dans l'exposé des faits constatés, de marquer la distinction entre le rappel des faits matériels, et les déclarations recueillies, pour éviter tout litige sur la valeur probante des éléments soumis à l'appréciation des juges. En effet, les déclarations recueillies par les inspecteurs du travail ne sont pas des témoignages au sens du code de procédure pénale (voir n° 242 s.).

Les déclarations ne font foi qu'en ce qui concerne leur réalité mais nullement en ce qui concerne leur sincérité ou leur portée, ces dernières pouvant être librement discutées, voire contredites à l'audience, sans pour autant constituer un *“faux témoignage”*. On peut seulement recommander à l'agent verbalisateur, soit de retranscrire ces déclarations dans la partie du procès-verbal réservée à l'énonciation des faits, lorsque celles-ci sont indispensables à leur compréhension, soit d'annexer au procès-verbal le recueil des auditions, en précisant leur auteur et leur nature.

Ainsi, l'établissement des faits relatant les circonstances d'un accident du travail, peut bien entendu résulter des seuls constats matériels, mais nécessiter aussi la description de la survenance de l'accident, comme le préconise par exemple



le “*mémento d'enquête accident du travail*” (n° 14, MICAPCOR, déc. 1991) par une méthode d'enquête, permettant de cerner le rôle de l'opérateur, le mode opératoire, les contraintes du poste de travail. Ce sont autant d'éléments nécessaires à la relation des faits à l'origine de l'accident, mais dont l'auteur du procès-verbal n'aura pas bien entendu pu en faire la description au moment où ils se sont produits.

### C. Les modalités de recueil des déclarations

#### > 626

C'est principalement la nature des infractions constatées qui déterminera à la fois la démarche de recueil, et les modalités de recueil dans l'énonciation des faits constitutifs de l'infraction. On ne peut imaginer dans la rédaction des constats contenus dans le procès-verbal, une présentation distincte qui ôterait toute compréhension à la lecture de la procédure. Il appartient dès lors au rédacteur de présenter les faits dans une relation non équivoque, faisant la part des faits issus d'une constatation personnelle, et ceux dont l'origine est établie au moyen d'un recueil de déclarations. Il importe seulement à ce stade de la relation des faits de ne pas effectuer des déductions à partir des éléments recueillis, puisque celles-ci ne lient pas les juges du fond pour l'appréciation de la réalité de l'infraction. L'auteur du procès-verbal pourra utilement se livrer à l'analyse qu'il peut tirer des faits constatés, au besoin établis au moyen des déclarations recueillies, dans une autre partie de son procès-verbal.

#### > 627

Les procès-verbaux d'audition en matière de travail dissimulé

La possibilité d'établir des procès-verbaux d'audition a été introduite par l'article 71-3° de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, modifiant en le complétant l'article L. 8271-11 du code du travail (Fiche DGT n° 2007-07 du 2 août 2007 Procès-verbaux d'audition dans le cadre des enquêtes de travail dissimulé) :

«*Les agents de contrôle sont habilités à entendre, en quelque lieu que ce soit et avec son consentement, toute personne rémunérée, ayant été rémunérée ou présumée être ou avoir été rémunérée par l'employeur ou par un travailleur indépendant afin de connaître la nature de ses activités, ses conditions d'emploi et le montant des rémunérations s'y rapportant, y compris les avantages en nature. Ces auditions peuvent faire l'objet d'un procès-verbal signé des agents précités et des intéressés. 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 sont amenés à recueillir les déclarations dans l'exercice de leur mission, de justifier de leur identité et de leur adresse.*»

Il convient de préciser que les procès-verbaux d'audition concernent exclusivement les infractions au travail dissimulé tel que défini aux articles L. 8221-1 et L. 8221-3 du code du travail, et ces dispositions ne s'appliquent pas aux infractions de marchandage, prêt illicite de main d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail, cumuls irréguliers d'emplois, fraude ou fausse déclaration en matière d'assurance chômage.

L'audition peut se dérouler en quelque lieu que ce soit, et donc sur le lieu du contrôle ou postérieurement dans les locaux administratifs. Ce mode opératoire est une possibilité et non une obligation pour les agents, comme le souligne la note de la DGT, et nécessite le consentement de la personne entendue.

À l'issue de l'audition, la personne interrogée et l'agent de contrôle doivent signer le procès-verbal, qui sera daté. L'absence de formalisme particulier, autre que les signatures ci-dessus, caractérise le procès-verbal d'audition, pour lequel aucune disposition du code de procédure pénale n'est applicable, telles que le délai de rédaction (dans l'enquête de flagrance), la retranscription des questions posées par l'agent (article 429 du code de procédure pénale, en précisant que cette disposition n'est pas prescrite à peine de nullité : Crim, 21 sept 2005, n° pourvoi : 04-85149, les énonciations obligatoires dans le cadre des différentes investigations menées en enquête préliminaire CPP art. D.10, 57, al. 3, 62 al.3.)

Pour faciliter l'établissement du procès-verbal d'audition, l'instruction DGT précitée préconise l'utilisation d'un canevas et d'une fiche de questionnement des employés, qui sont joints dans son annexe, et également insérés dans le précis de réglementation du travail illégal élaboré par l'ex-DILTI (service intégré à la DGT) Précis de réglementation du travail illégal, 9<sup>ème</sup> édition, janvier 2008, téléchargeable sur le MINTRANET, p. 266 et 267

Si les textes ne prévoient ce mode de recueil qu'en matière de travail dissimulé, on peut toutefois s'interroger sur le point de savoir ce qui s'opposerait à ce qu'il soit étendu à l'ensemble des infractions de la compétence des services d'inspection du travail.

### D. L'analyse

#### > 628

Les constats doivent être suivis d'une analyse, plus ou moins développée selon leur complexité, qui permette leur qualification par référence à une infraction pénale, objet du procès-verbal. Ainsi dans un certain nombre de cas, notamment violation du droit syndical, entrave mise à l'exercice des fonctions de représentants du personnel ou prêt de main-d'œuvre à but lucratif, l'agent de contrôle ne peut pas se contenter de décrire des faits matériels.

Il doit mettre en évidence le lien entre les faits constatés et la qualification que le juge sera amené à en donner. Mais ces analyses et déductions ne doivent en aucun cas être mêlées aux constatations dont elles ne partagent pas le caractère «*probant*». Il reste cependant que pour certaines catégories d'infractions, et c'est notamment le cas des délits d'obstacle et d'outrage, les faits constitutifs de l'infraction résultent notamment du recueil par l'agent de contrôle, de déclarations de type particulier :

- pour le délit d'obstacle aux fonctions d'un inspecteur ou contrôleur du travail (article L. 8114-1 du code du travail), les déclarations elles-mêmes de l'employeur sont bien l'élément matériel constitutif du délit, comme le note la Cour de cassation : “*qu'en effet le délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur du travail est constitué dès lors que les renseignements donnés lors d'un contrôle à ce fonctionnaire, sur le personnel d'une entreprise, comportent volontairement des inexactitudes*” (Crim. 27 oct. 1987 HOUTE, Bull. crim. n° 8, p. 996).
- le délit d'outrage (article L. 8114-2 du code du travail) s'entend de toute expression dont la signification menaçante ou injurieuse est propre à diminuer l'autorité morale du fonctionnaire. La constatation résulte bien d'un fait (l'outrage) mais dont le recueil procède bien de la retranscription dans le corps du procès-verbal, de paroles, gestes ou menaces.

### E. Cas particulier de l'anonymat des personnes dont la déclaration a été recueillie

#### > 629

Lorsque les circonstances de l'infraction le nécessitent, l'inspecteur du travail peut recueillir des éléments dans le cadre de son enquête : est-il alors dans l'obligation d'indiquer dans son procès-verbal l'identité des personnes qu'il a interrogées ? Bien que ce point puisse concerner également le “*principe de la confidentialité des plaintes*” qui sera examiné plus loin, l'instruction du 28 mars 2002 précise : “*Il ne faut toutefois pas perdre de vue que ce recueil de déclarations ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des difficultés pour les déclarants. Aussi, l'agent de contrôle doit informer clairement le salarié de l'utilisation qui pourra être faite ultérieurement de son témoignage, de manière à ce que celui-ci accepte de témoigner en connaissance de cause (un refus de sa part ne pourrait être constitutif d'un délit d'obstacle). Mention de cet avertissement est portée dans le procès-verbal*”.

Par ailleurs, il paraît intéressant de donner le point de vue de la Mission d'appui, à l'occasion d'une procédure initiée par un inspecteur du travail à propos d'une affaire de harcèlement sexuel (sur le fondement combiné des articles L. 1153-2 et L. 1142-1 du code du travail). Il ressort de l'article 12 de la convention n° 81 (droit pour les inspecteurs du travail d'interroger des personnes hors la présence de l'employeur) que la faculté donnée aux agents de l'inspection du travail d'entendre seuls les salariés implique que ces derniers doivent pouvoir prétendre à l'anonymat et dans ce cas leur identité doit demeurer secrète.

La commission d'accès aux documents administratifs a considéré que les inspecteurs du travail qui prennent connaissance, dans ces conditions, d'informations dont ils ne reçoivent communication qu'à la condition expresse que l'anonymat des détenteurs de ces informations soit préservé, sont tenus à une obligation de secret. L'intérêt de ces dispositions est naturellement d'éviter que les salariés qui ont accepté de donner des informations ne risquent de subir des préjudices professionnels qui pourraient s'avérer lourds de conséquences (notes de la mission, cahiers n° 31, doc 1-276, 17 juin 1996).



**> 630**

On pourra cependant noter la difficulté qui pourra naître d'une mise en cause de la relation de ces faits, dans le déroulement de la procédure (lors de l'audition de l'employeur par exemple) ou bien au cours de l'audience (par l'avocat de l'employeur critiquant la réalité de ces "témoignages" invérifiables).

La préservation de l'anonymat des salariés interrogés lors d'une enquête, ou bien à l'origine d'une plainte portée devant les services d'inspection du travail, nous amène naturellement à envisager la conciliation du respect de cette obligation avec la nécessaire précision qui doit s'attacher aux constats matériels de l'infraction. Nous nous bornerons à signaler l'intérêt probatoire pour le parquet ou le tribunal de déclarations identifiables.

**-7° La confidentialité des plaintes**

**> 631**

Comment concilier dans l'établissement du procès-verbal la description des faits constitutifs de l'infraction et le recueil de déclarations, résultant de l'enquête de l'inspection du travail, avec la règle de confidentialité des plaintes ? Edictée par les articles 15 c de la convention n° 81 et 20 de la convention n° 129 (agriculture), la règle selon laquelle "les inspecteurs du travail devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales, et devront s'abstenir de révéler à l'employeur (...) qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte" s'impose évidemment à l'occasion de l'établissement des procès-verbaux. Dès lors, il convient d'envisager l'application de cette règle au moment du constat des infractions, et dans le cadre de la rédaction du procès-verbal.

**A. Constat de l'infraction et rappel du principe**

**> 632**

Lors du contrôle de l'établissement, le fait d'intervenir à la suite d'une plainte ne pose pas en soi de difficultés particulières, puisque disposant du droit d'entrée, et investi du pouvoir d'enquête, l'agent de contrôle pourra mener ses investigations de manière opportune dans le domaine où est susceptible d'être constatée l'infraction. Une note de la mission du 1er juin 1987 (cah. n° 3, doc 1-28) rappelle les principes et les modalités attachés à cette règle de confidentialité absolue.

Il s'agit d'un principe fondamental de la déontologie de l'inspection du travail, et dont la portée est générale, que l'auteur de la plainte soit un salarié, un tiers ou un concurrent de l'employeur mis en cause. L'origine de toute plainte, dénonciation ou même simple renseignement concernant un lieu ou une relation de travail ne peut être communiquée à aucune personne ni autorité : cela vise donc aussi bien l'employeur ou ses représentants, que tout salarié de l'établissement, ou des représentants du personnel ainsi que délégués syndicaux. De même, le caractère secret de l'origine de ces informations s'impose vis-à-vis de tout service public ou autorité avec lequel l'inspection conjugue son action préventive ou répressive. L'existence et la teneur d'une telle réclamation peuvent être évidemment communiquées à ces services avec lesquels il y a collaboration dans l'action, mais non pas l'origine elle-même.

**B. Rédaction du procès-verbal et confidentialité des plaintes**

**> 633**

Règle simple en apparence, mais autrement complexe en réalité, lorsqu'il s'agit de constater des faits concernant des salariés identifiables au regard des informations sollicitées lors du contrôle (voir infra chapitre 9). Dans les cas les plus courants, il convient en matière de durée du travail par exemple, d'examiner des documents concernant plusieurs salariés, dont le plaignant, de manière à ne pas permettre son identification. Dans des situations plus complexes, en matière d'entrave aux fonctions d'un délégué du personnel par exemple, il semble plus délicat de parvenir à réunir les éléments du constat de l'infraction, sans éveiller l'attention de l'employeur sur l'origine du contrôle. La note précitée rappelle à cet effet : "La rédaction des procès-verbaux appelle une attention toute particulière à cet égard puisque l'ensemble des pièces transmises du parquet sera évidemment communiqué à l'employeur mis en cause, dans le cadre de la procédure pénale. En règle générale il conviendra donc de s'abstenir de faire état de réclamation comme ayant mobilisé l'action du service. C'est avec beaucoup de discernement qu'il pourra en être

autrement, singulièrement dans certaines affaires d'entrave aux attributions des représentants du personnel, ou pour manifester aux juges que l'infraction relevée n'a pas un simple caractère formel, mais qu'un préjudice a été ressenti et manifesté auprès des services d'inspection".

On se reportera également à la note du 17 juin 1996 citée précédemment en ce qui concerne l'anonymat des salariés qui ont effectué des déclarations à l'inspecteur du travail, avec la conviction que leur anonymat serait respecté.

**Section 2 La qualification des faits**

**> 634**

La qualification des faits est essentielle en matière pénale. C'est une opération intellectuelle qui a pour objet de rapprocher une réalité et des textes. Dire qu'un fait est qualifié pénalement signifie que ce fait correspond à un comportement prévu et pénalement sanctionné, c'est-à-dire une infraction pénale.

La qualification des faits est une opération complexe qui résulte de plusieurs facteurs :

**-1° La sélection des faits**

**> 635**

Il est difficile pour l'observateur qui constate des faits, de retranscrire un événement dans sa globalité. Il opère une sélection d'éléments qu'il va juger les plus pertinents par rapport à des schémas d'analyse qui lui sont propres. Pour s'en convaincre il suffit de comparer des procès-verbaux établis respectivement par des services de gendarmerie et par l'inspection du travail suite à un accident sur un chantier. Les gendarmes, qui de manière habituelle ne sont pas des spécialistes de ce type de contentieux, vont procéder à des relevés complets, mesurer de multiples distances, constater la présence des objets les plus divers sur les lieux des faits ; en revanche l'inspecteur du travail raisonnera immédiatement par rapport à certaines règles du droit du travail pour vérifier leur respect ou non.

Rendre compte de la réalité constitue l'objet premier du constat dont l'étude a été examinée plus avant dans cet ouvrage (voir supra n° 600 s.).

**-2° La connaissance des infractions**

**> 636**

L'opérateur, celui qui procède à la qualification, doit avoir une bonne connaissance des principales infractions concernant son champ d'activité. Une infraction, comme nous l'avons vu (voir n° 118 s.), comprend divers éléments constitutifs qui doivent se retrouver dans les faits soumis à son examen.

Par exemple, le langage commun utilise souvent l'expression "d'escroc" pour désigner une personne qui profite de la confiance ou de la crédulité de ses victimes. D'un point de vue juridique l'escroquerie correspond à l'une des situations énoncées à l'article 313-1 du code pénal :

- première condition : usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité ou abus d'une qualité vraie ou emploi de manœuvres frauduleuses,
- seconde condition : tromper une personne,
- troisième condition : remise d'un bien, de fonds, de valeurs ou fourniture de service ou consentement à un acte déterminé par l'un des moyens frauduleux.

Le seul énoncé de cet exemple sur une infraction courante met en évidence l'intérêt de cerner le contenu des infractions.



---

### **-3° Une confrontation entre faits et infraction**

---

#### **> 637**

Dernière difficulté : l'opération de qualification n'est pas une opération linéaire où l'on partirait des faits pour aller vers l'infraction. Au contraire elle suppose un aller-retour constant entre l'analyse de la réalité et la référence aux textes.

Pour illustrer ce propos nous pouvons imaginer un inspecteur du travail qui pénètre dans une entreprise et qui constate la présence de salariés d'autres sociétés. Il ne pourra pas immédiatement en déduire qu'il est en présence d'un marchandage ou d'un prêt illégal de main d'œuvre. Pour cela il devra se livrer à certaines vérifications qu'il conduira par référence aux articles L. 8231-1 et suivants du code du travail. C'est seulement à l'issue de cette confrontation permanente entre texte et réalité que l'infraction sera considérée comme constituée.

La qualification est effectuée par référence à une infraction pénale. Nous avons souligné que la connaissance des infractions est indispensable pour procéder à la qualification des faits. Pour appréhender cette matière, il convient au préalable de dresser une typologie des infractions, de mettre en évidence la nécessité d'une incrimination et d'un texte répressif et de définir la notion délicate d'éléments constitutifs de l'infraction.

---

### **-4° La pluralité de qualifications**

---

#### **A. La pluralité de faits matériels**

#### **> 638**

Lorsque plusieurs faits matériels peuvent revêtir des qualifications pénales distinctes, en principe ces différentes qualifications doivent être retenues.

Deux exceptions doivent être mentionnées :

- lorsque les seconds faits sont la conséquence logique et inévitable de la première infraction, une seule qualification doit être conservée. On parle alors de qualifications incompatibles. C'est le cas par exemple du vol et du recel commis par la même personne.
- lorsque des faits matériels peuvent être qualifiés distinctement mais qu'ensemble ils fassent l'objet d'une seule qualification. Il convient en ce cas de retenir la seule qualification spéciale, le législateur en créant une incrimination a entendu que soit réprimée de façon spécifique cette situation (exemple : l'utilisation du faux pour l'escroquerie).

#### **B. Un fait matériel unique**

#### **> 639**

Le plus souvent un fait matériel unique est susceptible de revêtir une seule qualification.

Parfois, un fait peut recevoir plusieurs qualifications qui s'excluent, on parle alors de qualifications alternatives. Il convient alors de préciser les éléments de l'espèce afin de déterminer la qualification la plus appropriée aux faits. Ainsi le détournement commis par un salarié s'analyse comme un abus de confiance si l'objet lui a été remis en vue d'un travail déterminé ; dans le cas inverse (par exemple le détournement d'outillage dans un autre atelier) il s'agit d'un vol.

Il arrive aussi qu'un seul fait puisse recevoir plusieurs qualifications. La jurisprudence a dégagé un critère, l'intérêt social protégé, pour déterminer si le fait peut être doublement qualifié. Lorsque l'acte matériel unique ne lèse qu'une valeur sociale protégée, il faut retenir une seule qualification, soit la qualification spéciale, soit, lorsque les infractions n'ont aucun rapport logique entre elles, l'infraction la plus grave. Quand par un acte unique un individu porte atteinte à deux valeurs pénalement protégées, les deux infractions distinctes doivent être retenues.

En l'absence de détermination précise des intérêts sociaux protégés, il apparaît parfois difficile de déterminer si un fait lèse une ou plusieurs valeurs sociales.

#### **C. Le choix de la qualification**

#### **> 640**

Il appartient normalement à l'autorité chargée de constater les infractions, de qualifier les faits. Toutefois, cette qualification ne lie pas les autorités judiciaires. Au cours de la procédure, le parquet peut limiter le nombre de faits et donc de qualifications qu'il envisage de retenir dans le cadre des poursuites. La multiplication de qualifications est généralement un gage de complexité et présente souvent peu d'intérêt en termes de répression.

Parfois le ministère public retient des qualifications supplémentaires. C'est le cas par exemple, en matière d'accident du travail ou le parquet ajoute aux infractions au code du travail constatées par les agents de l'inspection du travail, une infraction de blessures involontaires prévue par le code pénal (voir n° 805).

Le juge d'instruction ou la juridiction de jugement peut requalifier les faits dont ils sont saisis (saisine in rem). Ils apprécient ces faits et peuvent leur donner une nouvelle qualification à condition qu'ils ne fassent pas référence à des éléments extérieurs à sa saisine.

**Section 1****La responsabilité personnelle****-1° La responsabilité du fait personnel****> 700**

L'article 121-1 du code de procédure pénale rappelle que : *"nul n'est responsable pénalement que de son propre fait"*. En droit français, il n'existe pas de responsabilité du fait d'autrui. L'utilisation de cette expression pour définir les poursuites exercées contre certains chefs d'entreprises est erronée. En réalité ces poursuites sont fondées sur un défaut de surveillance ou un non-respect de dispositions qui s'imposent au décideur et donc bien sûr une faute personnelle.

La responsabilité pénale d'une personne physique est traditionnelle. En revanche la responsabilité pénale des personnes morales constitue la principale innovation du code pénal entré en vigueur en 1994. Il convient de relever que la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits.

**> 701**

Le principe de l'identité des fautes civiles et pénales dégagé par la jurisprudence, a eu longtemps une influence considérable en matière de responsabilité pénale. Une des conséquences pratiques résidait dans le fait que le juge pénal ne pouvait pas écarter la responsabilité d'une personne dès lors qu'une faute même légère de nature civile pouvait lui être imputée. Depuis la loi du 10 juillet 2000 et la modification de l'article 121-3 du code pénal, la faute pénale exigée en cas de causalité indirecte pour établir la responsabilité pénale d'une personne physique est distincte de la faute civile d'imprudence ou de négligence prévue par l'article 1383 du code civil.

Afin de préserver, même en l'absence de faute pénale, le droit à réparation des victimes sur le fondement d'une faute civile qui pourra désormais être distincte de la faute pénale, le législateur a inséré dans le code de procédure pénale un nouvel article 4-1.

**> 702**

Ce texte précise que l'absence de faute pénale n'interdira pas la réparation du dommage par les juridictions civiles sur le fondement de la faute civile. Il indique en outre que l'absence de faute pénale n'exclut pas non plus que soit établie la faute inexcusable de l'employeur prévue par l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, qui permet une indemnisation complémentaire de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il sera dès lors possible que le tribunal de la sécurité sociale estime qu'une faute inexcusable est caractérisée là où le juge répressif estime qu'aucune faute pénale n'a été commise. En outre, l'article 470-1 du code de procédure pénale autorise les juridictions ayant prononcé une relaxe pour des infractions non-intentionnelles à statuer sur des dommages et intérêts en application des règles de droit civil.

**-2° Les causes d'irresponsabilité****> 703**

Le code pénal énumère les causes d'irresponsabilité pénale : les troubles psychiques ou neuro-psychiques (article 122-1), la contrainte (article 122-2), l'autorisation de la loi et le commandement de l'autorité légitime (article 122-4), la légitime défense (article 122-5), l'état de nécessité (article 122-7), en certains cas la minorité (article 122-8) et l'erreur sur le droit (article 122-3).

Traditionnellement, la jurisprudence s'était toujours refusée à admettre l'erreur sur le droit, conséquence logique de la présomption de connaissance de la loi. Néanmoins dans une affaire particulière, la chambre criminelle a semblé retenir ce principe ; des dirigeants d'entreprises furent poursuivis pour avoir refusé au représentant syndical l'accès à une réunion du comité central d'entreprise ; or ils faisaient valoir qu'ils s'étaient appuyés sur l'avis conforme du ministre du travail.



La Cour de cassation a considéré qu'il s'agissait d'une erreur invincible (Crim. 9 oct. 1958). Cet arrêt demeure isolé ; ainsi dans une hypothèse où un horticulteur avait édifié des serres sans avoir obtenu le permis de construire alors que le maire lui avait indiqué qu'il n'en fallait pas, la Cour de cassation a confirmé la condamnation (Crim. 26 fév. 1964). Le législateur a introduit cette notion d'erreur sur le droit en vue d'atténuer la portée de la fiction selon laquelle : *“nul n'est censé ignorer la loi”*. L'article 122-3 du code pénal dispose : *“N'est pas pénalement responsable la personne qui justifie avoir cru, par une erreur sur le droit qu'elle n'était pas en mesure d'éviter, pouvoir légitimement accomplir l'acte.”*

**> 704**

Il appartient à la personne qui se prévaut de cette erreur sur le droit de la démontrer. Les conditions d'application sont restrictives :

- d'une part il doit s'agir d'une erreur sur une règle de droit,
- d'autre part cette erreur doit être inévitable,
- enfin elle suppose la croyance dans la légitimité de l'acte (article 122-3).

Le législateur semble avoir envisagé *“l'erreur invincible”*, concernant l'hypothèse d'une information erronée fournie par l'autorité administrative interrogée préalablement à la commission de l'infraction ou celle du défaut de publication du texte normatif.

Il paraît difficile de considérer qu'une information donnée à un chef d'entreprise par les services de l'inspection du travail puisse être invoquée. Cet erreur ne semble pas inévitable, la personne pouvant disposer a priori d'autres sources d'informations. A l'inverse, la réponse écrite du ministre du travail à une question parlementaire ou une instruction ou circulaire ministérielle, pourrait être légitimement invoquée pour fonder l'erreur sur le droit.

**> 705**

La jurisprudence en la matière apparaît un peu erratique. Il a été jugé que peut être admise à bon droit, l'erreur invoquée par le gérant d'une entreprise de déménagement, pour expliquer la tolérance dans son entreprise, en violation de l'article L. 3121-35 du code du travail, d'une prolongation excessive de la durée du travail, cette erreur résultant d'une information erronée fournie par l'administration (médiateur désigné par le gouvernement) représenté aux négociations préalables à la signature d'un accord professionnel (Crim. 24 novembre 1998, JCP1999.II.10208).

Il a été jugé également qu'un chef d'entreprise qui se voyait reprocher un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, faute d'avoir consulté ledit comité dans le cadre de départs négociés, avait pu, en l'état des textes et décisions existant à l'époque, par une erreur sur le droit qu'il n'était pas en mesure d'éviter, légitimement croire que la consultation préalable du comité d'entreprise n'était pas obligatoire (Reims 1er avril 1994, Gaz.Pal.1994.1. Somm.316). Il a été jugé en revanche que l'erreur de droit invoquée par un prévenu portant sur l'interprétation de certaines dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982, instituant la semaine de 39 heures, ne présentait pas un caractère insurmontable et n'entraînait pas dans les prévisions de l'article 122-3 du code pénal, dès lors que la portée des textes applicables pouvait faire l'objet d'une consultation préalable de l'inspection du travail (Crim. 5 mars 1997, Bull. n°84).

**Section 2**

**La délégation de pouvoirs**

**> 706**

La délégation de pouvoir est de source prétorienne et trouve son origine dans une jurisprudence ancienne (Crim. 8 mars 1897, Sirey 1898 I 199 ; Crim. 28 juin 1902, Bull. n° 237, DP 1903 I p. 585 ; Crim. 21 janvier 1911, Bull. n° 54 ; Crim. 18 décembre 1936, Bull. n° 151...). Elle permet au chef d'entreprise d'opérer un transfert de pouvoir sur la personne d'un préposé chargé, en son nom, de veiller à l'application de la loi. Elle a pour effet d'exonérer le chef d'entreprise de sa responsabilité pénale personnelle.

En l'absence de disposition législative et réglementaire en la matière, la jurisprudence a dégagé un certain nombre de principes qui déterminent :

- son domaine d'application,
- ses conditions de validité.

Après avoir examiné les modalités d'invocation de son existence, nous analyserons les conséquences de l'invocation d'une délégation sur l'enquête pénale effectuée par les agents de l'inspection du travail.

**-1° Les domaines d'application**

**A. Quant aux incriminations**

**> 707**

Pour certaines infractions, le code du travail prévoit expressément la possibilité de retenir la responsabilité pénale d'un préposé du chef d'entreprise.

Ainsi :

- l'article L. 4741-1 qui fixe les pénalités applicables aux infractions relatives aux règles de sécurité vise expressément les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés.
- l'article R. 4745-4 qui fixe les pénalités applicables à l'infraction relative à l'absence de services sociaux du travail dans les entreprises employant plus de 250 salariés, vise également les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés.
- l'article L. 2146-2 qui fixe les pénalités applicables aux infractions relatives aux discriminations syndicales (L. 2141-5), aux marques syndicales et aux clauses de monopole syndical à l'embauche (L. 2134-2) vise les chefs d'établissement, directeurs ou gérants.

Pour une étude plus approfondie de ce sujet, se reporter aux études très complémentaires d'Alain COEURET in Jurisclasseur droit pénal du travail fasc. 82-20.

**> 708**

Par ailleurs, si le domaine privilégié de la délégation a longtemps été limité à l'hygiène et la sécurité, la Cour de cassation a progressivement étendu sa portée à toutes les législations qui sont à la charge du chef d'entreprise.

Ainsi :

- de l'embauche irrégulière d'un travailleur étranger (Crim. 10 janvier 1963, Bull. n° 19),
- de la tenue du registre de l'inspection du travail et de celui concernant le personnel (Crim. février 1983 LESNE et Sté FOUGEROLLE),
- des visites médicales d'embauche (Crim. 16 novembre 1982 PERNY),
- du défaut d'installation d'un tachygraphe (Crim. 19 janvier 1988, JCP 1988 ed. G IV-114),
- du marchandage (Crim. 22 octobre 1991 MASSONNEAU),
- de la fraude pour tenter d'obtenir des indemnités d'intempéries non dues (Crim. 18 mai 1992),

et même plus récemment :

- du délit d'initié (Crim. 19 octobre 1995, Bull. n° 317).

**B. Quant aux entreprises**

**> 709**

La jurisprudence n'admet le transfert de responsabilité résultant d'une délégation que dans les entreprises *“d'une certaine dimension et qui atteignent une complexité interne suffisante”* (Crim.18 décembre 1936 Dalloz Hebdo 1 937.102 ; Crim. 3 janvier 1964, Gaz. pal. 1964 1.313). L'appréciation des juges du fond en la matière reste souveraine.



### C. Quant aux personnes

#### > 710

Pour certaines infractions, le code du travail prévoit expressément la possibilité de retenir la responsabilité pénale d'un préposé du chef d'entreprise. Le cercle des responsables substitués s'est progressivement élargi à des catégories de personnel occupant des positions hiérarchiques de plus en plus modestes.

La chambre criminelle a ainsi admis la possibilité de confier des délégations à :

- des chefs de chantier (Crim. 14 janvier 1986, jurisocial 1986-5 n°564),
- des agents de maîtrise (Crim. 22 avril 1966, Bull. n° 125),
- des chefs d'équipe (Crim. 29 juin 1982).

En revanche, des salariés dépourvus de toute fonction hiérarchique ne peuvent faire l'objet de délégation (Crim. 4 novembre 1964 ; Crim. 14 septembre 1988 MARTIN).

#### -2° Conditions de validité de la délégation

#### > 711

La chambre criminelle n'a cessé de rappeler qu'un chef d'entreprise ne peut être exonéré de sa responsabilité que s'il démontre que l'infraction qui a été commise l'a été *“dans un service dont il a confié la direction et la surveillance à un préposé désigné par lui et pourvu de la compétence ainsi que de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur”* (Crim. 21 octobre 1975, Bull. n° 222). Par cette formule, la cour suprême a subordonné la validité d'une délégation à certaines conditions.

### A. Les conditions relatives au délégué

#### 1. Notion de chef d'entreprise

#### > 712

Au regard du code du travail, le chef d'entreprise est la personne physique qui dirige en fait et en droit l'entreprise pour la partie concernée par l'obligation législative ou réglementaire visée. Cette personne peut ne pas correspondre au dirigeant statutaire de l'entreprise.

- dirigeant unique de plusieurs entreprises : le dirigeant d'une société mère a pu être retenu comme le chef d'entreprise responsable d'une infraction commise au sein d'une de ses filiales alors même qu'il n'en était pas formellement le dirigeant (Crim. 10 novembre 1970, Bull. n° 193),
- pluralité de dirigeants : le chef d'entreprise est celui qui assume la mission statutaire de diriger dans le champ de compétence concernant l'infraction commise (Crim. 11 janvier 1972, Bull. n° 14 ; Crim. 16 octobre 1974, Bull. n° 298). Dans ce cas, la responsabilité pénale de ce dirigeant résulte d'une investiture directe accordée par les organes statutaires de l'entreprise.

#### > 713

Pour déterminer le chef d'entreprise assumant la charge d'une obligation, il convient d'examiner la répartition des tâches confiées à chaque dirigeant et de définir celui auquel sont confiées les attributions correspondant au domaine se rapportant à l'obligation concernée.

- dirigeants salariés ou *“salariés employeurs”* : ces dirigeants non statutaires disposent le plus souvent d'attributions très étendues et d'une autonomie de gestion importante. Toutefois, la jurisprudence ne les assimile pas aux chefs d'entreprise et n'admet à leur égard aucune présomption de responsabilité ; comme pour tout autre salarié, celle-ci est examinée en fonction des pouvoirs et des moyens qui leur sont accordés pour assurer le respect des dispositions législatives ou réglementaires incriminées.

### 2. Les sous-délégués

#### > 714

Considérant selon sa formule traditionnelle que le chef d'entreprise ne pouvait accorder une délégation *“qu'à un préposé désigné par lui”*, la Cour de cassation a, pendant longtemps, admis le principe de la sous-délégation à la seule condition que celle-ci procède de la volonté du chef d'entreprise lui-même. Par un arrêt du 30 octobre 1996, la cour suprême a opéré un revirement de principe important en considérant désormais que l'autorisation du délégué initial n'est plus nécessaire à la validité d'une subdélégation dès lors que celle-ci a été régulièrement consentie et que le subdélégué est pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à l'accomplissement de ses missions.

Il convient de souligner que si cet arrêt permet au sous-délégué d'agir de façon autonome, sans contrôle préalable du chef d'entreprise, il ne remet pas en cause le fait que pour désigner valablement un préposé, le subdélégué devra être lui-même dépositaire d'une délégation dont l'origine proche ou lointaine ne pourra émaner que du chef d'entreprise lui-même.

### B. Les conditions relatives au délégué (ou délégué)

#### > 715

La jurisprudence n'a cessé de rappeler que *“le délégué doit être un préposé pleinement pourvu de l'autorité, de la compétence, et des moyens nécessaires pour remplir sa mission”* (Crim. 8 février 1983 MATHY).

#### 1. L'intéressé doit être un préposé

#### > 716

Il s'agit d'un salarié du chef d'entreprise et non d'une personne extérieure à l'entreprise intervenant dans le cadre d'un contrat d'entreprise (Crim. 12 décembre 1989, Bull. n° 477 excluant un bureau d'études).

#### 2. Il doit disposer de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires

#### > 717

Il semble que ces trois éléments ne puissent être isolés et constituent une seule et même condition.

#### > 718

L'autorité, c'est le droit de donner des ordres, et le pouvoir de les faire respecter. Le délégué doit disposer d'un pouvoir de commandement suffisant pour obtenir des salariés placés sous sa surveillance, l'obéissance nécessaire. Ses prérogatives doivent s'accompagner d'une capacité autonome de direction, et de la délimitation d'une sphère de liberté certaine.

Ainsi, ne disposent pas d'une autorité suffisante :

- un préposé qui n'assume qu'un rôle d'intermédiaire et qui ne peut prendre que des décisions conservatoires (Crim. 4 janvier 1986 BARAU, jurisocial 865 567),
- le préposé dont le rôle ne consiste qu'à transmettre des directives émanant d'un supérieur (Crim. 18 décembre 1964, D 1964 p. 169 ; Crim. 21 février 1968, Bull. n° 57 ; Crim. 3 mars 1977 WITTMANN),
- le préposé qui ne peut agir qu'en accord avec son supérieur (Paris 4 mars 1963 JCP 1963),
- le préposé qui ne dispose pas du pouvoir de sanctionner les salariés placés sous son autorité (Crim. 8 mars 1968 LECHAT ; Crim. 31 janvier 1989 REY).

#### > 719

La compétence, c'est l'aptitude du préposé à exercer réellement les fonctions qui lui ont été confiées.

La circulaire du Garde des Sceaux du 2 mai 1977 précise notamment qu'il doit être tenu compte :

- de la formation professionnelle du préposé, tout particulièrement en matière de sécurité,
- de sa qualification dans l'entreprise,



- du montant de son salaire,
- de son ancienneté dans l'activité considérée.

L'analyse de la jurisprudence permet de considérer que le préposé doit disposer "en matière d'organisation de la sécurité du travail, de la compétence juridique et technique nécessaire" (Crim. 5 janvier 1982 HERO).

#### > 720

Les moyens nécessaires, c'est le fait pour le délégué de posséder les moyens lui permettant de faire échec à l'infraction poursuivie ; en particulier, il devra pouvoir embaucher du personnel ou commander du matériel (cf. circulaire suscitée). Dans la mesure où le délégué ne dispose pas de moyens pécuniaires pour assumer ses fonctions, la délégation ne peut être retenue (Crim. 9 décembre 1980 JANOT ; Crim. 27 janvier 1982 CONTE et autres).

### 3. Les conditions relatives à la délégation

#### > 721

Le transfert de pouvoir doit être limité. Le chef d'entreprise ne peut transférer l'ENSEMBLE de ses pouvoirs d'organisation et de surveillance à UN seul délégué (Crim. 2 février 1954 JCP 1954 ; Crim. 4 juin 1957, Bull. n° 486). Le transfert de pouvoir ne peut être que partiel dans une sphère de compétence clairement délimitée.

#### > 722

La délégation doit être précise. Le délégué doit disposer "d'instructions précises" pour assumer ses prérogatives (Crim. 10 février 1976, Bull. n° 52 ; Crim. 3 juin 1982 BLIN ; Crim. 12 octobre 1982). Une délégation définie de façon générale, en termes imprécis et qui ne détermine pas exactement les prérogatives transférées, doit être écartée.

#### > 723

La délégation doit être effective. Le transfert de pouvoir doit être "certain et exempt d'ambiguïté". Son effectivité sera notamment appréciée en fonction de son caractère plus ou moins durable. Il devra être vérifié que la mission confiée n'est pas fictive.

#### > 724

La validité d'une délégation n'est subordonnée à AUCUN formalisme. Elle peut être écartée même si elle a été établie par écrit (Crim. 28 janvier 1975, Bull. n° 32, JCP 1975) ; inversement, elle peut être admise en l'absence d'écrit (Crim. 10 février 1981 STRACCHI ; Crim. 27 juillet 1981 SOARES).

### 4. Modalités de mise en œuvre

#### > 725

Nous avons observé supra que, sous certaines conditions, la haute cour admettait le principe de subdélégations verticales (ou délégations en cascade). De même, la coexistence de délégations horizontales est acceptée sous réserve que l'autorité déléguée soit concentrée sur UNE seule personne pour un MEME SECTEUR de l'entreprise. Le cumul de délégations pour l'exécution d'un même travail ne peut être admis (Crim. 2 octobre 1979, Bull. n° 267 ; Crim. 21 juin 1983 ; Crim. 6 juin 1989, Bull. n° 243 ; Crim. 26 juin 1990 LAFONTAINE, RJS 1 990 n°684 ; Crim. 28 mai 1991 TATREY, jurisdata n° 003601). Dans le cas de cumul de délégations, il conviendra d'examiner la nature et l'étendue des pouvoirs de chaque délégué et d'écarter les délégations qui s'exerceraient sur une même sphère de compétence.

#### > 726

L'existence d'une délégation répondant aux critères définis par la jurisprudence ne suffit pas à retenir le préposé dans les liens de la prévention. En effet, lorsque le chef d'entreprise aura pris une part personnelle à la réalisation de l'infraction, la délégation sera écartée. Ce sera le cas, lorsque l'infraction poursuivie résulte d'une faute commise à un échelon hiérarchique ou au niveau de décision supérieur à celui du préposé. En pratique, la détermination du niveau de responsabilité imposera d'établir la genèse de l'infraction et de vérifier si l'infraction commise relevait de la compétence du délégué.

### C. Les modalités d'invocation d'une délégation et ses conséquences sur la procédure

#### > 727

Si le chef d'entreprise entend s'exonérer de sa responsabilité en invoquant une délégation, il lui appartiendra d'en apporter la preuve SANS RETARD. Le juge n'a pas à en rechercher lui-même l'existence (Crim. 23 novembre 1950 Bull. n° 268 ; Crim. 20 novembre 1974).

#### 1. Régime de la preuve

#### > 728

Le chef d'entreprise doit apporter la preuve que toutes les conditions auxquelles la validité de la délégation est subordonnée sont satisfaites. La preuve est libre et le défaut d'écrit ne suffit pas à écarter l'existence de la délégation. Toutefois, la preuve doit être rapportée par des éléments suffisamment précis. Ainsi, ne constituent pas des éléments de preuve suffisants :

- une note de service désignant sans autre précision un contremaître comme responsable de chantier (Crim. 4 juin 1957, Bull. n° 486),
- un relevé de consignes courantes de sécurité adressé à un préposé (Crim. 17 octobre 1979 CIRILLI),
- un organigramme relatif à la répartition des tâches ne comportant aucune précision sur le transfert de pouvoir allégué (Crim. 15 janvier 1980 HIARD ; Crim. 6 février 1990 MEUHASSER),
- les dispositions d'un règlement intérieur (Crim. 11 janvier 1955, Bull. n° 21),
- une délibération d'un conseil d'administration (Crim. 3 mars 1977 WITTMANN),
- un document intitulé "charte de poste" (Crim. 22 mai 1990 SCHERMANN, jurisdata n° 004117).

#### > 729

Les preuves fournies doivent par ailleurs être dignes de foi. Ainsi, ne constitue pas une preuve certaine et sans ambiguïté :

- une délégation écrite adressée à un collaborateur le jour même où l'infraction a été constatée (Crim. 10 juin 1970, Bull. n° 184),
- une délégation écrite délivrée postérieurement aux faits incriminés (Crim. 21 juin 1983 ; Crim. 12 décembre 1989 AUDEBERT).

#### 2. Les mécanismes du procès

#### > 730

Il est de principe que le demandeur du procès (ministère public ou partie civile) apporte la preuve de la culpabilité du prévenu. Mais si celui-ci invoque une délégation, il devra en établir l'existence. Lorsque l'invocation de la délégation se fait à l'audience et que la responsabilité du chef d'entreprise a été présumée, les arguments de défense du prévenu (qui ne feront l'objet que d'un débat contradictoire très limité) risquent de favoriser l'échec de l'action judiciaire. En effet, la juridiction saisie ne peut juger que les personnes qui lui ont été déférées. Si le chef d'entreprise est seul à être déféré devant le tribunal et qu'il apporte la preuve de l'existence d'une délégation, le tribunal prononcera sa relaxe.

#### 3. Conséquences sur l'enquête préalable

#### > 731

Aussi, l'existence éventuelle d'une délégation doit être recherchée dès l'enquête préalable. Comme l'indique l'instruction technique du 28 mars 2002, les agents de l'inspection du travail peuvent, compte tenu de la connaissance privilégiée qu'ils ont du fonctionnement des entreprises qu'ils contrôlent, contribuer efficacement à rechercher et déterminer le ou (les) responsable(s) des infractions.

Si la recherche et la détermination définitive du ou des pénalement responsable(s) incombent au parquet, ce dernier attend de la part de l'auteur du constat toutes informations utiles concernant les personnes qui sont à l'origine des faits incriminés. Un procès-verbal qui se limite à rapporter les éléments matériels de l'infraction et à les qualifier juridiquement ne suffit pas



à permettre l'engagement de poursuite. Par ailleurs, nous avons observé supra que, la présomption de la responsabilité du chef d'entreprise risque de favoriser l'échec de l'action judiciaire. Aussi, chaque fois que les circonstances le permettent, il est souhaitable que l'auteur du procès-verbal procède à une enquête spécifique pour déterminer les personnes auxquelles peuvent être imputées les infractions constatées. Les éléments de cette enquête peuvent être rapportés dans le procès-verbal ou joints à celui-ci sous forme d'annexes.

Les informations adressées au parquet feront clairement apparaître s'il convient de faire procéder à une enquête complémentaire pour déterminer l'identité de la ou des personnes responsables qui n'ont pu être identifiées.

### Section 3

## La responsabilité des personnes morales

#### > 732

La responsabilité pénale des groupements était admise dans le droit de l'ancien régime pour les communautés, les bourgs, les corps de métiers ; des peines comme le démantèlement de murailles, l'amende, la perte de privilèges étaient prévues. Le législateur révolutionnaire a supprimé ces dispositions. La responsabilité pénale des personnes morales a été introduite dans notre droit lors de l'entrée en vigueur du nouveau code pénal en mars 1994. Pendant longtemps la doctrine classique s'était opposée à ce type de responsabilité en avançant que la personne morale n'avait pas de volonté propre. L'article 121-2 du code pénal détermine les conditions d'engagement de la responsabilité pénale des personnes morales (circulaire du ministère de la justice du 13 février 2006).

### -1° La notion de personne morale

#### > 733

La notion de personne morale n'est pas toujours facile à cerner, elle fait l'objet de discussion entre juristes. Certains estiment qu'il n'y a pas de personne morale sans texte, c'est-à-dire sans reconnaissance par le législateur (théorie de la fiction). Pour d'autres, la personnalité morale appartient à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par la suite d'être juridiquement reconnus et protégés à propos des comités de groupe, Soc. 23 janvier 1990).

Certaines personnes morales ne peuvent pas être poursuivies. L'État ne peut voir sa responsabilité engagée. De même, les collectivités territoriales et leurs groupements ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet d'une convention de délégation de service public. Il est intéressant de relever l'emploi d'une notion moderne de droit administratif : *"les activités susceptibles de faire l'objet d'une convention de délégation de service public"* bien différente de celle fréquemment utilisée de service public administratif. Dans un avis du 7 octobre 1986, le Conseil d'État constatait déjà que le caractère administratif d'un service public n'interdit pas à la collectivité territoriale compétente d'en confier l'exécution à des personnes privées sous réserve toutefois que le service ne soit pas au nombre de ceux qui, par leur nature ou par la volonté du législateur, ne peuvent être assurés que par la collectivité territoriale elle-même.

### -2° Le domaine de la responsabilité pénale des personnes morales

#### > 734

Jusqu'à la loi dite Perben 2 du 9 mars 2004, la responsabilité pénale des personnes morales n'était pas générale. Elle ne pouvait être mise en œuvre que dans les cas prévus par la loi ou le règlement. Préalablement à toute poursuite d'une personne morale, il fallait vérifier si pour l'infraction retenue, l'engagement de la responsabilité pénale de la personne morale était possible. Ainsi en droit pénal du travail, la loi du 20 décembre 1993 avait institué ce type de responsabilité pour les infractions de marchandage et de travail dissimulé.

Depuis la loi du 9 mars 2004, applicable à partir du 31 décembre 2005, la responsabilité pénale des personnes morales est étendue à l'ensemble des infractions, crimes, délits et contraventions. Depuis cette date, il est donc possible de retenir la responsabilité des personnes morales pour toutes les infractions prévues par le code du travail, notamment en matière de santé et sécurité (voir n°820).

Selon la circulaire du ministère de la justice du 13 février 2006, la responsabilité de la personne morale devrait être privilégiée notamment en cas d'homicide ou de blessures involontaires, de non respect des règles de santé et de sécurité au travail, de harcèlement moral, de dépassement des temps de conduite... (annexe de la circulaire).

### -3° Les conditions de la mise en œuvre de cette responsabilité

#### A. Infractions commises par leurs organes ou représentants

#### > 735

La responsabilité pénale des personnes morales est limitée d'après l'article 121-2 du code pénal aux infractions commises par leurs organes ou représentants. L'absence de précision de ces notions de *"représentant et d'organe"* autorise plusieurs interprétations. Pour les uns, il faut s'en tenir aux seuls organes et représentants définis par la loi (ex : gérants pour une SARL). Cette conception étroite n'est pas sans poser quelques difficultés.

Ainsi le bénéficiaire d'une délégation de pouvoir n'est pas selon cette interprétation stricte un représentant légal, judiciaire ou conventionnel pouvant agir à la place de la personne morale dans la vie juridique. Dans un arrêt antérieur à l'entrée en vigueur du nouveau code pénal, la chambre criminelle de la Cour de cassation analysait la délégation de pouvoirs non pas comme une délégation autonome mais comme une modalité d'exécution du contrat de travail qui n'en porte pas représentation (Crim. 21 déc. 1982).

Or il apparaît logique que l'action du délégataire puisse engager la responsabilité pénale de la personne morale dont il est membre ; une analyse inverse aurait pour effet de multiplier le nombre de délégations pour contourner l'application de la loi pénale. La doctrine est quasi-unanime pour considérer que le dirigeant de fait qui n'a pas été désigné conformément à la loi et aux statuts peut engager par ses actes la responsabilité de la personne morale.

#### > 736

Une interprétation plus large de la notion d'organe et de représentants est possible. Elle repose sur une analyse de la réalité du fonctionnement de la personne morale. Il est ainsi proposé de considérer comme organe toute personne qui a un pouvoir de prendre une décision interne. Certains, dont Madame DELMAS-MARTY, proposent de transposer aux personnes morales les principes de la responsabilité du décideur. Ce système implique une scission entre l'élément moral de l'infraction (la faute) commise par l'organe ou le représentant et imputé comme tel à la personne morale et l'élément matériel (acte au sens large) accompli par un employé pour le compte de celle-ci.

Si cette transposition était retenue, la responsabilité pénale de la personne morale pourrait se trouver engagée par le comportement matériel d'un simple employé, mais à la condition que la faute relève d'un organe ou d'un représentant. Le ministère de la justice estime que la personne morale n'est pas responsable des infractions commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par l'un de ses employés dès lors que celui-ci agit de sa propre initiative et même si la personne morale a pu bénéficier de l'infraction (circulaire du 14 mai 1993).

#### B. Infraction commise pour le compte de la personne morale

#### > 737

La personne morale est responsable pénalement lorsque les infractions sont commises pour son compte. En conséquence le représentant de la personne morale qui commet une infraction dans l'exercice de ses fonctions mais pour son intérêt personnel, n'engage pas la responsabilité pénale de la personne morale. La notion d'infraction commise pour le compte

de la personne morale diffère selon le type d'infraction considéré. En cas d'infraction non-intentionnelle, une approche objective basée sur l'analyse du profit réalisé ou recherché prédominera.

A l'inverse la faute, la volonté des dirigeants sera essentielle dans l'examen des infractions intentionnelles. Il résulte donc qu'une personne morale peut être poursuivie pour des infractions de négligence ou d'imprudence ; en particulier pour des faits de blessures ou d'homicides involontaires résultant de la non-application d'une règle de sécurité que les organes ou représentants de la personne morale auraient omis de faire respecter.

> 738

Il convient de noter sur ce point que les nouvelles dispositions de l'article 121-3 du code pénal n'ont aucune conséquence en ce qui concerne l'étendue de la responsabilité des personnes morales en cas d'infraction non intentionnelle (voir n° 800 s.). L'exigence d'une faute qualifiée en cas de lien de causalité indirecte posée par le quatrième alinéa de l'article 121-3 ne concerne en effet que les personnes physiques. Il en résulte que le comportement d'une personne physique organe ou représentant d'une personne morale pourra engager la responsabilité pénale de cette personne morale, sans que la personne physique soit elle-même pénalement responsable.

Il en sera notamment ainsi lorsque la personne physique, agissant pour le compte de la personne morale, aura indirectement causé un dommage en commettant une faute au sens des dispositions du troisième alinéa de l'article 121-3, mais ne répondant pas aux exigences du quatrième alinéa de l'article 121-3. Ces dispositions devraient être de nature à favoriser les poursuites contre les personnes morales qui ne peuvent bénéficier comme les personnes physiques des distinctions liées au caractère direct ou indirect du lien de causalité.

> 739

Les infractions commises par les organes ou représentants engagent la responsabilité de la personne morale même s'ils ont agi en dehors des limites de l'objet social de la personne morale. Ceci résulte de l'interprétation de l'article 131-39 1° du code pénal qui prévoit la dissolution de la personne morale sous certaines conditions lorsque la personne morale a été détournée de son objet pour commettre les faits incriminés.

**C. Cumul de responsabilité d'une personne morale et physique**

> 740

Le législateur n'a pas souhaité limiter le cumul entre ces deux responsabilités ; au contraire il l'a inscrit dans la loi. *"La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs et complices des mêmes faits"* (article 121-2 alinéa 3 du code pénal). En pratique le parquet ou le juge d'instruction pourra retenir pour une même infraction soit la responsabilité de la personne physique, soit celle de la personne morale, soit les deux.

**D. La représentation de la personne morale**

> 741

En principe la personne morale est représentée dans tous les actes de la procédure par son représentant légal (article 706-43 du code de procédure pénale). Il s'agit du représentant légal à l'époque de la poursuite et non à l'époque de la commission des faits. En cas de changement de représentant légal en cours de procédure, ce dernier doit en informer la juridiction saisie.

> 742

En cas de doubles poursuites, la désignation d'un mandataire de justice pour représenter la personne morale n'est plus nécessaire, ce n'est qu'à la demande de la personne physique représentant légal de la personne morale, poursuivie à titre personnel et en tant que représentant de la personne morale également poursuivie, que le président du tribunal de grande instance devra désigner un mandataire de justice. La circulaire du ministère de la justice du 11 octobre 2000 incitent les parquets à poursuivre les personnes morales, notamment en matière d'accidents du travail.

**Les spécificités en matière d'accidents du travail**



**Section 1**

**L'articulation du code du travail et du code pénal**

> 800

Dans le cas de la survenance d'un accident du travail, la répression pourra être fondée sur les textes du code du travail en matière de santé et de sécurité au travail et sur les textes du code pénal relatifs aux homicides (atteintes à la vie) et blessures involontaires (atteintes à l'intégrité physique).

Si l'enquête de l'agent de contrôle met en avant l'existence d'infractions à la réglementation du travail, il pourra dresser procès-verbal. Le procès-verbal pourra porter sur des infractions à des dispositions, codifiées ou non, en matière de réglementation du travail. L'agent, dans une situation d'accident du travail, ne peut relever d'infractions au code pénal.

Comme pour toute infraction, la qualification juridique appartient au parquet (tout comme l'imputabilité). C'est ce dernier qui engage les poursuites, au moyen de la *"citation"*. Le parquet peut ne retenir qu'une partie des infractions visées dans le procès-verbal de l'agent de contrôle, il peut également changer la qualification proposée dans le procès-verbal et retenir d'autres textes. La qualification retenue dans le procès-verbal ne constitue qu'une *"proposition"* de poursuite faite au parquet. Celui-ci peut également retenir d'autres textes en complément de ceux visés dans le procès-verbal.

> 801

En matière d'accident, le parquet a la possibilité d'engager les poursuites sur la base des dispositions réprimant les homicides et les blessures involontaires. Ces dispositions ne visent pas que les situations de travail, puisqu'elles visent également les accidents de circulation, les accidents médicaux, les accidents environnementaux... Ces dispositions sont applicables dans le cadre de la recherche de responsabilité des élus locaux ou des fonctionnaires en cas d'accidents survenus dans leur champ de compétence, comme par exemple le décès d'élèves lors d'une sortie scolaire, un accident survenu sur un équipement municipal...

> 802

Suite à un accident du travail, la poursuite pourra donc être fondée :

- soit sur une infraction (ou des infractions) à la réglementation du travail,
- soit sur les dispositions en matière d'homicide ou de blessures involontaires,
- soit sur les deux types de dispositions.

L'intérêt de la poursuite sur la base du code pénal est l'existence de sanctions plus sévères (peine d'emprisonnement et amende).

Le tableau ci-dessous permet la comparaison entre les poursuites sur la base du code du travail et celles sur la base du code pénal.

	Code du travail	Code pénal
<b>Situations</b>	Toutes les infractions santé et sécurité du code du travail (y compris s'il n'y a pas d'accident du travail)	Homicides ou blessures involontaires (notamment les situations d'accident du travail)
<b>Textes</b>	L. 4741-1 essentiellement	121-3, 221-6, 222-19, 222-20 et R. 625-2
<b>Sanctions</b>	3.750 € (avec multiplication par le nombre de salariés concernés)	Jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75.000 €



> 803

Devant l'inquiétude d'un certain nombre d'élus locaux face au risque d'être poursuivis pour homicide ou blessures involontaires, la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 est venue restreindre les possibilités de condamnation (voir n° 809 s.). Cette loi a modifié différents articles du code pénal mais n'a pas modifié les dispositions du code du travail et la répression en matière de santé et de sécurité du travail. Une présentation des dispositions de la loi du 10 juillet 2000 est opérée par la circulaire du ministère de la justice du 11 octobre 2000 (Crim. 2000-09 F1).

Section 2

Homicide et blessures involontaires

-1° La classification des infractions d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique

Le schéma ci-dessous présente les infractions d'atteintes à la vie ou à l'intégrité physique :

Atteintes à la vie ou à l'intégrité physique			
Atteintes volontaires	Atteintes involontaires		
	Auteur direct		Auteur indirect
	«Faute d'imprudence ou de négligence»	«Faute de mise en danger délibérée»	«Faute caractérisée»

> 804

Pour qu'un délit soit constitué, il faut en principe qu'existe une volonté de le commettre («*caractère intentionnel*»). Mais il existe des délits non intentionnels, dont les éléments constitutifs sont fixés à l'article 121-3 du code pénal (voir n° 813 s.). C'est notamment le cas en matière d'homicides et de blessures involontaires. Le code pénal classe ces infractions dans la partie relatives aux «*atteintes à la personne humaine*» (titre II du livre II). Les homicides involontaires sont classés dans les «*atteintes à la vie*», les blessures involontaires sont classées dans les «*atteintes involontaires à l'intégrité de la personne*». Le tableau ci-après récapitule les différentes catégories d'infractions concernées, en distinguant les situations de simple imprudence ou de manquement délibéré. La circulaire d'application du code pénal du 14 mai 1993 insiste sur la nécessité de renforcer la répression de la délinquance liée aux accidents de la circulation et du travail.

Article 121-3 du code pénal	
Al. 1	Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.
Al. 2	Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.
Al. 3	Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Al. 4	Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont : - soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, - soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.
Al. 5	Il n'y a point de contravention en cas de force majeure.

> 805

INFRACTIONS	SANCTIONS			
	Simple imprudence		Manquement délibéré	
	Texte	Pénalité	Texte	Pénalité
Homicide involontaire	Article 221-6 al. 1	3 ans d'empr. et 45.000 € d'amende	Article 221-6 al. 2	5 ans d'empr. et 75.000 € d'amende
Blessures involontaires avec ITT > à 3 mois	Article 222-19 al. 1	2 ans d'empr. et 30.000 € d'amende	Article 222-19 al. 2	3 ans d'empr. et 45.000 € d'amende
Blessures involontaires avec ITT < à 3 mois	Article R. 625-2	Contraventions de la 5 <sup>ème</sup> classe	Article 222-20	1 an d'empr. et 15.000 € d'amende
Atteinte à l'intégrité physique sans ITT	Article R. 622-1	Contraventions de la 2 <sup>ème</sup> classe	Article R. 625-3	Contraventions de la 5 <sup>ème</sup> classe

> 806

La notion d'incapacité temporaire de travail (ITT), doit être distinguée de celle d'arrêt de travail. La durée respective de l'une et l'autre peut être sensiblement différente. C'est un médecin qui se prononce sur la durée de l'incapacité temporaire de travail dans une attestation spécifique, ce qui servira à déterminer l'infraction constituée et les textes applicables.

Pour que l'infraction soit constituée, l'exigence d'un comportement fautif est nécessaire. La faute de l'auteur du dommage doit être appréciée in concreto en tenant compte des circonstances de l'espèce.

-2° Le manquement délibéré à une obligation de sécurité : circonstance aggravante des infractions

> 807

Dans chacun des textes d'incrimination du code pénal (voir le tableau de classification ci-dessus), le législateur a prévu une aggravation des sanctions en cas de «*manquement délibéré*» à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements. Ce qui distingue ces infractions de celles résultant de la commission d'une faute de négligence, d'imprudence, de maladresse ou d'inattention, c'est la teneur de l'élément moral exigé. Le manquement délibéré se situe entre la faute intentionnelle et la faute d'imprudence. Le législateur a voulu ainsi consacrer la faute désignée par la doctrine sous le nom de «*dol éventuel*». C'est-à-dire que l'auteur du fait, sans vouloir le résultat dommageable, l'a envisagé comme possible, et a fait courir un risque à autrui en violant une règle de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements.



Selon la circulaire du ministère de la justice du 14 mai 1993, il faut sanctionner plus sévèrement celui qui cause la mort d'autrui ou porte atteinte à l'intégrité physique d'une personne, après avoir pris délibérément ce risque en violant consciemment une obligation de sécurité et de prudence.

**> 808**

La démonstration de ce manquement délibéré peut être apportée par l'inspection du travail, lorsque le rappel des règles applicables avait par exemple fait l'objet d'un courrier adressé au chef d'entreprise, ou d'une observation du CHSCT, et que l'employeur n'en a pas tenu compte, ce que peuvent révéler les investigations de l'inspection du travail lors de l'enquête accident. Sur la notion de "règlements" enfin, la circulaire du 14 mai 1993 précise que "le terme de règlements doit recevoir son acception la plus large et ne doit pas être limité à son sens constitutionnel. En conséquence, elle considère que les poursuites sont justifiées en cas de violation d'une règle de sécurité ou de prudence prévue par le règlement intérieur". La Cour de cassation dans sa jurisprudence antérieure au nouveau code pénal vise "toutes les prescriptions obligatoires pour un citoyen ou un professionnel dont la méconnaissance a provoqué un dommage physique à autrui".

**Section 3**

**La responsabilité des personnes physiques**

**-1° La distinction auteur direct – auteur indirect**

**> 809**

La loi du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels a introduit une distinction selon que l'auteur du dommage est l'auteur direct ou l'auteur indirect (article 121-3 alinéas 3 et 4 du code pénal).

L'analyse comparée de ces deux alinéas fait nettement apparaître la distinction opérée entre d'une part l'auteur direct pour lequel une faute simple suffit à engager la responsabilité pénale et, d'autre part, l'auteur indirect pour lequel une faute plus importante est exigée pour pouvoir engager sa responsabilité.

**> 810**

L'auteur direct d'une infraction non intentionnelle est celui qui a directement causé le dommage, sans en avoir voulu le résultat (on parle de «causalité directe»). Ce sera par exemple le cas d'un conducteur d'un véhicule renversant un piéton sur un passage protégé.

L'auteur indirect (ou «auteur médiat») sera celui qui n'a pas causé directement le dommage, mais qui :

- soit a créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage,
- soit n'a pas pris les mesures permettant d'éviter le dommage.

Il s'agit le plus souvent de l'hypothèse dans laquelle le dommage résulte d'une omission et non pas d'une action comme dans la causalité directe.

**> 811**

Quelques exemples permettent de mieux comprendre cette notion. Sont des auteurs indirects par exemple :

- le conducteur en état d'imprégnation alcoolique qui déséquilibre un cyclomotoriste, celui-ci se faisant écraser par un véhicule roulant à la suite,
- le gérant d'une SCI qui autorise la visite d'un immeuble en cours de construction sans s'être assuré que le chantier était correctement protégé, une personne faisant une chute mortelle dans la cage d'ascenseur,
- la personne qui confie sa voiture à un tiers ne possédant pas le permis de conduire et provoquant un accident,
- le maire qui n'ordonne pas la fermeture d'une piste de ski avant qu'une avalanche prévisible n'ensevelisse deux skieurs.

**> 812**

La définition de la «causalité indirecte» est donc particulièrement large et en pratique il n'y aura causalité directe que lorsque la personne en cause aura elle-même frappé ou heurté la victime ou aura initié ou contrôlé le mouvement d'un objet qui aura heurté la victime (circulaire du ministère de la justice du 11 octobre 2000).

Sauf exception, il semble qu'il faille considérer que, en matière d'accident du travail, la responsabilité de l'employeur ou des personnes bénéficiant d'une délégation de pouvoir en matière de sécurité n'est qu'indirecte, ils seront donc qualifiés «d'auteurs indirects».

**-2° L'exigence d'une «faute qualifiée» pour les auteurs indirects**

**> 813**

Dans le souci d'éviter une pénalisation excessive de la société, l'article 121-3 du code pénal exige désormais que la faute soit plus importante (on parle de «faute qualifiée») lorsque le lien de causalité est indirect. Le caractère fautif et blâmable d'un comportement est lié à la plus ou moins grande prévisibilité de ses conséquences dommageables. En cas de causalité indirecte, le législateur considère qu'une faute d'une particulière intensité doit avoir été commise pour que soit engagée la responsabilité de son auteur.

**> 814**

Il faut que soit établie à l'encontre de cette personne une faute particulière, qui doit consister, de façon alternative, en l'une des deux fautes suivantes :

- une faute de mise en danger délibéré,
- une faute caractérisée exposant à un risque grave.

**1. La faute de mise en danger délibérée**

**> 815**

Il s'agit "d'une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement".

Cette faute délibérée, pour engager la responsabilité de son auteur indirect, suppose que trois conditions soient remplies :

- l'obligation particulière de sécurité ou de prudence doit être prévue par la loi ou le règlement, c'est-à-dire par "des actes des autorités administratives à caractère général et impersonnel" (Crim. 10 mai 2000) devant être précisés par les juges du fond (Crim. 18 juin 2002). Les décrets et arrêtés entrent dans cette catégorie contrairement aux circulaires,
- la loi ou le règlement doit imposer une "obligation particulière" constituée de règles suffisamment précises et claires ne laissant aucune marge d'appréciation ou d'interprétation à ceux qui sont tenus de les respecter (Crim. 12 septembre 2000), ce qui est le cas des règles en matière de santé ou de sécurité au travail,
- la violation de l'obligation particulière doit être "manifestement délibérée" ce qui suppose que l'auteur indirect ait "en connaissance de cause" méconnu la réglementation qui s'imposait à lui.

**2. La faute caractérisée exposant à un risque grave**

**> 816**

Il s'agit "d'une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité que cette personne ne pouvait ignorer".

Pour être caractérisée la faute doit présenter un certain degré de gravité et ne doit pas être bénigne. Elle doit ensuite exposer à un risque particulièrement grave, que la personne ne pouvait pas ignorer. C'est là semble-t-il une des exigences essentielles de la loi. C'est ainsi que ne doit pas être condamnée la personne n'ayant pas été en mesure d'avoir eu connaissance de l'existence d'une situation de danger.



La circulaire du ministère de la justice du 11 octobre 2000 précise que la faute caractérisée peut être établie *“même en l’absence de violation manifestement délibérée, même s’il n’existait qu’une réglementation générale et non particulière, même si cette réglementation n’avait pas pour origine la loi ou un règlement au sens administratif, mais qu’elle provenait d’une circulaire ou du règlement intérieur d’une entreprise et même, le cas échéant, en l’absence de réglementation écrite préexistante”*.

**> 817**

La recherche de la responsabilité pénale de l’auteur indirect d’une faute caractérisée suppose la réunion des trois conditions suivantes :

- l’existence d’une faute *“caractérisée”* présentant un *“certain degré de gravité”*, un caractère *“bien marqué”*, *“affirmé”*, une *“particulière évidence ou intensité”* qui exclut selon la circulaire de la chancellerie *“les fautes ordinaires, simples, bénignes, fugaces, fugitives”*,
- la faute caractérisée doit avoir exposé autrui *“à un risque d’une particulière gravité”* résultant selon la circulaire précitée de sa nature (risque de mort, de blessures graves, etc.) et de sa plus ou moins grande probabilité de réalisation,
- l’auteur de la faute caractérisée ne pouvait ignorer le risque auquel autrui était exposé. La circulaire indique que cette condition sera *“remplie non seulement lorsqu’il apparaîtra des faits de l’espèce que la personne connaissait effectivement ce risque mais également lorsque cette personne ne sera pas en mesure de démontrer, malgré les présomptions de fait résultant des circonstances, qu’elle ignorait totalement l’existence d’un tel risque ou qu’elle avait des motifs légitimes de l’ignorer”*.

**-3° La portée de ces dispositions en matière d’accident du travail**

**> 818**

En matière d’accidents du travail, sauf exception, la responsabilité de l’employeur ou des personnes bénéficiant d’une délégation de pouvoir en matière de sécurité n’est qu’indirecte.

Toutefois, dans la plupart des cas, la faute de l’employeur est celle prévue par le premier alinéa de l’article L. 4741-1 du code du travail, c’est-à-dire le non respect des règles existant en matière de santé ou de sécurité au travail *«le fait pour l’employeur ou le préposé de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets pris en Conseil d’État pris pour leur application...»*). Cette faute constitue un délit même en l’absence de tout dommage, ce qui démontre qu’il s’agit d’une faute caractérisée en ce qu’elle revêt par nature une certaine gravité.

En outre, s’agissant de la violation de règles de sécurité, la personne chargée de les faire respecter ne pourra pas le plus souvent, compte tenu de la nature de ces règles, valablement soutenir que cette violation n’exposait pas autrui à un danger d’une particulière gravité qu’elle ne pouvait ignorer. En conséquence, dans la plupart des cas, la responsabilité pénale du chef d’entreprise ou de son délégué sera encourue si la faute de ce dernier a indirectement causé un accident du travail ou une maladie professionnelle.

**> 819**

C’est d’ailleurs en ce sens que statue la chambre criminelle depuis l’entrée en vigueur de la loi du 10 juillet 2000. Par exemple, il a été jugé qu’a commis une faute caractérisée le président d’une société du fait de son impéritie (négligence) prolongée après une mise en garde de l’inspection du travail relatif au mauvais état du matériel après la chute d’un salarié du troisième étage d’un immeuble en construction lors de travaux de maçonnerie effectués sur un chantier (Crim. 12 déc. 2006 n° 05-87125).

Il a été jugé également que le directeur d’un hôtel restaurant était coupable de blessures involontaires, à la suite de l’accident dont avait été victime une mineure qui s’était blessée en utilisant un hachoir à viande, dès lors qu’il était conscient du risque que couraient les utilisateurs de ce hachoir, dépourvu d’un dispositif de sécurité (Crim. 3 oct. 2006 n° 05-87287).

Il a été jugé aussi qu’une société et un de ses dirigeants s’étaient rendus coupables de blessures involontaires, à la suite de la chute d’un salarié alors qu’il plaçait sur la remorque d’un camion des poutres métalliques, au motif que les salariés affectés

au chargement avaient travaillé en hauteur en l’absence de protection destinée à prévenir les risques de chute et qu’en outre ils n’avaient reçu aucune formation à la sécurité (Crim. 25 avr. 2006 n° 05-83407).

Il a été jugé en outre que le dirigeant d’une société s’était rendu coupable d’homicide involontaire à la suite du décès d’un salarié qui avait été mortellement heurté par une éclisse d’un rail en suspension, au motif qu’aucune formation pratique en matière de sécurité n’avait été organisée et qu’aucune consigne n’avait été donnée (Crim. 7 juin 2006 n° 05-85846).

Il a été jugé enfin que le président d’une société s’était rendu coupable d’homicide involontaire, à la suite du décès d’un salarié, qui travaillait sur une toiture sans équipement de sécurité et qui avait fait une chute mortelle, une plaque de fibro plastique s’étant rompue sous son poids (Crim. 14 mars 2006 n° 05-82732).

Cette jurisprudence constante de la chambre criminelle montre que la loi du 10 juillet 2000 n’a pas modifié fondamentalement les règles concernant la responsabilité des chefs d’entreprise ou de leur délégué en matière d’accidents du travail.

**Section 4**

**La responsabilité des personnes morales**

**> 820**

La loi du 10 juillet 2000 n’a eu aucune incidence quant à l’étendue de la responsabilité des personnes morales en cas d’infraction non intentionnelle. L’exigence d’une *«faute qualifiée»* (au sens de l’article 121-3 du code pénal) ne concerne que les personnes physiques.

Le comportement d’une personne physique représentant d’une personne morale pourra engager la responsabilité de cette dernière sans que la personne physique soit elle-même pénalement responsable. Il en sera ainsi lorsque la personne physique, agissant pour le compte de la personne morale, aura indirectement causé un dommage en commettant une faute, sans que celle-ci soit nécessairement une *«faute qualifiée»*.

**> 821**

L’absence de la limitation de la responsabilité pénale des personnes morales s’explique par la volonté affirmée du législateur, s’agissant des infractions non intentionnelles, de favoriser l’engagement de leur responsabilité par rapport à celle des personnes physiques (circulaire du 11 octobre 2000). Allant plus loin, le ministère de la justice considère aujourd’hui qu’en cas d’infraction non intentionnelle, les poursuites contre la seule personne morale seront privilégiées, et la mise en cause de la personne physique ne devra intervenir que si une faute personnelle est suffisamment établie à son encontre pour justifier une condamnation pénale (circulaire CRIM-06-3/E8 du 13 février 2006). Le ministère de la justice précise qu’il en sera de même en cas d’infractions de nature technique pour laquelle l’intention coupable peut résulter, conformément à la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation de la simple inobservation, en connaissance de cause, d’une réglementation particulière, ce qui est le cas des règles de sécurité du code du travail.

La responsabilité de la personne morale devrait ainsi être privilégiée notamment en cas d’homicide ou de blessures involontaires et de non respect des règles de santé et de sécurité au travail (annexe de la circulaire précitée, voir n° 734).



## Section 1

## Principes fondamentaux

## &gt; 900

Les inspecteurs et contrôleurs du travail constatent et relèvent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Ils tiennent en effet de l'article 17 de la convention n° 81 de l'OIT le choix de leurs moyens d'intervention suite aux contrôles et visites menées en entreprise. Le procès-verbal est donc le constat d'infraction à des règles du code du travail pénalement sanctionnées. L'agent de contrôle propose au procureur de la République d'engager des poursuites pénales mais ce dernier, en application de son "pouvoir d'opportunité des poursuites" reste souverain dans la décision d'engager des poursuites pénales ou de classer sans suite.

**-1° Le sens du procès-verbal**

## &gt; 901

La mise en œuvre de l'action pénale par le biais du procès-verbal a notamment pour objectif la modification du comportement du chef d'entreprise. Le procès-verbal peut donc être dressé dans différents cas de figure : infraction grave et/ou répétée, absence de régularisation par l'employeur suite à observation(s) et/ou mise en demeure, action(s) concertée(s) de l'inspection du travail, etc.

Le recours au juge pénal a une valeur hautement symbolique en matière sociale puisqu'il met en jeu la responsabilité pénale du chef d'entreprise et que l'éventuelle sanction pénale prononcée par le juge peut présenter un caractère d'exemplarité, tant au niveau de l'entreprise, d'une branche d'activité ou d'un bassin d'emploi, de nature à rendre effective l'application du droit du travail.

Comme l'indique l'instruction technique ministérielle du 28 mars 2002, "le procès-verbal est un moyen privilégié et indispensable à la fois pour faire sanctionner un comportement répréhensible mais aussi pour garantir l'application de la loi. Il doit être établi en particulier lorsqu'il est porté atteinte aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles et collectives des salariés. Le droit à la santé et à l'intégrité physique est le premier de ces droits et mérite à ce titre une attention toute particulière des services d'inspection et une application rigoureuse des textes. Dresser procès-verbal est la décision de provoquer la mise en œuvre de sanctions pénales et a pour seul objet l'application de la loi ; elle ne se substitue pas à l'action civile ou à la saisine directe du parquet par la victime d'une infraction que les services n'auraient pas relevée."

Ce choix s'exprime à la fois sur le fondement des priorités d'action de l'inspection du travail, définies nationalement, localement ou au sein même de la section d'inspection et de la politique pénale menée au sein des services.

**-2° Le régime juridique du procès-verbal**

## &gt; 902

Le procès-verbal dressé par un agent de l'inspection du travail est un acte de poursuite ou d'instruction au sens de l'article 7 du code de procédure pénale (Crim. 28 juil. 1975 BARBARIN ; Crim. 17 déc. 1991 et Crim. 26 nov. 1985 BLANCHARD). En application des articles 8 et 9 de ce même code, il est interruptif de la prescription. Par ailleurs, le refus de dresser procès-verbal est un acte administratif comme l'a confirmé le Conseil d'État dans l'arrêt GAILLARD-BANS du 3 octobre 1997. Le refus de dresser procès-verbal constitue donc une décision administrative susceptible d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif, lequel exerce cependant un contrôle restreint limité à l'erreur manifeste d'appréciation. Il est à noter que précédemment, le Conseil d'État avait estimé dans un arrêt RUIZ du 14 avril 1995 "qu'aucun texte n'oblige l'inspecteur du travail à engager les poursuites pénales demandées (en l'occurrence par un salarié). Cette décision n'est pas au nombre de celles dont les dispositions de la loi du 11 juillet 1979 impose la motivation".

En tant qu'acte d'instruction ou de poursuite, il répond donc à des conditions de forme et de fond spécifiques fixées par le code de procédure pénale, la jurisprudence et l'instruction ministérielle du 28 mars 2002 que l'agent de contrôle se doit de respecter.



La procédure initiée par un procès-verbal de l'inspection du travail n'est pas contraire aux dispositions des articles 6-1 et 6-3 de la Convention européenne des droits de l'Homme (Crim. 6 nov. 2007, n° 07-80031). Le procès-verbal d'infraction établi par l'inspecteur du travail, en dehors de toute contrainte exercée sur le prévenu, ne constitue pas une accusation en matière pénale au sens de la convention européenne, qui aurait ainsi entraîné le droit à l'assistance immédiate d'un avocat. Seul le ministère public dispose du pouvoir d'apprécier la suite judiciaire à lui donner, après avoir déclenché une enquête. Les droits de la défense demeurant entier devant la juridiction de jugement à partir du moment où celle-ci est saisie par le ministère public (RJS 12/89, n° 935 ; RJS 5/07 23 janv. 2007 n° 615).

Il faut enfin rappeler que la nullité du procès-verbal entraînera l'annulation des poursuites.

## Section 2 La rédaction du procès-verbal

### > 903

Le code de procédure pénale ne prévoit aucune forme spécifique pour l'établissement du procès-verbal. Il est toutefois nécessaire que son contenu soit présenté de façon claire, exhaustive et structurée. L'instruction technique du 28 mars 2002, outre le fait qu'elle propose un modèle de présentation succinct du procès-verbal, donne des indications sur les différentes parties constitutives de ce document. Aussi, afin de simplifier la tâche du rédacteur, la démarche suivante, inspirée de l'instruction technique du 28 mars 2002 et de la pratique des services est proposée.

### > 904

Bien que le procès-verbal puisse être établi sur papier libre dans la mesure où aucune forme précise n'est imposée par les textes, il est préférable de respecter des règles qui lui confèrent une certaine tenue.

Ainsi :

- l'ordre des pages sera indiqué de manière à ce que sa cohésion soit respectée,
- il n'y aura dans toute la mesure du possible aucun mot rayé ; si c'est toutefois le cas, mention en sera faite dans la marge "X mots rayés, nuls" suivi de la signature de l'agent,
- pour une meilleure lisibilité du document, seul le recto des feuillets sera écrit, le verso sera neutralisé,
- parmi les deux exemplaires du procès-verbal adressés au parquet l'un d'eux sera signé et constituera l'original.

### -1° Le plan du procès-verbal

### > 905

Il n'existe pas de plan type d'un procès-verbal. L'instruction ministérielle du 28 mars 2002 comporte en annexe un modèle auquel les agents peuvent utilement se référer. Il convient toutefois d'être à l'écoute des attentes de chacun des parquets et adapter en conséquence le plan du procès-verbal. Dans cet ouvrage, il sera toutefois fait référence au plan type figurant dans l'instruction ministérielle précitée (voir annexe n°1.2). Le procès-verbal est composé de plusieurs parties : le préambule, le corps du procès-verbal, la qualification juridique des faits, l'imputabilité, les renseignements complémentaires et la clôture.

#### A. Le préambule

### > 906

Il est destiné à préciser l'année, la date et heure du ou des constats, l'identité de l'auteur du procès-verbal, la localisation de l'infraction et l'indication des infractions relevées. Il est utile que ce préambule commence par un titre, mis en exergue (italique, gras, encadré...) des infractions relevées. Cette mention est destinée à éclairer immédiatement le parquet sur le contenu du procès-verbal. L'agent de contrôle rappelle ainsi l'incrimination et la référence du texte enfreint.

Ainsi par exemple :

- accident du travail lors de travaux de réfection de toiture : infractions aux articles 156, 157 et 159 du décret du 8 janvier 1965,
- délit d'entrave au fonctionnement régulier d'un comité d'entreprise par absence de réunions mensuelles : infraction à l'article L. 2325-14 du code du travail.

Par ailleurs, dans le cas de procès-verbaux longs ou complexes, un résumé de quelques lignes peut être placé en tête afin d'en faciliter la lecture et l'analyse. Enfin, une note de synthèse sera utilement établie lorsque une même situation aura généré l'établissement de plusieurs procès-verbaux (enquête d'accident du travail ayant révélé également l'existence d'un délit de marchandage ou de travail dissimulé par dissimulation de salarié) ou lorsque auront été établis au cours d'une même enquête un ou plusieurs procès-verbaux et un signalement article 40 (exemple : enquête suite à un accident du travail dans laquelle ont été relevées des infractions sur la sécurité au travail, le travail dissimulé et a été établi un signalement article 40 sur la possible existence d'un trafic de main d'œuvre).

### > 907

Ce préambule comportera les mentions suivantes :

#### 1. La ou les date(s) et heure(s) exacte(s) du ou des constat(s)

Elles sont faciles à établir. Toutefois, dans la mesure où le constat n'est pas instantané mais s'établit sur plusieurs heures, voire sur plusieurs jours, il sera indiqué : de X heures à Y heures ou les X et Y du mois ou des mois de Y et Z.

#### 2. Les nom, prénom et qualité de l'auteur ou des auteurs du procès-verbal

Pour l'identité de l'auteur du procès-verbal l'agent indique son nom et son prénom, sa qualité (directeur, inspecteur, contrôleur) et mentionne l'article du code du travail qui l'habilite à relever les infractions (L. 8113-7 ou L. 8112-5 du code du travail). La Cour de cassation a affirmé que "les agents de l'inspection du travail sont compétents pour dresser procès-verbal dans le département où ils sont nommés" (Crim. 16 septembre 2003, voir n° 219 s.). Cet arrêt distingue donc la compétence en matière pénale (le département) de la compétence administrative (section d'inspection).

Il apparaît opportun de faire figurer la mention relative à la présentation de sa carte professionnelle par l'agent de contrôle lors du contrôle ayant entraîné le procès-verbal dans le préambule. Cependant, la non présentation de cette carte ne rend pas nul le procès-verbal si l'employeur n'a eu aucun doute sur l'identité et la qualité du fonctionnaire venu effectuer le contrôle (Crim. 13 juin 1989 FUNEL).

#### 3. La localisation du ou des constats

### > 908

L'agent précise le lieu géographique où le constat a été opéré (la ville et la rue), l'endroit du constat (dans les locaux de la société X, sur le chantier ouvert par l'entreprise Y, dans les bureaux de l'inspection du travail) et éventuellement l'adresse du siège social. Dans le cas où l'infraction est constatée au vu de documents non présentés lors de la visite mais présentés par l'employeur au bureau de l'inspecteur, il sera indiqué : "Nous étant présenté à ..., l'employeur (ou son proposé M. ...) n'a pas été en mesure de nous présenter (documents à préciser). Ces pièces nous ont été présentées par M. ... à notre bureau le ... (date). De leur examen, il ressort que ...".

De même, ayant à évoquer le cas d'une invitation de l'employeur à se présenter dans les services, on précisera, si nécessaire : "Nous étant présenté à ..., aucune mesure n'ayant été prise par le chef d'entreprise pour que puissent nous être présentés, même en son absence, les documents ..., nous avons considéré, par mesure de bienveillance, préférable de permettre à l'employeur de nous les présenter à notre bureau le ... (date) et ... (l'heure)".



#### 4. Les informations relatives à l'entreprise

##### > 909

Il convient d'apporter les renseignements suivants : forme juridique, activité, effectifs, adresse du siège social, numéro de SIRET, chiffre d'affaires, etc. La transmission systématique d'un extrait K ou Kbis n'est pas nécessaire (notes de la mission, N.M. 33 Doc 1-329). Il convient de rappeler que tout commerçant personne physique doit au plus tard dans le délai de 15 jours à compter du début de son activité commerciale demander son inscription au registre du commerce et des sociétés. L'extrait du registre concernant les personnes physiques commerçantes est appelé "extrait K". L'immatriculation des sociétés commerciales doit intervenir au plus tôt après l'accomplissement des formalités de constitution et de publicité. L'extrait du registre concernant les sociétés est appelé "extrait K bis".

#### 5. Les informations relatives au responsable pénal présumé

##### > 910

Il convient d'indiquer : le nom, le prénom, l'état civil complet, les fonctions dans l'entreprise, l'existence éventuelle d'une délégation de pouvoirs... (voir chapitre 7). La loi n° 2003-1119 du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité, qui a complété les articles L. 8113-2 et L. 8112-5 du code du travail en dotant les inspecteurs et contrôleurs du travail du droit de demander aux employeurs de justifier de leur identité et de leur adresse, permet de recueillir l'état civil exact de la personne physique à qui peut être imputée une infraction au code du travail et de consigner ainsi l'identité précise du pénalement responsable dans le procès-verbal correspondant (voir n°259 s.). L'identité et l'adresse pourront être valablement justifiées par les pièces habituelles (carte nationale d'identité, permis de conduire, passeport en ce qui concerne l'identité ; carte grise, carte électorale, carte internationale d'assurance automobile, quittances pour l'adresse).

#### 6. Les «codes NATINF»

##### > 911

Il s'agit d'une numérotation relative à la nature des infractions, selon un classement établi par le ministère de la justice. Ces «codes» sont exhaustifs, ils visent toutes les infractions, quelles que soient les réglementations concernées. Ils permettent de rédiger les citations et d'opérer des statistiques. Ils sont à jour de la recodification du code du travail et sont consultables sur le site : <http://natinf.justice.ader.gouv.fr/>. Bien que leur indication ne soit pas obligatoire, il est souhaitable de les faire figurer sur la première page du procès-verbal. Certains parquets l'exigent d'ailleurs explicitement des services verbalisateurs.

#### B. Les constats

##### > 912

L'objectif du procès-verbal est de rassembler dans un document l'ensemble des données qui permettront au parquet de poursuivre un délinquant ou un contrevenant pour infraction à une ou plusieurs dispositions du code du travail et au tribunal, le cas échéant, de le condamner. L'élément fondamental, indispensable à l'action du parquet, comme à la conduite des débats devant le tribunal et à la décision de sanction est le constat de l'infraction, mention des faits personnellement constatés par l'agent verbalisateur.

D'une manière générale, les infractions se répartissent en deux groupes :

- la commission de faits interdits par la législation ou la réglementation,
- l'omission ou la non exécution d'obligations prescrites par la législation ou la réglementation.

Les points évoqués ci-dessous viennent en complément de ceux figurant au chapitre 6 "Le constat des infractions".

#### 1. La description écrite des faits constatés

##### > 913

La constatation de l'infraction par procès-verbal est la description du ou des faits qui la caractérisent et que l'agent de contrôle a personnellement constaté. Pour l'agent, ce constat exige de voir, d'entendre, de se rendre compte par lui-même que ce ou ces faits existent et ou ont existé à un moment donné.

Lorsque ces constatations sont le fait de plusieurs agents, leur traduction dans le procès-verbal doit être individualisée, chaque agent ne pouvant rapporter que ce qu'il a personnellement constaté (article 429 du code de procédure pénale).

Ces constatations doivent être complètes, précises –les approximations doivent impérativement être bannies– et détaillées afin que le parquet, puis les juges du siège puissent disposer de tous les éléments leur permettant de déduire l'existence de l'infraction. La qualité de l'enquête de l'agent de contrôle est d'ailleurs souvent mise en exergue par les juges notamment lors des accidents du travail ("Que comme l'a excellemment relevé l'inspecteur du travail, l'accident trouve son origine dans l'absence de précisions dans le travail à effectuer" Crim. 26 septembre 2000 LE GOFF SHELL CHIMIE).

Les inspecteurs du travail tiennent le droit, sous le seul contrôle des autorités dont ils relèvent, d'écrire dans leurs procès-verbaux tout ce que selon leur conscience ils estiment nécessaire à l'accomplissement de leur mission (Crim. 25 février 1992 Inspecteur Z). En cas d'accident du travail, il importe que l'enquête soit réalisée le plus tôt possible même si la jurisprudence considère que le procès-verbal ne peut être annulé dès lors que l'agent de contrôle a pu procéder aux constatations nécessaires caractérisant l'infraction (Crim. 3 juin 1986 SCREG ; Crim. 25 février 1997 PENTCHEFF).

Ces constatations doivent donc porter sur les faits qui établissent chacun des éléments de l'infraction :

- l'assujettissement à l'élément légal,
- l'existence de l'élément matériel,
- dans certains cas, l'élément intentionnel.

#### 2. La constatation des faits établissant l'assujettissement à l'élément légal

##### > 914

La constitution de l'infraction nécessite que :

- son auteur soit assujéti à l'obligation ou l'interdiction qui fonde l'infraction,
- les faits ne soient pas prescrits au moment du constat.

##### a. Assujettissement

La plupart des textes d'incrimination du code du travail étant liés à l'emploi de salariés, il suffit donc de rappeler le constat de l'emploi d'un ou de plusieurs salariés pour prouver l'assujettissement.

Il est parfois nécessaire de rappeler la base juridique de la compétence de l'inspecteur du travail, par exemple :

- pour des textes hors du code du travail (code de la sécurité sociale, code pénal, etc.),
- en matière d'inspection du travail agricole ou d'inspection du travail des transports...

Lorsque pour caractériser une infraction, il est nécessaire d'identifier les salariés concernés, leurs noms doivent être mentionnés dans le corps du procès-verbal. En cas d'impossibilité, l'agent doit en indiquer les raisons et caractériser le plus précisément possible les salariés concernés ainsi que leurs conditions matérielles d'activité (vêtements, outils, situations de travail, etc.).

La loi du 26 novembre 2003 (voir n° 259 et s. et 910) permet désormais aux agents de contrôle de demander communication de son identité et de son adresse à toute personne employée sur un lieu de travail et à l'employeur. Par ailleurs, certains textes prévoient des conditions supplémentaires d'assujettissement qu'il faudra mentionner impérativement dans le procès-verbal.



Ainsi, par exemple :

- seuil d'effectifs pour les infractions en matière d'institutions représentatives du personnel,
- existence du mandat pour les délits d'entrave,
- date d'acquisition des équipements de travail,
- nature des travaux réalisés (infractions au décret du 8 janvier 1965 ou du décret du 1<sup>er</sup> septembre 2004),
- activité de l'établissement pour les contraventions aux salaires conventionnels étendus par arrêté d'extension.

De plus, dans certains cas, l'assujettissement à l'élément légal dépend de la qualité de l'auteur de l'infraction : maître d'ouvrage, entreprise utilisatrice et/ou entreprise extérieure, constructeur d'équipements de travail, fournisseur de produits, etc. Il est impératif de mentionner cette qualité dans le procès-verbal.

**> 915**

Enfin, dans le procès-verbal, la mention des constatations sur l'assujettissement à l'élément légal s'accompagne du rappel de l'obligation ou de l'interdiction légale en cause avec ses références de textes. Ce rappel se limite aux références précises et à une synthèse du contenu des textes, la copie intégrale des textes étant jointe en annexe. Il est toutefois utile de se rapprocher du parquet pour connaître son avis sur la mention des textes, complète ou non, dans le corps du procès-verbal.

**b. Prescription**

Le constat des faits doit impérativement se situer dans une période non couverte par la prescription. La date de commission de l'infraction doit donc être impérativement rappelée de manière précise.

**3. La constatation des faits établissant l'élément matériel de l'infraction**

**> 916**

L'élément matériel est constitué du ou des faits qui enfreignent l'obligation ou l'interdiction visée par le texte répressif. Les constats et les énonciations doivent être suffisamment circonscrits avec clarté et précisions (Crim. 17 décembre 1991 METZ).

Pour établir l'élément matériel de l'infraction, les agents de contrôle doivent procéder à un travail de collecte et d'analyse. Les faits constitutifs de l'infraction doivent donc être précis et replacés dans le contexte de l'entreprise ou du lieu de travail, de l'organisation et du processus de travail.

Par exemple, pour les infractions à la sécurité sur les chantiers du bâtiment :

- noms et qualités des différents acteurs de l'opération concernés : maître d'ouvrage, entreprises, coordonnateur santé-sécurité, etc.,
- noms et qualification des salariés exposés,
- nature de la construction ou de l'intervention,
- description des lieux où est commise l'infraction,
- description des tâches exécutées,
- risques encourus : hauteur du plan de travail non protégé, profondeur et largeur de la tranchée non blindée, etc.,
- caractéristiques des protections collectives ou individuelles utilisées, prévues et non mises en œuvre ; absence, insuffisance, inadéquation au risque, absence de mise à disposition sur le chantier de ces mêmes protections,
- description de l'environnement lorsqu'il peut entraîner une aggravation des blessures auxquelles les salariés sont susceptibles d'être exposés.

**> 917**

Il est également fort utile d'une manière générale :

- de mentionner avec précisions les documents intéressants relatifs au procès-verbal en les annexant en tant que pièces jointes si nécessaire,
- d'expliquer les termes techniques utilisés,

- de joindre des croquis, schémas, plans, etc.,
- de joindre des photos en indiquant les dates et heures de prise de vue. Ces photos seront particulièrement efficaces pour les procès-verbaux dressés suite à une décision d'arrêt temporaire des travaux –respectée ou non– prise en application de l'article L. 4731-1 du code du travail (une ou plusieurs photos prises lors de l'arrêt des travaux, une ou plusieurs photos prises lors de la reprise des travaux ou lors du constat de la reprise des travaux sans autorisation). Cependant, la pratique des photographies ne s'appuie sur aucune base juridique, ne doit pas être systématisée et ne paraît donc justifiée que dans la mesure où les photos viennent à l'appui du procès-verbal.

En effet, comme l'indique la MICAPCOR (lettres du 18 mars 1988 et 23 février 1994), la pratique des photographies est déconseillée en tant qu'outil d'investigation (risque d'atteinte à la vie ou à la propriété privée, risque de divulgation de secrets de fabrication, difficultés d'interprétation, risque d'affaiblissement des autres constatations).

Tous ces documents, sans toutefois remplacer les constatations personnelles et directes des agents de contrôle et leur force probante et sans les généraliser à toutes les procédures, facilitent la compréhension de la situation et des problèmes par les juges.

**> 918**

En revanche, pour certaines infractions, il est nécessaire également de constituer le faisceau d'indices susceptibles de les caractériser :

- différences de traitement subies par un représentant du personnel (entrave ou discrimination),
- propos tenus par leur auteur (refusant un droit, inexacts, injurieux, menaçants) pour caractériser le délit d'obstacle ou d'outrage,
- délits de marchandage pouvant être établis en grande partie sur de simples déclarations. Ainsi, la Cour de cassation a admis qu'en cas de difficultés pour établir les éléments constitutifs d'une infraction, de multiples irrégularités en rapport avec l'infraction reprochée pouvaient caractériser le mauvaise foi du prévenu et son intention de frauder la loi (Crim. 15 février 1994 MARX).

Dans ces deux derniers cas, ces propos et déclarations doivent être rapportés de façon littérale et entre guillemets. Il convient donc d'être particulièrement rigoureux lorsque des déclarations doivent figurer dans un procès-verbal. L'instruction technique du 28 mars 2002 apporte des précisions sur les conditions dans lesquelles ces déclarations doivent être recueillies (voir n° 623 et s.).

**4. La constatation des faits établissant l'élément intentionnel**

**> 919**

L'élément intentionnel doit systématiquement être mentionné dans les procès-verbaux établis pour des infractions délictuelles. Il convient de distinguer clairement l'élément intentionnel des délits du code du travail qui sont tous volontaires, de celui des délits d'imprudence relevant du code pénal qui sont involontaires. Dans le procès-verbal, la relation des constatations de l'élément intentionnel doit strictement se limiter aux faits constatés. Pour les infractions contraventionnelles, cette exigence n'est pas requise. Toutefois, tout élément permettant d'établir devant le juge que le contrevenant avait connaissance de l'infraction relevée ne peut qu'accroître la qualité du procès-verbal et la conviction du juge. L'exigence de démonstration de l'élément intentionnel des délits connaît deux degrés permettant de la classer en deux catégories :

**a. Les délits fondés sur le manquement à une obligation particulière, précise ou formelle**

**> 920**

Dans cette hypothèse, la jurisprudence criminelle déduit l'intention coupable de la seule constatation "de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire". Il s'agit notamment des délits :

- à la sécurité,
- aux règles du travail temporaire,



- de travail dissimulé,
- d'entrave lorsqu'il résulte de la violation d'une obligation particulière (licenciement de salarié protégé sans autorisation, absence de réunion mensuelle du comité d'entreprise, etc).

Dans ces hypothèses, l'élément intentionnel se déduisant du manquement à l'obligation, la démonstration de l'élément intentionnel n'est pas nécessaire. Il peut cependant s'avérer utile de mentionner dans le procès-verbal les éléments de nature à conforter sa preuve (rappels antérieurs de la réglementation, refus de mise en conformité, manquement à l'obligation générale d'évaluation des risques, interventions antérieures des représentants du personnel ou des organismes de prévention tels que la CRAM ou l'OPPBTP).

**b. Les autres délits pour lesquels la preuve d'une volonté consciente d'enfreindre une prescription légale doit être rapportée**

**> 921**

Il s'agit notamment des délits suivants :

- discrimination,
- marchandage,
- recours aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

La caractérisation de l'élément intentionnel devient dès lors indispensable pour le constat de l'infraction. La technique du faisceau d'indices sera alors largement utilisée.

**5. La force probante des constatations**

**> 922**

En dérogation à l'article 430 du code de procédure pénale, l'article L. 8113-7 du code du travail dispose que les procès-verbaux dressés par les inspecteurs et les contrôleurs du travail ainsi que les fonctionnaires de contrôles assimilés font foi jusqu'à preuve du contraire dès lors que leur auteur rapporte ce qu'il a vu, entendu ou constaté personnellement (voir n° 621 et 622). Ils ont pour leur surplus valeur de simples renseignements (Crim. 4 avril 1991 LEDERMAN).

On constate toutefois que la valeur probante des constats des agents de l'inspection du travail est plus forte que celle des officiers de police judiciaire (simples renseignements) mais moins que celle des agents des douanes (inscription en faux).

Il faut noter également que le procès-verbal n'est pas le seul moyen d'établir une infraction qui peut aussi être prouvée par constat d'huissier, témoignages (Crim. 12 mai 1983, Dame veuve MINVIELLE LAROUSSE). La rédaction de cette partie, clef du procès-verbal, doit donc faire l'objet de la plus grande attention et doit clairement distinguer des autres parties. elle débute, le cas échéant pour chaque agent, par la formule "*Nous avons constaté ce qui suit...*"

**6. Le lieu du constat**

**> 923**

Lorsque les éléments constitutifs de l'infraction ont été constatés en plusieurs endroits, il importe de préciser dans quel endroit et à quel moment chacun d'entre eux l'a été. Le lieu de constat de l'infraction, déterminant pour la compétence géographique de l'agent (voir n° 215 et s.), n'est pas uniquement celui de la commission mais peut également être celui où les éléments constitutifs de l'infraction peuvent être constatés (Crim. 7 octobre 1987 ROBATEL). Il en est ainsi lorsque l'infraction est constatée à partir de documents ou de registres tenus dans un autre lieu que celui de sa commission (ex. : durée du travail, entrave au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel).

La collaboration entre plusieurs agents de contrôle peut de plus s'avérer particulièrement nécessaire dans plusieurs cas de figure : éléments constitutifs de l'infraction situés dans plusieurs ressorts géographiques, entreprise avec multiples

établissements, chantiers ou lieux de travail, opérations de sous-traitance sur des sites multiples. Rappelons pour mémoire que la Cour de cassation dans un arrêt du 16 septembre 2003 a validé un procès-verbal dressé par plusieurs agents de contrôle d'un même département (voir n° 217 et 907).

**7. Les déclarations et la confidentialité des plaintes**

**> 924**

En application de l'article 15 c) de la convention n° 81, il ne doit jamais être indiqué que les constatations donnant lieu à procès-verbal ont pour origine une plainte et encore moins, mentionner l'auteur de la plainte (voir n° 237, 623, 630 et s. et 1023). Pourtant, l'article 12 de la même convention "*autorise les inspecteurs du travail à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales*".

L'instruction ministérielle du 28 mars 2002 indique que la contradiction entre ces deux textes n'est qu'apparente. En effet, l'obligation de confidentialité s'impose à l'agent de contrôle chaque fois qu'un ou des salariés lui ont demandé son intervention ou lui ont signalé un manquement de l'employeur et il ne doit dès lors pas indiquer qu'il a agi suite à une plainte. Cette obligation n'existe plus dès lors que l'agent de contrôle agit de sa propre initiative et qu'il sollicite lui-même le témoignage des personnes qu'il veut interroger. En effet, il peut tirer des entretiens qu'il a avec l'employeur ou le personnel de l'entreprise des éléments susceptibles de compléter utilement le contenu du procès-verbal de manière à apporter au juge le maximum d'informations.

Il reste donc possible de recueillir, lors du contrôle, les déclarations du ou des salariés à l'origine de la plainte en reprenant celle-ci sous la forme de déclaration(s) intégrée(s) au procès-verbal et en veillant aux règles protectrices mentionnées dans l'instruction ministérielle du 28 mars 2002 (voir n° 630).

**> 925**

Cependant, si des déclarations fournies par des salariés n'ont pas le caractère de la force probante, elles peuvent, ajoutées aux autres éléments du constat, valablement emporter la conviction du juge (Crim. 4 mai 1993 CHARPIN). L'utilisation de telles déclarations ne saurait remplacer le constat matériel sur place, élément fondamental du procès-verbal. Mais, dans certains domaines (reconstitution des circonstances d'un accident du travail, discrimination, harcèlement sexuel ou moral, dissimulation d'heures de travail, etc.), le recueil des déclarations des salariés concernés ou témoins des faits peut s'avérer indispensable.

Enfin, le fait pour un salarié de porter à la connaissance de l'inspecteur du travail des faits concernant l'entreprise qui lui paraissent anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne constitue pas en soi une faute (Soc. 14 mars 2000 PITRON).

**8. L'audition de l'employeur**

**> 926**

Aucune disposition du code du travail n'impose aux agents de contrôle de procéder à l'audition du chef d'entreprise lorsqu'ils constatent une infraction par voie de procès-verbal mais il paraît difficile de concilier le respect du principe du contradictoire et des droits de la défense en s'abstenant d'entendre l'employeur sur les faits relevés dans le procès-verbal (voir aussi n° 932).

**C. La qualification des infractions**

**> 927**

Les constats sont suivis d'une analyse, plus ou moins développée, permettant leur qualification par référence à une infraction pénale, objet du procès-verbal. Cette analyse et les déductions qui en découlent doivent être clairement séparées des constatations (absence de force probante : voir n° 919). Dans certains cas (droit syndical, entrave au libre exercice des



missions des représentants du personnel, marchandage, etc.), l'agent de contrôle, outre la description des faits matériels devra mettre en évidence le lien entre les faits constatés et la qualification que le juge sera amené à en donner. À chaque fois que nécessaire, les éléments permettant d'apprécier l'intention délictueuse ou l'imprudence de l'employeur doivent être mis en évidence.

**> 928**

L'agent développe dans cette partie du procès-verbal l'analyse de la situation et les déductions –en particulier sur l'élément intentionnel– permettant d'établir que les faits constatés constituent une infraction, la qualification des faits en infraction étant une prérogative des magistrats. Il indique ensuite le ou les textes des sanctions (en les reproduisant le cas échéant) en rappelant celles auxquelles expose l'infraction en fonction des circonstances de l'affaire (notamment lorsque le nombre des amendes et en fonction du nombre de salariés).

L'amende sera calculée par le tribunal en fonction des indications données dans le procès-verbal sans qu'il soit besoin d'indiquer à nouveau le nombre de salariés concernés dans le corps du jugement (Crim. 11 décembre 1979). En revanche, lorsque l'agent de contrôle aura constaté que plusieurs salariés sont concernés par l'infraction, il devra le mentionner expressément dans le corps du procès-verbal et à défaut, rapporter par tout moyen de preuve l'identité des salariés visés. La nouvelle rédaction des articles L. 8113-2 et L. 8112-5 du code du travail sur la possibilité pour les agents de contrôle de demander l'identité et l'adresse de toute personne employée sur un lieu de travail facilitera cette tâche. Cependant, l'absence de liste nominative n'est pas une cause de nullité de la procédure (Crim. 2 octobre 1987 MONTALEYTANG).

**D. L'imputabilité**

**> 929**

Il est indispensable de mentionner l'identité de la ou des personnes physiques et ou morales à qui l'infraction paraît imputable ainsi que les éléments complémentaires destinés à éclairer le tribunal. En complément des éléments d'information mentionnés plus haut, les règles suivantes doivent être appliquées.

**1. Concernant la responsabilité de la personne physique**

L'agent doit mentionner dans le procès-verbal l'état civil de la personne, ou des personnes, à qui l'infraction peut être imputée (voir n° 700 et s.) : nom, prénoms, nationalité, adresse, date et lieu de naissance, responsabilité dans l'entreprise, ainsi que leur éventuelle délégation de pouvoir. La commission d'une infraction peut être le fait de plusieurs coauteurs (travail temporaire, marchandage et/ou prêt illicite de main d'œuvre). Dans cette hypothèse, les règles rappelées ci-dessus doivent être appliquées à chacun des co-auteurs.

**> 930**

La circulaire du ministère de la justice du 11 octobre 2000 apporte par ailleurs des précisions utiles sur la responsabilité pénale de la personne physique en matière d'accident du travail après la loi du 10 juillet 2000. Elle précise ainsi que la loi ne doit aucunement conduire à une atténuation de la répression dans le domaine du droit du travail. La jurisprudence de la Cour de cassation a confirmé cette interprétation (voir n° 809 et s.).

**2. Concernant la responsabilité de la personne morale**

Lorsque la responsabilité de la personne morale est prévue par les textes (n° 732 et s.), l'agent le rappellera en faisant état de la forme de la société et de l'identité de son représentant ayant commis les faits pour son compte. Il devra alors préciser l'existence ou non de représentants du personnel, et dans l'affirmative en communiquer les noms, afin que le ministère public puisse les aviser des dates et heure d'audience (article R. 131-36 du code pénal).

**> 931**

La responsabilité des personnes physiques et morales sont cumulatives mais il appartient au parquet de poursuivre soit

la personne morale, soit la personne physique, soit les deux. La transmission du procès-verbal au parquet ne doit pas être retardée en cas d'absence de réponse dans un délai raisonnable à la demande d'état civil, mais cette carence doit être signalée au parquet avec une note précisant toutes les informations recueillies sur l'identité de la personne ou des personnes pénalement responsable(s) lors de l'établissement du procès-verbal.

**3. La détermination de la responsabilité**

**> 932**

La recherche et la détermination définitives du ou des responsables sont de la compétence du parquet puisque la désignation de la personne contre laquelle la poursuite doit être intentée incombe à la partie poursuivante (Crim. 10 décembre 1991 NOEL). Toutefois, le procès-verbal doit mentionner toutes les informations nécessaires pour faciliter le travail de ce dernier :

- informations relatives aux circonstances de fait entourant la commission de l'infraction,
- informations relatives à l'échelle des responsabilités et des pouvoirs dans l'entreprise ou l'établissement et désignation nominative de leurs titulaires et plus spécifiquement en matière de droit du travail,
- informations et commentaires relatifs au circuit habituel de prise de décision dans l'entreprise (rôle des différents échelons hiérarchiques),
- désignation, le cas échéant, des différents responsables hiérarchiques étant intervenus dans le processus ayant abouti à la réalisation de l'infraction : part effective de chacun d'entre eux, nature de cette participation (initiative personnelle ou application d'une directive provenant d'un supérieur),
- recherche d'une éventuelle délégation de pouvoirs lors de l'enquête ou lors de l'envoi du courrier annonçant le relevé des infractions par voie de procès-verbal.

L'auteur du procès-verbal commentera le cas échéant la délégation invoquée par le chef d'entreprise (voir n° 711 et s.) :

- forme de la délégation (libellé, date, objet), conditions d'exercice effectif de cette délégation (moyens techniques et disciplinaires du titulaire de la délégation de mise en œuvre de ces moyens),
- statut du titulaire de la délégation dans l'entreprise : qualification et position hiérarchique, salaire, formation reçue en vue d'exercer les responsabilités transférées.

Une copie écrite de chaque délégation de pouvoirs sera jointe en annexe au procès-verbal et, si nécessaire, commentée.

*NB : Lorsque l'agent de contrôle relève par procès-verbal une infraction ayant fait l'objet précédemment d'une mise en demeure, il doit vérifier que la personne physique à laquelle a été notifiée la mise en demeure est la même que celle visée dans le procès-verbal.*

**4. Le rappel des antécédents**

**> 933**

Il peut être fort utile, afin d'améliorer la qualité rédactionnelle et de suivi des procédures pénales, de rappeler les antécédents :

- de l'employeur : procédures antérieures, rappels précédents de la réglementation faits par l'inspection du travail et/ou les organismes de prévention, autres infractions relevées, comportements, interventions antérieures des représentants du personnel, etc.
- de l'entreprise : manquements graves et répétées, rappels précédents de la réglementation ainsi que les circonstances éventuellement particulièrement difficiles du contrôle, etc.

**5. L'information de la personne à qui l'infraction paraît imputable**

**> 934**

Dans tous les cas, après le constat et avant la transmission au parquet, l'agent verbalisateur informe l'auteur présumé. Si ce dernier présente des observations, elles doivent être transmises au parquet après avoir fait le cas échéant d'une analyse par l'agent verbalisateur. Par la même occasion, l'état civil de la personne doit être demandé ainsi que l'existence éventuelle



d'un délégation de pouvoirs. Ces éléments, ainsi que les éléments de défense présentés par l'employeur dans sa réponse doivent être ajoutés au procès-verbal et si nécessaires être commentés. Une lettre type figure en annexe IV.

### **E. Les renseignements complémentaires à l'attention du tribunal**

#### **> 935**

L'agent de contrôle indiquera dans cette partie du procès-verbal les autres éléments d'information concernant l'infraction, notamment en ce qui concerne ses conséquences, les enjeux et l'attitude du responsable vis-à-vis de la légalité. Ces informations, qui doivent être basées sur des faits ou des éléments objectifs excluant tout jugement de valeur, peuvent éclairer le parquet et le tribunal dans la détermination de la gravité des faits, de la recherche de l'élément intentionnel de l'infraction ou la faute personnelle du responsable pénal et par conséquent des sanctions à appliquer.

Ces informations complémentaires peuvent être recueillies, en tant que de besoin, auprès d'autres services ou organismes, de salariés et/ou de témoins et, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, le marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre, auprès des fonctionnaires autorisés par la loi à se communiquer entre eux des informations (articles L. 8271-2 et L. 8271-12 du code du travail).

Il en sera de même lorsque plusieurs procès-verbaux sont établis simultanément ou si la personne physique et/ou morale a déjà été poursuivie et ou condamnée antérieurement. Dans la mesure où plusieurs infractions sont relevées dans le même procès-verbal, chacune d'elles doit faire l'objet de paragraphes spécifiques comprenant les constatations proprement dites, la référence aux textes et l'analyse et les déductions. En revanche, les paragraphes concernant l'imputabilité et les renseignements complémentaires à l'attention du tribunal sont communs à toutes les infractions.

### **F. La clôture du procès-verbal**

#### **> 936**

Cette partie a pour objet essentiel de rappeler le nombre d'infractions constatées, l'article ou les articles d'incrimination et les pénalités applicables. Les règles concernant la multiplicité des amendes seront rappelées en précisant le nombre total de salariés concernés par la ou les infractions constatées (voir n° 1345 et s.). A la formule "*nous avons en conséquence rédigé le présent procès-verbal*", il convient d'ajouter pour les infractions délictuelles "*faisant foi jusqu'à preuve du contraire*".

Le procès-verbal se termine par la date de la clôture qui est celle de la rédaction définitive du procès-verbal par l'agent verbalisateur, avant sa transmission au parquet. Ce procès-verbal doit impérativement être signé par le ou les agent(s) verbalisateur(s) en application de l'article 429 du code de procédure pénale (Crim. 7 novembre 2000 LESCOUZERES).

#### **> 937**

Si plusieurs infractions ont été constatées au cours d'un même contrôle ou de contrôles successifs, les règles suivantes doivent être adoptées :

- s'il s'agit d'infractions devant être jugées par un même tribunal et relevant de matière différentes, un procès-verbal distinct par matière sera établi. Ainsi, pour les délits, il convient de rédiger des procès-verbaux différents pour des infractions à la création ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et pour des infractions à la sécurité des travailleurs,
- s'il s'agit d'infractions relevant de tribunaux différents (tribunal de police et tribunal correctionnel) :
  - lorsque ces infractions concernent la même matière, elles sont constatées dans un même procès-verbal transmis au procureur de la République (ex : accident du travail avec infraction aux dispositions du décret du 8 janvier 1965 : délit et absence de visite médicale : contravention ; travail dissimulé : délit et absence de registre unique du personnel : contravention),
  - lorsque les infractions constatées concernent des matières différentes, des procès-verbaux distincts traiteront les délits relevant du tribunal correctionnel et les contraventions relevant du tribunal de police.

Dans tous les cas où plusieurs procès-verbaux sont établis, il convient de signaler sur chacun dans le paragraphe contenant les renseignements complémentaires à l'attention du tribunal que d'autres infractions ont été constatées et qu'elles ont fait l'objet de procès-verbaux différents. Ils doivent être tous transmis simultanément au parquet et l'attention de celui-ci devra être attirée sur l'existence de plusieurs procès-verbaux. Dans tous les cas de figure, une note de synthèse à l'attention du parquet devra être établie par l'agent de contrôle afin d'attirer l'attention du parquet. Un contact direct avec le parquet lors de la transmission de la procédure (contact téléphonique, remise directe...) peut s'avérer fort utile.

Enfin, dans le cas d'infractions imputables à deux chefs d'entreprise (par exemple, en matière de marchandage, le prestataire de main-d'œuvre et l'utilisateur), un seul procès-verbal doit être établi mais l'identité des deux chefs d'entreprise est mentionnée dans le paragraphe concernant l'imputabilité.

### **-2° Le délai d'établissement du procès-verbal**

#### **> 938**

L'article 66 du code de procédure pénale (rédaction des procès-verbaux sur le champ) n'est pas applicable aux procès-verbaux de l'inspection du travail et de ce fait, un procès-verbal rédigé et/ou transmis tardivement n'est pas nul sous réserve des règles de prescription (Crim. 26 novembre 1991 LARABURE, Crim. 28 mai 1991 TATRY). Toutefois et afin d'améliorer la qualité de la rédaction et l'efficacité de la procédure devant le tribunal, ce délai doit être le plus court possible. L'instruction technique du 28 mars 2002 précise que le procès-verbal doit être transmis au directeur départemental dans un délai maximum d'un mois suivant la dernière constatation.

Un délai supérieur peut toutefois être toléré en cas de constats ou d'infractions particulièrement complexes ou lorsque des recherches et/ou enquêtes complémentaires sont nécessaires. Il doit être extrêmement réduit en matière d'obstacle, d'outrage ou de voies de fait. La recherche de l'identité de la personne à qui l'infraction est susceptible d'être imputée ne doit en aucun cas allonger le délai de transmission au parquet.

#### **> 939**

Le procès-verbal ne doit pas en tout état de cause être clos et transmis après écoulement du délai de prescription fixé respectivement à un an en matière contraventionnelle et à 3 ans en matière délictuelle. Le point de départ du délai de prescription est la date à laquelle l'infraction a été commise (infraction instantanée) ou a pris fin (infraction continue) (voir n° 116 s. et 127). Toutefois, les actes d'instruction et de poursuites interrompent la prescription. La chambre criminelle de la Cour de cassation (17 décembre 1991, Bull. 483 et 28 juillet 1975 BARBARIN) a estimé que le procès-verbal de l'inspecteur du travail était un acte d'instruction ou de poursuite et de ce fait constituait un acte interruptif de la prescription.

Cependant, la prescription ne pouvant être interrompue que par un acte de procédure, le procès-verbal ne constitue un tel acte que lorsqu'il est rédigé et clos. La transmission tardive d'un procès-verbal au procureur n'est pas une cause légale de nullité (Crim. 7 novembre 2000 LESCOUZERES).

### **-3° Règles spécifiques aux transports**

#### **> 940**

Sur la base de l'article 2 de l'ordonnance du 23 décembre 1958 modifiée, les agents de contrôle sont également compétents pour relever les infractions à la réglementation sur les conditions de travail dans les transports routiers.

#### **> 941**

Les infractions à la réglementation sociale européenne constatées lors de contrôles sur route ou au siège des établissements doivent être relevées, en principe, à l'encontre des chefs d'entreprise ou de leurs représentants. Il conviendra de rechercher notamment si l'employeur a satisfait aux obligations définies par le règlement CEE n° 561-2006 (ancien règlement du 20 décembre 1985) relatif à l'organisation du travail des conducteurs, à la vérification périodique du respect de la



réglementation et aux mesures à prendre pour que les infractions constatées ne se reproduisent pas. L'agent de contrôle avise par courrier l'auteur présumé des infractions constatées et lui indique qu'il dispose d'un délai de 15 jours pour lui présenter ses éventuelles observations.

Par ailleurs, l'article 9 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs prévoit le principe de la responsabilité totale ou partielle d'intervenants dans la chaîne du transport (expéditeur, commissionnaire, affréteur, mandataire, destinataire ou tout autre donneur d'ordre) lorsque les infractions à la réglementation des conditions de travail et de leur sécurité leurs sont imputables. Les agents de contrôle doivent donc attacher toute leur importance aux déclarations du conducteur, notamment lors des contrôles sur route, ou de l'employeur visant à l'imputer à l'un des tiers susvisés.

**> 942**

Lorsqu'à l'occasion d'un contrôle sur route, les infractions constatées, relatives au transport des matières dangereuses et aux temps de conduite et de repos dans les transports routiers publics ou privés ont donné lieu, de la part de l'agent verbalisateur, à une mesure d'immobilisation du véhicule, mention de cette mesure doit être faite dans le procès-verbal et le volet 2 de la fiche d'immobilisation doit y être joint.

**Section 3**

**La transmission du procès-verbal**

**> 943**

Les procès-verbaux sont transmis par le directeur du travail au procureur de la République ainsi qu'à un certain nombre de personnes désignées par les textes L'instruction technique du 28 mars 2002 fixe les règles applicables en la matière. Elles sont rappelées ci-dessous.

**-1° Le rôle du directeur du travail**

**> 944**

Après rédaction par l'agent de contrôle, le procès-verbal est transmis au directeur départemental qui procède lui-même, ou fait procéder par un directeur adjoint, à son examen. Ce rôle lui est dévolu par l'article R. 8122-5 du code du travail (sur l'organisation des services déconcentrés) : *“En matière d'inspection de la législation du travail et de prévention des risques professionnels, il coordonne l'action de ses services avec les autres services de l'État et les organismes chargés de la prévention ou du contrôle. À ce titre, il est chargé des relations avec les services judiciaires sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail”.*

Cet examen porte sur l'applicabilité des textes invoqués et d'une manière générale sur la légalité du procès-verbal ainsi que ses qualités rédactionnelles. Le directeur du travail notifie rapidement ses observations au rédacteur du procès-verbal pour rectification éventuelle et clôture. Dans la mesure où l'agent de contrôle concerné n'estimerait pas devoir donner suite aux observations formulées, il adressera en l'état son procès-verbal au directeur départemental qui le transmettra ensuite au procureur de la République en y joignant, le cas échéant, une lettre d'accompagnement exposant son avis sur le dossier. Une copie de cette lettre devra être adressée à l'agent de contrôle concerné. Le directeur du travail n'a pas à signer le procès-verbal de l'agent de contrôle.

**> 945**

L'arrêt VASSIA (Crim. 28 janvier 1997) a par ailleurs reconnu la possibilité pour un agent de contrôle de transmettre directement au parquet le procès-verbal, le principe de transmission du procès-verbal au directeur du travail ne reposant que sur une norme administrative n'ayant aucun effet sur la légalité des procès-verbaux. Enfin, l'article L. 8271-7 du code du travail prévoit la possibilité d'une transmission directe au parquet du procès-verbal en matière de travail dissimulé dès lors que des infractions aux dispositions de l'article L. 8221-1 du code du travail ont été relevées. Toutefois, la MICAPCOR précise que dans ce cas, les agents de contrôle devront transmettre pour information un exemplaire du procès-verbal au

directeur du travail afin que ce dernier en ait connaissance avant la tenue des réunions du comité opérationnel de lutte contre le travail illégal (COLTI) et puisse en faire assurer le suivi administratif par la section centrale travail.

**-2° Le rôle de l'inspecteur du travail**

**> 946**

Les contrôleurs du travail exerçant leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail, il appartient à ces derniers, responsables de leur section, d'examiner et de transmettre les procès-verbaux des contrôleurs au directeur du travail sous bordereau par voie hiérarchique donnant à ce dernier l'assurance qu'ils ont bien eu connaissance de la procédure engagée. L'inspecteur du travail n'a pas à signer le procès-verbal du contrôleur.

Il est nécessaire que l'inspecteur du travail apporte son soutien, liée à sa qualité de responsable de service, pour aider, le cas échéant, le contrôleur lors de la rédaction du procès-verbal notamment en ce qui concerne la qualité de la rédaction (notion d'appui technique et juridique, pré-contrôle de légalité).

**-3° Les délais de transmission**

**> 947**

En dehors des règles relatives à la prescription, il n'existe pas de délai de transmission des procès-verbaux de l'inspection du travail. Cependant, et afin de sensibiliser au maximum les parquets sur la gravité des infractions commises et par conséquent de faciliter la mise en œuvre de poursuites pénales, il est impératif que cette transmission soit réalisée dans les délais les plus brefs possibles. L'instruction technique indique ainsi que les procédures doivent être transmises, sauf cas exceptionnels, dans un délai n'excédant pas deux mois après la date du dernier constat voire un mois si le directeur départemental ne propose pas de modifications au projet de procès-verbal.

**-4° Les destinataires du procès-verbal**

**A. Le procureur de la République**

**> 948**

Le procès-verbal constatant des infractions à la réglementation du travail, premier acte d'une éventuelle procédure, doit être adressé au procureur de la République compétent pour le lieu de constatation de l'infraction. Le procureur peut prendre ensuite l'initiative de le transmettre au parquet compétent en raison du domicile de la personne poursuivie. Les procès-verbaux sont des documents de nature judiciaire et sont exclusivement destinés au parquet. Selon la commission d'accès aux documents administratifs (CADA), ils doivent être assimilés à des documents de nature judiciaire et non administrative à la différence des autres documents établis par les agents de contrôle. Ils n'entrent donc pas dans le champ du titre Ier de la loi du 10 juillet 1978 modifiée par celle du 12 avril 2000 et ne sont donc communicables que dans les formes et les modalités prévues par le code de procédure pénale (avis CADA 29 juin 2001 NM 43 Doc 3-973).

En application de l'article 11 du code de procédure pénale relatif au secret de l'enquête et de l'instruction, il convient de refuser la consultation ou la communication des procès-verbaux à toute personne que celles qui en sont légalement destinataires. En effet, les auteurs du procès-verbal sont tenus au secret professionnel et les procès-verbaux ne peuvent être transmis qu'au procureur et aux autres autorités désignées par la loi.

**B. Le contrevenant**

**> 949**

L'information de la personne mise en cause n'est pas une condition de validité du procès-verbal sauf en matière de durée du travail (cf. ci-dessous). Cependant, l'information systématique par écrit doit être préconisée (respect des droits de la défense, meilleure qualité de rédaction du procès-verbal, connaissance des arguments susceptibles d'être opposés



lors de l'enquête pénale ou à l'audience). Un exemplaire du procès-verbal doit être adressé au contrevenant en lettre recommandée avec accusé de réception dès lors qu'un texte spécifique le prévoit (infraction à la durée du travail stricto sensu : article L. 8113-7 alinéa 3 du code du travail). Cette transmission est impérative car son omission entraîne la nullité de l'ensemble de la procédure pour non-respect des droits de la défense (Crim. 15 janvier 1979 RUDLOFF).

Toutefois, la transmission de ce procès-verbal peut intervenir à tout moment tant que le tribunal n'a pas été saisi des poursuites (Crim. 25 mai 1982 DE BELLAIGUE DE BUGHAS) mais la copie doit être adressée au contrevenant dans un délai sauvegardant les droits de la défense (Crim. 3 juillet 1989 JAILLANT). La mention de cette transmission doit être clairement indiquée dans le procès-verbal.

La nullité consécutive au défaut de transmission du PV au contrevenant n'affecte pas la validité du PV en ce qui concerne les autres infractions relevées (Crim. CHESNEAU 5 déc. 2000 n°00-80470).

**> 950**

Le défaut de signature sur l'exemplaire remis au contrevenant n'est pas de nature à porter atteinte aux droits de la défense (Crim. 2 octobre 1987 BEYLSTEIN). L'agent de contrôle remplit cette obligation légale en remettant le procès-verbal à l'employeur qu'il considère comme étant le contrevenant. Si lors de l'enquête préliminaire postérieure, l'employeur établit qu'il a délégué ses pouvoirs, la transmission au délégataire ne s'impose pas (Crim. 12 octobre 1993 RAMOS et KOZLE). Par ailleurs, la loi n'exclut pas la transmission par voie postale du procès-verbal (Crim. 3 juillet 1989 JAILLANT et 26 mai 1998 AYRAULT).

Cette obligation de transmission ne s'impose pas en cas de procès-verbal pour travail dissimulé par dissimulation partielle des heures de travail (Crim. 18 avril 2000 BOUSSIDAN), ni pour ceux concernant les infractions relatives aux congés payés et au repos hebdomadaire (Crim. 23 janvier 1996 CHARLOT ; Crim 4 mai 1993).

**> 951**

- Afin d'éviter toute relaxe sur ce point, il convient de respecter impérativement les règles suivantes :
- adresser systématiquement un exemplaire du procès-verbal au ou aux responsables visés sur les matières figurant dans le tableau ci-dessous (colonne de gauche) en lettre recommandée avec accusé de réception et en visant nommément le responsable pénal sur la lettre,
  - indiquer dans le procès-verbal (clôture) la date d'envoi du courrier : *"un exemplaire du présent procès-verbal a été adressé par lettre recommandée avec accusé de réception du ... à M. X, en application de l'article L. 8113-7 alinéa 3 du code du travail"*,
  - joindre l'accusé de réception en annexe,
  - respecter cette procédure si plusieurs infractions sont visées dans le procès-verbal et qu'au moins une concerne la durée du travail stricto sensu.

Le tableau ci-dessous récapitule les infractions au code du travail pour lesquelles la transmission au contrevenant est obligatoire :

Envoi obligatoire			Pas d'envoi		
Domaine	Incrimination	Répression	Domaine	Incrimination	Répression
Astreintes	L. 3.121-7 et R. 3121-1	R. 32124-4	Repos quotidien	L. 3131-1	R. 3135-1
Contingent heures supplémentaires	L. 3121-11 et D. 3121-3	R. 3124-6	Repos hebdomadaire	L. 3132-2	R. 3135-2
Contreparties heures suppl.	L. 3121-22	R. 3124-7	Travail le 1 <sup>er</sup> mai	L. 3133-4	R. 3135-3

Envoi obligatoire			Pas d'envoi		
Domaine	Incrimination	Répression	Domaine	Incrimination	Répression
Durée quotidienne	L. 3121-34	R. 3124-3	Congés payés	L. 3141-3	R. 3141-1
Durée hebdo.	L. 3121-35 à 37	R. 3124-11	Congés formation éco	L. 3142-13	R. 3143-2
Cadres	L. 3121-49	R. 3124-14	Repos hebdo jeunes	L. 3164-2	R. 3135-5
Travail de nuit	L. 3122-29 à 45	R. 3124-15	Travail dissimulé (dissimulation d'heures)	L. 8221-5	L. 8224-1
Temps partiel	L. 3123-1 à 30	R. 3124-5, R. 3124-8 et R. 3124-9, R. 3124-10	Obstacle	L. 8113-7	L. 8113-7
Travail intermittent	L. 3123-31 à 37	R. 3124-5, R. 3124-8 et R. 3124-9			
Jeunes travailleurs	L. 3162-1	R. 3165-1			
Décompte	D. 3171-8				
Apprentis	L. 6222-24	R. 6226-2			
Transport routier	Règlement communautaire 561-2006				

**C. Les destinataires particuliers**

**> 952**

- Certains destinataires particuliers doivent, dans certaines situations, recevoir un exemplaire du procès-verbal :
- l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations internationales (ANAEM) pour les infractions à l'article L. 8251-1 du code du travail,
  - le comité opérationnel de lutte contre le travail illégal (COLTI) pour les procès-verbaux relatifs au travail illégal,
  - le DIRECCTE pour information.

Les procès-verbaux ou les informations qu'ils contiennent relatifs aux différentes réglementations concernant les transports routiers permettant d'apprécier le comportement anticoncurrentiel de l'entreprise sont communiqués à l'administration chargée du contrôle technique (circulaire du premier ministre n°96-82 du 26 sept. 1996).

La transmission au préfet prévue par l'article L. 8113-7 alinéa 2 est tombée en désuétude et son absence n'est pas de nature à entacher le procès-verbal de nullité (Crim. 18 juillet 1990 CASADEBAIG).



**D. L'information de l'inspecteur du travail territorialement compétent**

**> 953**

Lorsqu'un procès-verbal vise un établissement ou un chantier, il est utile -à l'instar des courriers d'observations, mises en demeure et/ou arrêt de travaux- d'en adresser une copie pour information à l'inspecteur du travail contrôlant le siège social puis de l'avertir des suites données à la procédure. Il en sera de même pour les procès-verbaux dressés à l'occasion de contrôle sur route lorsque l'entreprise concernée n'est pas établie dans le ressort de la section de l'agent verbalisateur.

**-5° L'information des personnes intéressées et de la victime**

**> 954**

Lorsque l'intervention qui a amené l'agent de contrôle à dresser procès-verbal a été générée par la plainte d'un salarié, d'un représentant du personnel ou d'une organisation syndicale, l'auteur de la plainte doit être informé de la suite qui lui aura été réservée de manière à ce qu'il puisse, le cas échéant, exercer l'action civile. Toutefois, l'agent verbalisateur indiquera uniquement au plaignant qu'il a dressé un procès-verbal, transmis au parquet en précisant le numéro d'enregistrement attribué par le bureau d'ordre et la référence des infractions constatées. En aucun cas, il ne doit être transmis de copie de procès-verbal.

La même information peut être donnée à sa demande à toute personne ou tout organisme directement intéressé par la suite réservée aux constatations de l'agent : victime d'un accident du travail ou ses ayants droits, organismes de sécurité sociale dans le cadre de l'enquête sur la faute inexcusable, organisations syndicales.

**> 955**

Dans la majorité des infractions relevées et notamment suite à accident du travail ou lors d'entrave au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel, il appartient à l'agent verbalisateur d'informer les victimes de son action et de la transmission du procès-verbal au parquet. Cette information devra comporter des mentions identiques à celles concernant les personnes intéressées.

En matière de travail illégal, l'article L. 8223-2 du code du travail prévoit expressément que le salarié obtient des agents de contrôle les informations relatives à l'accomplissement par son employeur de la déclaration préalable à l'embauche le concernant ainsi que, dans le cas où cette formalité n'a pas été accomplie, la communication des informations relatives à son inscription sur le registre unique du personnel. La nature précise de ces informations figure à l'article D. 8223-2 du code du travail. Un modèle de lettre type d'information de la victime de l'infraction figure en annexe n° IV.

**-6° Les possibilités de refus d'accorder les aides à l'emploi**

**> 956**

L'article L. 8272-1 du code du travail prévoit que lorsqu'un agent de contrôle a constaté par procès-verbal l'existence d'une infraction définie aux articles L. 8221-1, L. 8221-3 et L.8221-3 (travail dissimulé) ainsi qu'aux articles L. 8231-1 et L. 8241-1 (marchandage et prêt de main d'œuvre irrégulier), l'autorité administrative compétente (le préfet dans la plupart des cas ou le directeur départemental sur délégation, mais aussi l'ANPE), eu égard à la gravité des faits constatés, à la nature des aides sollicitées et à l'avantage qu'elles procurent à l'employeur, peut, pendant une durée maximale de cinq ans, refuser d'accorder les aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle mentionnées par le décret n° 97-636 du 31 mai 1997 à la personne physique ou morale ayant fait l'objet de cette verbalisation, sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourront être engagées.

L'autorité administrative peut décider de refuser une aide à l'emploi ou à la formation professionnelle à une personne qui a fait l'objet d'une verbalisation pour travail dissimulé depuis moins de 5 ans à compter de la date du procès-verbal (TA Rouen 23 mai 1999 FABRY, TA Grenoble 6 juin 2001 Sarl FINANCIERE PILARSKI, CA Orléans 19 juin 2001 Sarl APSV). Le simple établissement d'un procès-verbal suffit à l'autorité administrative pour refuser une aide. Ce dispositif heurte la présomption d'innocence, mais présente une efficacité certaine.

**> 957**

Le tableau ci-dessous récapitule les aides concernées par cette possibilité de suppression (circulaire n° 2006-1 du 1<sup>er</sup> ministre du 29 mai 2006) :

Aide	Autorité compétente
Apprentissage	DIRECCTE
Soutien à l'emploi des jeunes	Pôle emploi
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Pôle emploi
Contrat d'avenir	Conseil général ou Pôle emploi
CI-RMA	Conseil général ou Pôle emploi
Contrat de professionnalisation	DIRECCTE
Aides hôtel, café, restaurant, discothèque	Pôle emploi
FSE	DIRECCTE ou ministre du travail
Exonérations de charges sociales patronales	URSSAF

Il convient donc d'organiser au niveau du comité opérationnel de lutte contre le travail illégal (COLTI) un circuit d'information de la verbalisation permettant à l'autorité administrative de prendre une décision de refus d'attribution des aides.

**-7° La conservation des procès-verbaux : les lois d'amnistie**

**> 958**

L'instruction ministérielle travail/culture du 10 octobre 1989 relative à la conservation des archives des services extérieurs du travail et de l'emploi fixe, pour les procès-verbaux d'infraction un délai d'utilisation administrative de 10 ans par la direction départementale (ou la subdivision pour les transports) et une conservation finale intégrale et sans limitation de durée après versement aux archives départementales.

Chaque loi d'amnistie interdit sous peine de poursuites toute référence à une sanction ou à une condamnation pénale amnistiée (ex. article 15 de la loi du 6 août 2002). Un arrêt a indiqué qu'une telle interdiction visait le fait de laisser subsister sur un document quelconque la mention de la sanction amnistiée ou d'y faire référence. Dans les services déconcentrés, ce principe concerne les documents tels que fichiers d'établissements, registres et fichiers d'enregistrement des procès-verbaux, bulletins de suites judiciaires, etc. Il ne vise cependant pas les minutes des jugements, arrêts et décisions prévus par l'article 133-11 du code pénal (Crim. 13 novembre 1988). Toutefois, les expéditions de ces jugements, arrêts ou décisions ne peuvent être délivrés qu'à la condition de porter en marge la mention de l'amnistie (voir n° 120 et 1339 s.).

**Section 4**

**Les autres documents transmis au parquet**

**-1° Les demandes d'avis du parquet**

**> 959**

A l'occasion des suites du procès-verbal ou bien à l'occasion d'autres procédures concernant le droit du travail, le parquet peut solliciter l'avis du service sur le contenu d'une procédure judiciaire et sur l'opportunité des poursuites pénales. L'instruction conjointe des ministères de la justice et du travail du 28 mars 2002 précise que sur la demande du directeur du travail, l'agent verbalisateur rédige une réponse au vu des éléments du dossier qu'il transmet au directeur du travail, lequel retourne le tout au parquet en y ajoutant, le cas échéant, son avis personnel. Dans ce dernier cas, copie de cet avis sera envoyée à l'agent verbalisateur pour information. Le délai de réponse ne doit pas excéder deux semaines.

Par ailleurs, dans certaines unités territoriales, un circuit identique à celui mis en œuvre pour le contrôle de légalité des procès-verbaux a été institué. L'agent de contrôle doit apporter tout le soin nécessaire à la rédaction de cet avis. Ainsi, si cet avis fait suite à un procès-verbal qu'il a lui-même dressé, il devra examiner attentivement l'intégralité des déclarations faites par la personne pénalement responsable, la victime de l'accident du travail, les témoins éventuels et les autres personnes entendues dans le cadre de la procédure et en faire un examen critique au regard de ses propres constatations et/ou qualifications juridiques figurant dans son procès-verbal. Son avis devra tenir compte de ces auditions et pourra ou apporter des précisions utiles pour l'engagement des poursuites et/ou pour l'audience.

**> 960**

Si cet avis fait suite à une procédure dressée par un autre service verbalisateur, l'agent de contrôle devra opérer de la même façon pour rédiger son avis et, le cas échéant, orienter le parquet sur d'autres investigations et/ou auditions en cas d'insuffisance de celles-ci. L'agent de contrôle devra en permanence garder à l'esprit que les déclarations figurant dans les procès-verbaux d'audition seront reprises lors de l'audience par le(s) responsable(s) pénal(aux), la victime et/ou les témoins et qu'il convient dès lors d'attacher la plus grande qualité à la réponse transmise au parquet par l'intermédiaire de l'avis.

Une copie de l'avis et éventuellement celle des auditions doivent être classées avec le procès-verbal correspondant tant dans la section d'inspection qu'au sein de l'unité territoriale. Ces documents pourront être pris en cas de participation de l'agent de contrôle à l'audience.

**-2° Les signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale**

**> 961**

L'instruction ministérielle du 28 mars 2002 précise que la transmission et le suivi des signalements adressés au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale doivent être effectués par le directeur du travail et être soumis à la même procédure que les procès-verbaux y compris l'accompagnement d'un bulletin de suite judiciaire qui sera retourné par le parquet dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un procès-verbal (voir n° 422 s.)



**> 1000**

La transmission d'un procès-verbal au parquet est perçue par l'inspecteur du travail comme étant la dernière étape d'un processus qu'il a engagé. Pourtant la procédure ne fait que commencer sur un strict plan judiciaire. Il est rare que le dossier présenté à la juridiction de jugement soit composé exclusivement d'un procès-verbal. Durant une phase préalable à l'audience, le parquet ou le juge d'instruction effectue un certain nombre d'actes qu'il estime utiles pour établir la réalité des faits. Ce travail correspond à une "mise en état des affaires pénales". Une fois ce travail achevé, certaines décisions d'orientation de la procédure sont prises.

**Section 1 Le cadre juridique**

Les pouvoirs d'enquête varient en fonction du cadre juridique de référence. Il existe quatre types d'enquêtes : celle de flagrance, l'enquête préliminaire, l'enquête pour rechercher les causes de la mort, l'enquête sur commission rogatoire.

**-1° L'enquête de flagrance**

**> 1001**

Le délit flagrant est une notion définie de manière restrictive par le code de procédure pénale. L'article 53 du code de procédure pénale énonce plusieurs situations de fait ; si l'une d'entre elles est caractérisée alors l'infraction pourra être qualifiée de flagrante.

Ces situations de fait sont les suivantes :

- le délit se commet actuellement,
- le délit vient de se commettre,
- dans un temps très voisin de l'action, la personne soupçonnée est poursuivie par la clameur publique ou est trouvée en possession d'objets, ou présente des traces ou indices, laissant penser qu'elle a participé au crime ou au délit,
- le délit est commis dans une maison dont le chef requiert le procureur de la République ou un officier de police judiciaire de le constater (assimilation au flagrant délit).

Lorsqu'une infraction commise correspond à l'une des situations de fait précédemment énoncées, alors l'enquête pourra s'effectuer selon les règles de l'enquête de flagrance. Il s'agit d'une faculté et non d'une obligation juridique. L'enquête de flagrance s'effectue sous le contrôle du procureur de la République et sa durée ne peut pas excéder huit jours, renouvelable une fois pour la même durée lorsque l'enquête concerne un crime ou un délit puni d'une peine de plus de cinq ans d'emprisonnement (article 53 du code de procédure pénale).

**-2° L'enquête préliminaire**

**> 1002**

A la différence de la notion de flagrance, l'enquête préliminaire n'est pas limitée dans le temps (article 75 du code de procédure pénale). En simplifiant, il serait possible d'indiquer que l'enquête préliminaire correspond à l'enquête de droit commun conduite sous la direction du parquet, alors que l'enquête de flagrance suppose qu'au préalable soient réunis des éléments caractérisant une situation spécifique.

L'enquête préliminaire peut être effectuée d'office par les officiers de police judiciaire, on parlera alors d'enquête d'initiative, ou sur instructions du procureur de la République. Ainsi lorsque le magistrat du parquet reçoit un procès-verbal de l'inspection du travail et qu'il estime que l'audition d'une personne mise en cause s'impose, il adressera des instructions, par l'intermédiaire d'un document transmis ("soit-transmis"), au service de police territorialement compétent.



### -3° L'enquête pour rechercher les causes de la mort

#### > 1003

En cas de découverte d'un cadavre, lorsque la cause de la mort est inconnue ou suspecte, une enquête spécifique intitulée recherche des causes de la mort est mise en œuvre (article 74 du code de procédure pénale). Dans ce cas, le procureur de la République ou l'officier de police judiciaire délégué, se transporte sur les lieux en se faisant assister au besoin de toute personne capable d'apprécier la nature et les circonstances du décès. Un juge d'instruction, à la demande du procureur de la République, peut également être saisi d'une information pour rechercher les causes de la mort.

Lorsqu'un accident sur un chantier ou dans une entreprise provoque le décès d'une personne, l'enquête judiciaire peut être menée dans ce cadre juridique. A cette occasion, un inspecteur du travail pourrait être appelé à assister le ministère public afin d'apprécier les circonstances du décès, après avoir prêté serment d'apporter son concours à la justice. En pratique, il est rare qu'un inspecteur du travail soit sollicité de cette manière.

### -4° L'enquête sur commission rogatoire

#### > 1004

Plutôt que de conduire directement l'enquête, le parquet peut décider de confier l'affaire à un juge d'instruction. Le procureur de la République saisit le juge d'instruction des faits par l'intermédiaire d'un acte dénommé réquisitoire introductif. Le juge d'instruction effectue directement certains actes mais il peut aussi mandater des officiers de police judiciaire pour poursuivre l'enquête sous sa direction. Il est dit alors que le juge d'instruction délivre une commission rogatoire.

Dans le cadre de cette enquête les policiers peuvent entendre toutes les personnes ayant eu à connaître des faits ou pouvant aider au déroulement de l'enquête à l'exception de la personne mise en examen. Le juge d'instruction a la faculté de demander à un de ses collègues du tribunal ou à un juge d'instruction d'un autre ressort de réaliser des actes par le biais d'une commission rogatoire.

Lorsque l'enquête doit se poursuivre hors du territoire national, le juge d'instruction français n'est pas compétent. Il délivre alors une commission rogatoire internationale aux autorités judiciaires étrangères qui effectueront les actes d'enquête. Le juge français ou des policiers peuvent seulement assister à l'exécution de cette commission rogatoire. Il convient de noter que la loi dite Perben 2 a créé un article 695-2 dans le code de procédure pénale qui prévoit que l'autorité judiciaire compétente peut avec l'accord du ministère de la justice et le consentement des États membres de l'Union européenne mettre en place des équipes communes d'enquête, lors d'investigations complexes qui concernent plusieurs États. Dans ce cas, les agents étrangers disposent sous certaines conditions d'un certain nombre de pouvoirs (constat d'infraction par procès-verbal, auditions) qu'ils peuvent exercer sur les territoires étrangers.

## Section 2

### Les acteurs de l'enquête

#### -1° Le procureur de la République (ou ministère public)

##### A. L'organisation du ministère public

#### > 1005

Différentes expressions sont indifféremment employées : ministère public, parquet, magistrature debout. Elles visent une même catégorie de personnes, les magistrats du parquet (articles 31 et suivants du code de procédure pénale).

Le ministère public est représenté auprès de chaque juridiction répressive. Près le tribunal de grande instance, le ministère public est représenté par le procureur de la République et le ou les substituts. Les vice-procureurs et les procureurs de

la République adjoints sont aussi membres de ce parquet. Près de la cour d'appel le ministère public est composé d'un procureur général, d'un ou plusieurs avocats généraux et de substituts généraux. Le parquet près la Cour de cassation ne participe pas à la mise en œuvre de l'action publique ; les magistrats qui le composent, procureur général, premiers avocats généraux et avocats généraux exercent un rôle semblable à celui des commissaires du gouvernement devant les juridictions administratives.

##### B. Le statut du ministère public

#### > 1006

Les membres du ministère public sont des magistrats comme les juges du siège. La magistrature constitue un corps unique, il est possible de changer de fonction au cours d'une carrière professionnelle. Les magistrats du parquet communément appelés "*parquetiers*" sont toutefois soumis à des obligations spécifiques découlant du principe de subordination hiérarchique. Ces obligations créent un lien entre ces magistrats et le ministre de la justice.

##### C. Le rôle du ministère public

#### > 1007

Les membres du parquet exercent l'action publique, c'est-à-dire la recherche, la constatation et la poursuite des auteurs des infractions pénales. Les victimes d'une infraction peuvent quant à elles, engager une action civile ayant pour objet la réparation du dommage causé par l'infraction (voir chapitre 11 : les choix du procureur et de la victime). Le ministère public requiert l'application de la loi, il est présent près des juridictions civiles et commerciales. Ainsi le ministère public a la faculté de saisir le tribunal de commerce pour faire engager une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Un inspecteur du travail qui acquiert la connaissance de difficultés d'une entreprise peut en conséquence alerter le procureur de la République.

Plus un parquet est important, plus les magistrats de ce parquet seront spécialisés. Très souvent un ou plusieurs substituts auront en charge les infractions au droit pénal du travail. Cette spécialisation correspond à un souci d'efficacité dans le traitement de ces procédures et permet d'apporter une réponse judiciaire à des faits de même nature. Parmi les missions du parquet il faut aussi relever la mise à exécution des peines et la direction de la police judiciaire. Les pouvoirs du procureur de la République ont été accrus par la loi du 9 mars 2004 dite Perben 2. Il peut notamment pour les infractions les plus graves (trafic de stupéfiant, crimes de meurtre, de vol en bande organisée, proxénétisme, fausse monnaie, blanchiment, terrorisme...) dans le cadre d'enquêtes de flagrance ou préliminaires demander au juge des libertés et de la détention d'autoriser des écoutes téléphoniques ou des interceptions de correspondance.

#### -2° Le juge d'instruction

#### > 1008

Le juge d'instruction est un magistrat du siège qui conduit des enquêtes et dispose de certains pouvoirs juridictionnels (articles 79 et suivants du code de procédure pénale). Le juge d'instruction instruit sur des faits délimités par le parquet dans le réquisitoire introductif ou par la victime qui s'est constituée partie civile. Lorsque le juge d'instruction découvre des faits nouveaux il doit en informer le ministère public. Dans ce cas le parquet peut soit élargir la saisine du juge d'instruction par l'intermédiaire d'un réquisitoire supplétif soit ouvrir une nouvelle information, soit poursuivre directement devant le tribunal ou encore classer le dossier.

En cours d'enquête s'il existe des indices graves ou concordants rendant vraisemblable qu'une personne ait pu participer comme auteur ou complice aux faits dont est saisi le juge d'instruction il peut la mettre en examen. Cette mise en examen résulte le plus souvent de l'interrogatoire de première comparution ou de la délivrance d'un mandat d'amener (ordre de conduire une personne devant le juge) ou d'un mandat d'arrêt (ordre de rechercher une personne et de la conduire en prison).



Depuis la loi du 15 juin 2000, le pouvoir de placer en détention provisoire appartient désormais au juge des libertés et de la détention, président ou vice-président du tribunal de grande instance, qui est saisi par le magistrat instructeur (articles 48 à 56 et 140, 137-1 et suivants du code de procédure pénale). Il convient de noter que ce dernier conserve le droit de mettre seul en liberté le mis en examen. Toutefois, diverses mesures coercitives comme l'interdiction de se livrer à certaines activités professionnelles peuvent être ordonnées par le juge d'instruction dans le cadre d'un contrôle judiciaire.

La loi du 5 mars 2007 «*tendant à renforcer l'équilibre de la procédure pénale*» a créé, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2008 des pôles de l'instruction dans les juridictions les plus importantes.

La saisine d'un juge d'instruction appartenant à un pôle est obligatoire :

- en matière criminelle
- en toute matière pour les dossiers faisant l'objet d'une co-saisine. Il s'agit de l'hypothèse où le président du tribunal de grande instance, qui désigne pour chaque information le juge qui en sera chargé, adjoint au juge d'instruction chargé de l'information un ou plusieurs autres juges, lorsque la gravité ou la complexité de l'affaire le justifie (article 83 du code de procédure pénale).

On peut par exemple imaginer qu'en cas de grave accident du travail, le président du tribunal de grande instance désigne plusieurs magistrats instructeurs pour instruire le dossier. Dans ce cas, si les faits ne se sont pas produits au siège du tribunal «*pôle de l'instruction*», le dossier sera transféré vers le pôle. Toutefois, à l'issue de l'instruction l'affaire sera jugée par le tribunal correctionnel compétent en raison du lieu des faits.

Cette loi a également instauré à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 des dispositions instaurant la collégialité de l'instruction.

À compter de cette date, seuls subsisteront les juges d'instruction affectés à des pôles et toutes les informations judiciaires seront en conséquence suivies au tribunal de grande instance doté d'un pôle.

### > 1009

Le recours à certains moyens d'enquête comme les interceptions et écoutes téléphoniques suppose l'autorisation d'un juge d'instruction. Le juge d'instruction examine si les faits dont il est saisi sont constitutifs d'une infraction pénale et s'il existe contre la personne mise en examen (expression antérieure : "*inculpé*") des charges constitutives d'infraction dont il détermine la qualification juridique. À l'issue de l'information, le juge d'instruction communique le dossier au procureur de la République qui établit un réquisitoire définitif dans lequel il requiert soit le renvoi, soit le non lieu.

Si le juge d'instruction estime que les faits ne constituent pas un délit ou si l'auteur est resté inconnu, ou encore s'il n'existe pas de charges suffisantes contre la personne mise en examen, il rend une ordonnance de non-lieu. L'affaire est alors clôturée, sauf appel à ce stade de la procédure. Si le juge d'instruction estime que les faits constituent un délit, il saisit le tribunal correctionnel par l'intermédiaire d'une ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel.

## -3° La police judiciaire

### > 1010

En droit français la notion de police judiciaire s'oppose à celle de police administrative (articles 12 et suivants du code de procédure pénale). La police judiciaire se définit par ses finalités ; elle a pour objet la recherche et la poursuite des infractions pénales. Un même policier peut accomplir des missions de police judiciaire et des missions de police administrative. Seuls certains policiers ou gendarmes sont habilités à exercer des fonctions de police judiciaire : d'une part les officiers de police judiciaire et d'autre part les agents de police judiciaire (article 15 et suivants du code de procédure pénale). Les officiers de police judiciaire disposent de prérogatives propres comme le placement en garde à vue d'une personne.

La loi confie à certains agents de l'administration des missions de police judiciaire, c'est le cas par exemple des inspecteurs du travail (voir n° 223 s. : les pouvoirs de contrôle).

Certains services de police ont une activité avant tout judiciaire. C'est le cas des services régionaux de police judiciaire (SRPJ), parfois appelés "*PJ*"; et des Sections de recherches (SR) de la gendarmerie nationale. Au sein des SRPJ, une section spécialisée dite SEF (section économique et financière) traite des infractions présentant un caractère économique.

La police judiciaire est placée sous la direction du procureur de la République, la surveillance du procureur général et le contrôle de la chambre de l'instruction (juridiction d'instruction au niveau de la cour d'appel). Lorsque les officiers de police judiciaire exécutent une commission rogatoire ils sont placés sous la direction du juge d'instruction. Cette direction de la police judiciaire par l'autorité judiciaire présente un caractère fonctionnel ; les policiers ou gendarmes demeurent par ailleurs soumis à leur hiérarchie administrative. Ainsi l'affectation des moyens humains et matériels dépend de décisions de l'autorité hiérarchique.

## Section 3

### Les pouvoirs d'enquête

#### -1° Les auditions de témoins

Le juge d'instruction a la faculté d'entendre des témoins et des témoins assistés.

##### A. Les témoins

### > 1011

Le juge d'instruction fait citer toutes les personnes dont la déposition lui paraît utile. Lorsqu'il est cité ou convoqué, le témoin est avisé que, s'il ne comparait pas ou s'il refuse de comparaître, il pourra y être contraint par la force publique (articles 101 et 109 du code de procédure pénale).

Les personnes contre lesquelles il existe des indices graves et concordants d'avoir participé aux faits dont le juge d'instruction est saisi ne peuvent être entendus comme témoins (article 104 du code de procédure pénale). Les témoins prêtent serment de dire toute la vérité, rien que la vérité. Le juge leur demande leur nom, prénoms, âge, état, profession, domicile, s'ils sont parents ou alliés des parties (article 103 du code de procédure pénale).

À l'issue de la déposition, chaque page des procès-verbaux est signée du juge, du greffier et du témoin. Ce dernier est alors invité à relire sa déposition telle qu'elle vient d'être retranscrite, puis à la signer (article 105 du code de procédure pénale). Toute personne, y compris un inspecteur du travail, invitée à témoigner par le juge d'instruction doit se présenter (voir n°1022).

##### B. Les témoins assistés

### > 1012

Cette catégorie a été créée par la loi du 15 juin 2000. Différents situations peuvent conduire à être auditionné comme témoin assisté par le juge d'instruction (articles 113-1 et 113-2 du code de procédure pénale) :

- toute personne nommément visée par un réquisitoire introductif et qui n'est pas mise en examen,
- toute personne nommément visée par une plainte ou mise en cause par la victime,
- toute personne mise en cause par un témoin,
- toute personne contre laquelle il existe des indices rendant vraisemblable qu'elle ait pu participer, comme auteur ou comme complice, à la commission des infractions.

Le témoin assisté bénéficie du droit d'être assisté par un avocat qui est avisé préalablement des auditions et a accès au dossier de la procédure. Lors de sa première audition comme témoin assisté, la personne est informée de ses droits par le juge d'instruction (article 113-3 du code de procédure pénale). À tout moment de la procédure, le témoin assisté peut demander au juge d'instruction à être mis en examen. Il bénéficie alors, dès sa demande, de l'ensemble des droits de la défense (article 113-6 du code de procédure pénale).



**-2° Les gardes à vue**

**> 1013**

Les officiers et agents de police judiciaire peuvent procéder à tous les actes d'enquête utiles à la manifestation de la vérité. Ils peuvent notamment entendre par procès-verbal les personnes dont le témoignage semble utile.

Cette audition peut se faire dans le cadre d'une mesure de garde à vue, mais uniquement pour les personnes à l'encontre desquelles il existe des indices faisant présumer qu'elles ont commis ou tenté de commettre une infraction et à la condition que l'infraction soit punie d'une peine d'emprisonnement. C'est ainsi qu'il ne serait pas possible d'entendre sous ce régime l'auteur d'une infraction à l'hygiène et la sécurité.

Cette décision relève de la seule compétence des officiers de police judiciaire.

Un témoin ne peut pas faire l'objet d'une telle mesure pour les seuls besoins d'une enquête.

La garde à vue s'effectue, en fonction du cadre juridique de l'enquête, soit sous le contrôle du juge d'instruction soit du procureur de la République, qui doivent être informés dès le début de la mesure.

Le gardé à vue dispose de droits qui doivent lui être notifiés dès le début de la mesure (articles 63 et suivants du code de procédure pénale) :

- droit de connaître la nature de l'infraction sur laquelle porte l'enquête,
- droit à un examen médical,
- droit d'informer un proche,
- droit de s'entretenir avec un avocat (l'entretien ne dure que 30 minutes et l'avocat n'a pas accès aux pièces de la procédure).

La durée de la garde à vue est de 24 heures et peut être prolongée de 24 heures par le juge d'instruction ou le procureur de la République selon le cadre juridique de l'enquête. Dès le début de la prolongation, le gardé à vue bénéficie à nouveau des droits d'être visité par un médecin et de s'entretenir avec un avocat. Les infractions prévues à l'article 706-73 du code de procédure pénale (notamment terrorisme, trafic de stupéfiant, proxénétisme...) obéissent à des règles particulières quant à la durée, les conditions de prolongation et les droits du gardé à vue.

**-3° Les perquisitions**

**> 1014**

En cette matière les pouvoirs diffèrent selon la nature de l'enquête. Sur commission rogatoire ou dans une enquête de flagrance, les officiers de police judiciaire (policiers ou gendarmes) ont la faculté de procéder à tout acte utile y compris à des perquisitions sans autorisation particulière. En revanche lors d'une enquête préliminaire, les perquisitions doivent s'effectuer avec l'assentiment exprès de la personne chez laquelle l'opération a lieu (article 76 du code de procédure pénale).

Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004, en application de la loi du 9 mars 2004, dans le cadre d'une enquête préliminaire relative à un délit puni d'une peine de plus de cinq ans d'emprisonnement, le juge des libertés et de la détention peut, à la demande du procureur de la République, autoriser une perquisition sans l'assentiment de la personne chez qui elle a lieu.

**-4° Les expertises et examens techniques**

**> 1015**

Pour l'étude de questions techniques, comme lors d'un accident du travail mortel, le juge d'instruction peut confier

une mission à un expert (article 156 du code de procédure pénale). L'expert est désigné, en principe, à partir de listes nationales ou dressés par les cours d'appel. Les conclusions de l'expert ne lient pas le juge. Les expertises sont l'une des causes principales de la longueur des instructions.

**Section 4**

**La place de l'inspection du travail dans l'enquête judiciaire**

L'inspecteur du travail peut intervenir pour fournir un avis ou être requis comme personne qualifiée ou entendu comme témoin. Dans tous les cas, il devra respecter scrupuleusement l'obligation de confidentialité qui pèse sur lui.

**-1° L'avis demandé à l'administration**

**> 1016**

Le plus souvent le parquet recourt à une enquête complémentaire lorsqu'il reçoit un procès-verbal de l'inspecteur du travail. Ce sera notamment le cas lorsque l'inspecteur du travail n'aura pu procéder à une enquête approfondie afin d'identifier l'auteur de l'infraction constatée, ou au recueil de ses déclarations. Il est souvent procédé à l'audition de la personne mise en cause dont l'objet essentiel consiste à savoir si elle reconnaît être l'auteur de l'infraction ou si elle invoque une délégation de pouvoirs. En ce cas il faudra procéder à l'audition du titulaire de la délégation.

Certains témoins cités dans le procès-verbal peuvent être entendus dans le cadre de ce complément d'enquête. Les instructions que donne le parquet sont dans la majorité des cas écrites et adressées par le substitut lors du traitement du courrier, c'est-à-dire alors qu'il a reçu et lu les procès-verbaux. Dans certains parquets, les substituts donnent par téléphone des instructions aux services de police ; on parle alors de traitement direct ou de traitement en temps réel des procédures.

**> 1017**

Après avoir demandé certains actes d'enquête le magistrat du parquet adresse parfois la procédure, pour avis, à l'inspection du travail, via un "soit-transmis". Cette transmission n'est pas systématique ; comme tout acte elle a pour effet de prolonger le temps de traitement du dossier. Aussi interviendra-t-elle lorsque le complément d'enquête a mis en évidence des éléments nouveaux ou qu'un argument technique est avancé par la partie mise en cause. Dans ce cas, le magistrat du parquet souhaite connaître la position de l'administration. De même certaines transmissions ont pour objet de déterminer les textes applicables ; le magistrat du parquet qui traite de multiples contentieux n'a pas obligatoirement une maîtrise de l'ensemble des dispositifs réglementaires. En revanche lorsque le dossier ne pose pas de problème spécifique le magistrat du parquet prendra sa décision sans transmettre au préalable à l'administration pour avis.

Le traitement de cette demande d'avis devra être réalisé avec la plus grande rigueur par l'agent de contrôle. Ainsi, au regard du contenu des auditions et des informations figurant dans les documents transmis par le parquet, l'agent de contrôle procèdera à une analyse juridique et/ou technique de chaque audition ou élément par rapport au procès-verbal initialement dressé et proposera au parquet une solution (maintien ou abandon, total ou partiel des poursuites; nouvelles auditions en établissant une liste de nouvelles questions à poser et/ou de nouvelles personnes à entendre, avis sur la validité de telle ou telle délégation de pouvoirs...).

Dans l'hypothèse où cette demande d'avis fait suite à une procédure émanant d'un autre service (URSSAF, police et/ou gendarmerie) ou à une plainte, l'agent de contrôle doit adopter un comportement similaire en se positionnant comme «agent verbalisateur» et en procédant, si nécessaire ou opportun, à une enquête sur place.



## -2° La réquisition à personne qualifiée

### A. Le cadre juridique

#### > 1018

La réquisition à personne qualifiée est prévue par différents articles du code de procédure pénale (pour la réquisition de l'inspection du travail, voir n° 1022) et est possible dans trois cas :

- l'enquête préliminaire (article 77-1) : le procureur de la République ou, sur autorisation de celui-ci, l'officier de police judiciaire, a recours à toute personne qualifiée pour des examens techniques ou scientifiques,
- les crimes et délits flagrants (article 60) : l'officier de police judiciaire requiert d'autorité les personnes qualifiées dont il estime le concours nécessaire à l'accomplissement de son enquête (sans autorisation préalable du parquet),
- l'enquête sur commission rogatoire (articles 151 et 152) : l'officier de police judiciaire exerce ici les pouvoirs du magistrat instructeur par délégation.

L'article R. 642-1 du code pénal sanctionne le refus de déférer, sans motif légitime, par l'amende prévue pour les contraventions de 2<sup>e</sup> classe.

En outre, en cas de crime ou délit flagrant, l'article 60-1 du code de procédure pénale réprime d'une amende de 3.750 euros le fait «de s'abstenir de répondre dans les meilleurs délais» à une demande de communication de documents intéressant l'enquête (disposition introduite par la loi Perben II du 9 mars 2004).

#### > 1019

Ces conditions sont les suivantes :

- la nécessité de réaliser rapidement des examens techniques ou scientifiques. Il ne s'agit pas ici de cas d'urgence mais de situations où un risque de dissimulation, de destruction ou de dépérissement des preuves peut exister ou lorsque les faits sont particulièrement graves et importants,
- l'obligation, pour toutes les personnes requises, de prêter serment par écrit (à peine de nullité) d'apporter leur concours à la justice en leur honneur et conscience. Toutefois, il n'y a pas de formalisme précis et la prestation de serment peut figurer sur un procès verbal de réquisition ou être contenue dans un procès verbal d'audition de témoin,
- la nécessité que la personne requise possède la qualification ou la technicité nécessaire sans toutefois que cela conduise à accomplir une opération relevant du domaine de «l'expertise». De même, la personne requise doit s'en tenir à la mission fixée sans procéder à la saisie de pièces à conviction ou à l'audition des personnes en cause.

#### > 1020

La personne qualifiée apporte aux officiers de police judiciaire ou aux magistrats, son concours en tant que «sachant» compte tenu de ses connaissances dans le domaine pour lequel elle est sollicitée. L'avis de la personne qualifiée ne lie pas le juge répressif. La personne qualifiée n'a pas la qualité d'expert (l'expert se livrant à un travail d'interprétation des résultats de ses opérations).

Cependant la loi n° 99-515 du 23 juin 1999 «renforçant l'efficacité de la procédure pénale» en introduisant les deux derniers alinéas de l'article 60 a rapproché les examens effectués par les personnes qualifiées de véritables opérations d'expertise. En effet, les personnes appelées peuvent désormais, pour les nécessités de leurs examens, procéder à l'ouverture des scellés, en dresser l'inventaire et en faire mention dans un rapport établi conformément aux dispositions des articles 163 et 166 du code de procédure pénale relatives à l'expertise.

### B. Les effets de la réquisition

#### > 1021

L'agent de contrôle requis comme personne qualifiée et qui a prêté serment par écrit «d'apporter son concours à la justice en son honneur et en sa conscience» va effectuer sa mission sous l'entier contrôle du procureur de la République ou du juge d'instruction. La prestation de serment par écrit, et préalable, s'impose à peine de nullité de la procédure.

S'il est requis dans le cadre d'une procédure de réquisition à personne qualifiée, l'agent de contrôle doit déférer ; il ne peut refuser. Mais dans ce cas, l'agent de contrôle va perdre ses pouvoirs propres ainsi que les attributions liées à son statut, c'est-à-dire, dans le domaine qui fait l'objet de la réquisition : le droit d'entrée dans les établissements, le pouvoir de constater les infractions et de dresser procès-verbal, d'auditionner les salariés, de mettre en demeure le responsable de l'entreprise de faire contrôler la conformité de tel ou tel équipement par un organisme agréé, de décider d'un arrêt des travaux ou de saisir le juge des référés.

Dans le cas où un agent de contrôle, requis dans le cadre d'une commission rogatoire, est invité par un juge d'instruction à assister un officier de police judiciaire sur les lieux d'un accident du travail, il perd également les pouvoirs et les attributions attachés à ses fonctions alors que l'utilisation de ces outils juridiques peut être particulièrement utile ou pertinente lors de l'enquête menée (voir n° 1022).

En tout état de cause, l'agent de l'inspection du travail ne peut être tenu de dresser procès-verbal, décision qui relève de ses pouvoirs propres et qu'il doit pouvoir exercer en toute indépendance, conformément aux dispositions de l'article 17 de la convention n° 81 (note de la mission du 6 mars 2000, N.M. 40, doc. 1-467).

#### > 1022

La réponse à apporter à la réquisition à personne qualifiée va varier selon les cas de figure (note de la mission du 27 juin 2002, N.M. 45, doc. 1-576).

Plusieurs situations sont à envisager :

- La réquisition intervient dans un domaine qui relève des compétences propres de l'inspection du travail. Dans ce cas de figure, le fait de perdre les pouvoirs et attributions attachés au statut de l'inspection du travail entre indéniablement en contradiction avec les dispositions de la convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, dispositions qui garantissent à l'inspection du travail des pouvoirs d'investigation (article 12 notamment) ainsi que la liberté de donner des avertissements ou de recommander des poursuites (article 17). La source de droit international primant le droit national, les agents de l'inspection du travail devraient avoir la possibilité, par la voix du responsable de l'unité territoriale chargé des relations avec les services judiciaires, de ne pas répondre à une réquisition à personne qualifiée et de pouvoir continuer à exercer leurs pouvoirs propres, toujours dans l'intérêt du meilleur déroulement possible des enquêtes et en collaboration étroite avec l'autorité judiciaire.
- La réquisition concerne une matière qui relève des compétences propres de l'inspection du travail mais, pour des raisons diverses, le constat de la matérialité des faits n'est plus possible pour les agents de contrôle. Il est alors souhaitable de déférer à la réquisition.
- La réquisition concerne une matière ne relevant pas de la législation du travail ou relevant d'une législation pour laquelle l'agent n'a pas compétence. Il est alors souhaitable de déférer à la réquisition.

Il est donc impérativement nécessaire de définir avec le parquet les conditions d'utilisation de cette procédure afin de la limiter aux cas strictement nécessaires ou d'en définir des modalités ne nuisant pas à l'efficacité de l'action de l'inspection du travail et de l'enquête pénale en cours (ex : lors d'une enquête d'accident du travail complexe, réquisition d'un seul agent de contrôle en tant que personne qualifiée ; assistance, par cet agent de contrôle, des services de police judiciaire lors de l'audition des victimes, des personnes physiques susceptibles d'être pénalement responsables, des témoins pendant qu'un autre agent de contrôle conserve l'intégralité de ses prérogatives). Les difficultés éventuelles doivent être tranchées directement par le procureur et le responsable de l'unité territoriale et/ou évoquées lors des réunions avec le parquet.

**-3° La comparution comme témoin**

**> 1023**

L'agent de contrôle peut être convoqué d'initiative par un agent ou officier de police judiciaire dans le cadre d'une enquête en flagrant délit ou préliminaire. Il est tenu de comparaître, à défaut avis en est donné au procureur de la République, qui peut l'y contraindre par la force (articles 62 et 78 du code de procédure pénale). Il est dans ce cas entendu sans prestation de serment. Il peut également dans le cadre de l'exécution d'une commission rogatoire être convoqué pour être entendu à la demande d'un juge d'instruction. Il est également tenu de comparaître. Il est entendu dans ce cas après avoir prêté serment (article 153 du code de procédure pénale).

Il peut être en outre convoqué pour être entendu par le juge d'instruction lui-même. Les règles sont les mêmes que pour une audition dans le cadre d'une commission rogatoire. Enfin, l'agent de contrôle contre lequel il existe des indices rendant vraisemblable qu'il a participé à une infraction comme auteur ou complice ou qui est mis en cause nommément par une plainte avec constitution de partie civile pourra être entendu par le juge d'instruction comme témoin assisté (voir n° 1012).

Nous étudierons l'intervention de l'agent de contrôle comme témoin lors de l'audience dans le chapitre 12 (voir n° 1218 à 1232).

**-4° Le respect de l'obligation de confidentialité**

**> 1024**

L'obligation faite aux agents de répondre aux sollicitations de la justice ne les délivre pas de la nécessité de préserver la confidentialité des plaintes. La réserve qui s'impose est que l'inspection du travail ne peut, en aucun cas, révéler, y compris à l'autorité judiciaire :

- la source des plaintes qu'elle enregistre et donc l'identité des personnes qui lui ont fait part de doléances,
- le fait qu'un établissement ait été visité à la suite d'une plainte,
- les termes des conversations sur des matières relatives à l'application des dispositions légales, si le ou les interlocuteurs des agents de l'inspection du travail étaient en droit de penser que leurs propos resteraient confidentiels.

Ces obligations ressortent, respectivement, des dispositions des articles 12 et 15 de la convention n° 81 "concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce". Ce texte international, adopté par la conférence générale de l'organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947 et dont la ratification formelle par la France a été enregistrée le 16 décembre 1950 est, selon la hiérarchie des sources de droit, d'un niveau supérieur au code pénal et au code de procédure pénale.

Les pièces ou informations transmises aux officiers de police judiciaire doivent donc être soigneusement expurgées de tous les documents et de toutes les références qui ne permettraient pas de respecter strictement les obligations internationales précitées.

**> 1025**

Dans le cas d'une demande qui porterait sur les plaintes dont l'inspection du travail a connaissance, il convient que le directeur du travail, en vertu de l'article R. 8122-5 du code du travail, entre en relation avec le procureur de la République, et éventuellement avec le juge d'instruction, afin de leur préciser les raisons pour lesquelles l'inspection du travail se doit de respecter strictement les obligations précitées.

Il peut, en particulier, arguer du fait que l'un des objectifs poursuivis est d'éviter aux salariés identifiés comme s'étant plaints d'être exposés aux représailles éventuelles de leur employeur. Le respect de l'obligation de confidentialité constitue ainsi un des motifs légitimes prévus par l'article R. 642-1 du code pénal de ne pas répondre à une réquisition émanant d'un officier de police judiciaire (notes de la mission du 29 août 1997, N.M. 34, doc. 1-362 et du 21 juillet 2000, N.M. 41, doc. 1-493).



**Section 1**

**L'opportunité des poursuites**

**-1° Le classement sans suite**

**A. Le principe**

**> 1100**

L'image de la gare de triage est souvent utilisée pour définir le rôle du ministère public à ce stade de la procédure. Il oriente les affaires en fonction de différents paramètres. Le magistrat du parquet décide de poursuivre ou de classer sans suite, la décision de poursuivre pouvant prendre des formes variées.

Le procureur de la République reçoit les plaintes et apprécie les suites à leur donner (article 40 du code de procédure pénale). De fait, le magistrat du parquet, en vertu du principe de l'opportunité des poursuites peut décider de classer sans suite une procédure. La seule obligation actuelle de la loi tient en l'information obligatoire de la victime ou du plaignant de la décision de classement.

Ce système d'opportunité des poursuites diffère sur un plan théorique de celui de légalité des poursuites où l'organe de poursuites est tenu de renvoyer l'affaire devant le tribunal. En réalité, l'observation des pratiques judiciaires démontre qu'il existe peu de différence entre les systèmes de légalité ou d'opportunité des poursuites. Ainsi en Italie, les magistrats bien que tenus par le principe constitutionnel de la légalité des poursuites n'ont pas la possibilité matérielle de traiter tous les contentieux et laissent certaines procédures en attente de prescription.

**> 1101**

Les critères de classement sans suite ne sont pas définis par la loi. Les décisions de classement sans suite sont liées à deux types d'approches, une d'ordre technique en fonction des éléments du dossier et une de politique pénale. Lors de l'examen du dossier le magistrat du parquet va vérifier la présence des éléments constitutifs de l'infraction ; l'existence de preuves permettant d'imputer à la personne poursuivie la commission de l'infraction ; le respect des règles de prescription, de l'enquête et plus généralement de la procédure pénale. Le magistrat va donc se livrer à une appréciation du devenir du dossier s'il était présenté en l'état devant la juridiction de jugement.

Parallèlement à cet examen technique, le magistrat du parquet prendra sa décision en fonction de considérations plus générales. D'une part, lorsque existent des politiques pénales sectorielles, le parquet privilégie la répression de tel ou tel type d'infractions, ce qui signifie à contrario que pour les contentieux non-prioritaires la décision de classement sans suite sera plus fréquente. D'autre part, un usage plus ou moins important du classement sans suite est effectué en fonction de l'encombrement des juridictions de jugement. Lorsque existe un délai assez long d'audiencement (par exemple plus d'un an), délai entre la prise de décision du magistrat du parquet et la comparution du prévenu devant la juridiction de jugement, le recours à des classements sans suite plus fréquents permet d'en limiter les effets. Le classement sans suite constitue un mode de régulation de l'activité des juridictions de jugements. Tous les pays industrialisés recourent à des méthodes pour limiter le nombre d'affaires à juger. Ainsi, dans les pays anglo-saxons, des négociations sont engagées entre parties poursuivies et organes de poursuites ; la plupart des dossiers ne font pas l'objet d'un véritable jugement.

Le taux de classement sans suite (plus de 80 %) rend compte avant tout du faible taux d'élucidation par les services de police des affaires. En effet, le premier motif de classement sans suite résulte de l'absence d'identification de l'auteur (les X ou auteurs inconnus). Pour les infractions au droit pénal du travail, le taux de classement est plutôt faible.

**> 1102**

Le classement sans suite peut être accompagné parfois de conditions. Ce classement sous conditions peut consister en la mise en conformité avec la réglementation, en l'obligation d'indemniser la victime...



La décision de classement sans suite n'est pas une décision à caractère juridictionnel, mais une décision administrative, qui ne peut faire l'objet d'aucun recours judiciaire et qui n'acquiert pas l'autorité de la chose jugée.

Le procureur de la République peut reprendre l'initiative des poursuites sans avoir besoin ni de s'en expliquer ni de mettre en évidence des éléments nouveaux. Il peut revenir sur sa décision de classement tant que les faits ne sont pas prescrits.

Ce principe de l'opportunité des poursuites concerne exclusivement le parquet ; un juge d'instruction ne peut pas prendre une décision de non lieu en fonction de considérations d'opportunité. Nous verrons également plus loin que la victime peut malgré la décision de classement prise par le procureur de la République mettre elle-même en mouvement l'action publique (voir n° 1124 s.).

## B. Les limites au principe

### 1. Les limites à la liberté de poursuivre

#### > 1103

Par principe, le ministère public dispose du droit de poursuivre d'office, sans qu'il soit nécessaire qu'il soit saisi d'une plainte ou d'une dénonciation. Il existe toutefois quelques exceptions. Certaines infractions qui ne lèsent que des intérêts privés ne peuvent être poursuivies par le ministère public que si la victime dépose plainte (par exemple les atteintes à la vie privée prévue par les articles 226-1 et 226-2 du code pénal, les délits injure et diffamation prévus par la loi du 29 juillet 1881 sur la presse). Une plainte de l'administration est quelquefois nécessaire (par exemple fraude fiscale et infraction sur les changes).

### 2. Les limites à la liberté de ne pas poursuivre

#### > 1104

Il convient de rappeler, qu'en application du principe de subordination hiérarchique, le garde des Sceaux peut par l'intermédiaire du procureur général enjoindre par écrit à un procureur de la République d'engager des poursuites (article 36 du code de procédure pénale). Les instructions écrites sont versées au dossier de la procédure. A l'inverse le procureur de la République ne peut recevoir de son autorité hiérarchique des instructions de classement.

Depuis la loi du 9 mars 2004, toute personne ayant dénoncé des faits au procureur de la République peut former un recours contre la décision de classement sans suite auprès du procureur général (voir n° 1405), qui peut enjoindre au procureur de la République d'engager des poursuites (article 40-3 du code de procédure pénale).

Cette disposition ne concerne toutefois que les victimes et ne saurait être utilisée par l'agent de contrôle verbalisateur pour contester une décision de classement. Mais dans le cadre des relations avec l'administration du travail et le parquet, une discussion peut s'engager sur la décision de classement (voir n° 1405).

## -2° Les alternatives aux poursuites

#### > 1105

Notamment depuis la loi du 23 juin 1999, le procureur de la République peut au lieu d'engager des poursuites contre l'auteur d'une infraction, lorsqu'une telle mesure est susceptible d'assurer la réparation du dommage, de mettre fin au trouble résultant de l'infraction ou de contribuer au reclassement de son auteur, décider de mesures alternatives.

Les mesures d'alternatives aux poursuites peuvent être mises en œuvre dans des Maisons de justice et du droit (MJD). Les MJD s'organisent dans le cadre de conventions passées entre les autorités judiciaires, le préfet, les collectivités territoriales (commune, département) ainsi que différents partenaires techniques (professionnels du droit, associations) et sont placées sous l'autorité du président du tribunal de grande instance et du procureur de la République.

## A. Les mesures prévues par l'article 41-1 du code de procédure pénale

### 1. Le délégué du procureur

#### > 1106

La loi du 23 juin 1999 et le décret du 29 janvier 2001 ont consacré l'existence des délégués du procureur. Il s'agit d'une personne physique ou d'une association qui a été habilitée par l'assemblée générale des magistrats du tribunal de grande instance. Son rôle consiste, à la demande du procureur de la République, à mettre en œuvre l'une des mesures alternatives aux poursuites, à veiller à son exécution et à remettre un rapport au parquet sur son exécution. Les délégués du procureur reçoivent pour chaque mission qui leur est confiée une indemnité.

### 2. Le rappel à la loi

#### > 1107

Le rappel à la loi permet d'apporter une réponse à caractère pénal à des situations ne justifiant pas des poursuites, mais dans lesquelles un classement pur et simple générerait un sentiment d'impunité chez l'auteur. L'auteur des faits est convoqué par le délégué du procureur soit au palais de justice ou dans une maison de justice où lui seront rappelées l'infraction commise et la peine encourue. Cet entretien peut donner lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

### 3. La médiation pénale

#### > 1108

Elle est réservée aux hypothèses où l'infraction a causé un préjudice à une victime. Le délégué du procureur reçoit l'auteur des faits et la victime et cherche à trouver un accord entre eux, qui pourra consister en une indemnisation ou en des excuses présentées par l'auteur des faits. La MICAPCOR a rappelé à plusieurs directions départementales du travail qu'en aucun cas, y compris en cas de demande expresse du parquet, l'agent de contrôle verbalisateur ne devait participer à cette procédure de médiation pénale. Il peut simplement être envisagé que le directeur départemental (ou le directeur adjoint) donne son avis, en liaison étroite avec l'agent verbalisateur, au parquet sur les mesures de médiation envisagées.

### 4. Les autres mesures alternatives

#### > 1109

Il s'agit de l'orientation du délinquant vers une structure sanitaire, sociale ou professionnelle ou de la réparation par l'auteur des dommages résultant des faits. Il s'agit également de la régularisation par l'auteur des faits de sa situation au regard de la loi ou des règlements. Ce dernier type de mesure est envisageable pour certaines infractions au code du travail, le but poursuivi étant de faire disparaître une infraction issue de la violation de dispositifs législatifs ou réglementaires, en demandant au chef d'entreprise de se mettre aux normes requises par la loi ou les règlements. Il est possible que dans le cadre de l'exécution de cette mesure le parquet demande à l'inspection du travail si l'engagement pris a été respecté.

## B. La composition pénale

#### > 1110

Elle résulte de l'article 41-2 du code de procédure pénale et constitue une forme originale d'alternative aux poursuites, destinée à permettre à l'autorité judiciaire d'apporter à certaines formes de délinquance une réponse, sans pour autant qu'il soit nécessaire de saisir une juridiction répressive. Dans le cadre de cette procédure, le procureur de la République peut proposer à une personne majeure ou mineure depuis la loi du 5 mars 2007, auteur de certains délits ou contraventions, d'exécuter des mesures qui auront pour conséquence d'éteindre l'action publique. Avant l'entrée en vigueur de la loi dite Perben 2, cette procédure n'était applicable qu'en cas de commission de certaines infractions limitativement énumérées. C'est ainsi qu'elle était exclue pour les infractions au code du travail.



Cette loi a modifié l'article 41-2 du code de procédure pénale. La composition pénale est aujourd'hui possible pour tous les délits punis d'une peine d'amende ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée inférieure ou égale à 5 ans, sauf l'homicide involontaire et pour toutes les contraventions. Elle pourra donc être utilisée par le procureur de la République pour les infractions au code du travail.

#### > 1111

L'auteur de l'infraction se voit proposer d'exécuter une ou plusieurs mesures notamment :

- verser une amende de composition d'un montant qui ne peut excéder le montant maximum de l'amende encourue (avant la loi du 9 mars 2004 le maximum était de 3.750 euros pour un délit ou 750 euros pour une contravention),
- remettre la chose qui a servi à commettre l'infraction ou qui en est le produit,
- remettre son permis de conduire ou de chasser pour une période maximale de 6 mois,
- réaliser au profit de la collectivité un travail non rémunéré pour une durée maximale de 60 heures dans un délai de 6 mois,
- accomplir un stage de citoyenneté. Il s'agit d'une des innovations de la loi du 9 mars 2004. Ce stage a pour objet de rappeler "au condamné les valeurs républicaines de tolérance et de respect de la dignité humaine sur lesquelles est fondée la société".

#### > 1112

Le procureur de la République propose à l'auteur des faits la mesure. Si ce dernier l'accepte, il saisit par requête le président du tribunal de grande instance ou le magistrat désigné par lui, qui peut rendre une ordonnance validant la composition.

Le juge peut procéder à l'audition de l'auteur des faits, assisté le cas échéant de son avocat avant de décider de la validation. Cette possibilité est toutefois très rarement utilisée et le juge statue le plus souvent sur dossier.

Si l'auteur des faits refuse la composition ou n'exécute pas la mesure ou si la composition n'est pas validée par le président, le procureur de la République décide de la suite à réserver à la procédure et peut soit engager des poursuites devant le tribunal compétent, soit la classer.

La prescription de l'action publique est suspendue entre la date à laquelle le procureur de la République propose la composition pénale et la date d'expiration des délais impartis pour l'exécution. Depuis la loi du 9 septembre 2002, les compositions pénales sont inscrites au bulletin n°1 du casier judiciaire.

L'exécution des mesures peut être confiée à un délégué du procureur ou une association habilitée, qui convoquent l'auteur des faits, vérifient qu'il exécute ses obligations et recouvrent les amendes.

Les compositions pénales sont aujourd'hui très largement utilisées par les parquets dans tous les cas où il n'apparaît pas nécessaire que soit prononcée une peine d'emprisonnement.

Cette alternative aux poursuites a fait la preuve de son efficacité.

Le taux de recouvrement des amendes de composition par les délégués du procureur ou les associations habilitées est très supérieur au taux de recouvrement par le Trésor public.

Il semble que la composition pénale soit encore peu utilisée en matière de droit pénal du travail. Il est possible qu'elle le soit beaucoup plus dans l'avenir compte tenu de l'encombrement des juridictions pénales et de l'efficacité de cette mesure, notamment quant au recouvrement des amendes qui reste la sanction la plus fréquente en cette matière.

## Section 2

### L'orientation des procédures

#### > 1113

Dans le traitement d'une procédure, le parquet dispose de cinq possibilités :

- la continuation de l'enquête (soit en flagrance soit en préliminaire),
- le classement sans suite, éventuellement après une médiation pénale ou avec conditions,
- la saisine d'un juge d'instruction lorsque l'affaire est complexe ou que des mesures de coercition s'imposent,
- depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004 et en application de la loi dite Perben 2 la comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité,
- la saisine de la juridiction de jugement.

#### -1° La comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité

#### > 1114

Cette procédure appelée aussi «*plaider coupable*», décrite aux articles 495-7 à 495-16 du code de procédure pénale, est un nouveau mode de traitement des contentieux visant à éviter la lourdeur d'un examen en audience dès lors qu'un accord existe sur les points essentiels : culpabilité, choix de la peine et de son quantum.

#### A. Les conditions préalables

#### > 1115

Elle est applicable à tous les délits punis d'une durée inférieure ou égale à 5 ans, à l'exception des délits de presse et des homicides involontaires. Elle est susceptible d'être mise en œuvre pour l'ensemble des délits du code du travail. La personne concernée doit reconnaître les faits. Il peut lui être proposé une ou plusieurs peines. Toutefois, les peines proposées connaissent des limitations. Le quantum de l'emprisonnement ferme ne peut être supérieur à un an, ni excéder la moitié de la peine d'emprisonnement encourue. Le montant de l'amende ne peut être supérieur à la moitié de l'amende encourue. Le sursis partiel ou total est possible.

#### B. L'initiative de la procédure

#### > 1116

Le choix de cette procédure appartient au procureur de la République. En pratique, le choix d'opter pour cette procédure se posera dans le cadre du traitement en temps réel au terme de la garde à vue d'un mis en cause, mais aussi dans le cadre du traitement des procédures par la voie du «*courrier*». Le procureur de la République peut décider d'office d'y avoir recours. Il peut dans ce cas, soit faire déférer la personne devant lui, soit la convoquer en lui faisant connaître son intention de procéder à un «*plaider coupable*».

La personne poursuivie elle-même peut lorsqu'elle a fait l'objet d'une citation directe ou d'une convocation en justice demander à en bénéficier. Elle doit pour ce faire adresser une lettre recommandée avec accusé de réception dans laquelle elle indique reconnaître les faits qui lui sont reprochés. Il convient de noter que le prévenu renvoyé devant le tribunal correctionnel par ordonnance de renvoi du juge d'instruction ne peut faire l'objet d'une procédure de reconnaissance préalable de culpabilité.

#### C. Les modalités de mise en œuvre

#### > 1117

Le procureur de la République doit recueillir la reconnaissance de culpabilité en présence de l'avocat et proposer au mis en cause d'exécuter une ou plusieurs peines. S'il accepte, il est présenté aussitôt devant le président du tribunal de grande instance ou un juge délégué, qui l'entend avec son avocat. Il statue le jour même par une ordonnance motivée lue en audience publique, audience à laquelle ne participe pas le procureur de la République.



Le président du tribunal de grande instance peut refuser d'homologuer. Dans ce cas, le procureur de la République peut engager des poursuites selon une autre procédure. Il convient de noter que le président n'a pas le pouvoir de modifier la proposition du procureur. Si cette proposition ne lui paraît pas adaptée, il ne peut que refuser de l'homologuer. S'il refuse, le parquet peut choisir un autre mode de poursuites.

Si la procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité n'aboutit pas et que des poursuites sont engagées, il ne peut être fait état devant la juridiction pénale des déclarations faites lors de cette procédure.

La victime doit être informée de la procédure et être invitée à comparaître devant le juge qui statuera sur la proposition. Elle pourra se constituer partie civile. L'ordonnance d'homologation a les effets d'un jugement de condamnation et est susceptible d'appel de la part de toutes les parties.

Certains parquets ont recours à cette procédure en matière de droit pénal du travail. D'autres s'y refusent considérant que l'examen des faits en audience publique devant le tribunal correctionnel est nécessaire.

## -2° La citation directe

### > 1118

Lorsque le magistrat du parquet décide d'engager des poursuites, il détermine la qualification juridique des faits. En pratique, les infractions les plus fréquentes font l'objet d'une codification selon une norme (NATINF) commune à l'ensemble des parquets ; le magistrat mentionne le code correspondant à l'infraction. Le secrétariat du parquet transmet ensuite à l'huissier de justice territorialement compétent des instructions afin que celui-ci délivre une citation à la personne poursuivie. L'huissier se rend au domicile de la personne pour lui remettre la citation.

### > 1119

La citation énonce le fait poursuivi, vise le texte de loi qui le réprime ; elle indique le tribunal saisi, le lieu, l'heure et la date de l'audience. La citation contient la désignation du requérant (ministère public et partie civile), le nom et l'adresse du destinataire. Le mode de délivrance de la citation (à personne, à domicile, à mairie, à parquet) constitue un élément essentiel pour déterminer la nature du jugement (articles 550 et suivants et articles 410 et suivants du code de procédure pénale) : contradictoire, défaut, contradictoire à signifier et itératif défaut. Ce mode traditionnel de poursuite devant les juridictions répressives n'est désormais plus dominant. Des procédures qualifiées de rapides, sans intervention d'un huissier, sont de plus en plus fréquemment utilisées.

## -3° La convocation en justice

### > 1120

Sur instructions du procureur de la République, une convocation en justice peut être remise soit par un greffier soit par un officier ou agent de police judiciaire soit par le chef de l'établissement pénitentiaire si la personne est détenue. Cette procédure est avant tout utilisée par l'intermédiaire des services de police ou de gendarmerie. Le plus souvent les instructions du parquet sont téléphoniques. Lorsqu'un officier ou agent de police judiciaire rend compte d'une affaire au magistrat du parquet, celui-ci, si la procédure est en état, peut lui demander de délivrer une COPJ (convocation par officier de police judiciaire). Cette convocation comporte les mentions obligatoires de la citation (article 390-1 du code de procédure pénale).

## -4° Le "défèrement" devant le procureur de la République

### > 1121

Le procureur de la République peut demander à ce qu'une personne lui soit déférée, c'est-à-dire conduite devant lui. Ensuite il peut délivrer une convocation par procès-verbal et notifier à la personne poursuivie qu'elle devra comparaître devant le tribunal à la date qu'il lui indique. Une convocation est remise à la personne (article 394 du code de procédure

pénale). Le magistrat du parquet peut saisir le jour même le tribunal correctionnel par le biais d'une comparution immédiate de la personne (article 395 et suivants du code de procédure pénale). Certaines conditions restrictives sont prévues (pénalités encourues, nature de l'infraction, délai pour préparer la défense).

## -5° La saisine du juge d'instruction

### > 1122

L'information judiciaire est une procédure consistant à saisir un juge d'instruction afin qu'il enquête de façon approfondie sur des faits et qu'il décide à l'issue du renvoi de la personne soupçonnée devant la juridiction de jugement ou d'un non lieu. L'information est obligatoire pour la poursuite des crimes. Pour les délits et contraventions, elle est facultative et ne concerne qu'une toute petite minorité des infractions. Elle est réservée aux affaires complexes, qui nécessitent des investigations particulières et lorsqu'il est nécessaire de prendre des mesures coercitives à l'encontre de la personne poursuivie (détention provisoire ou contrôle judiciaire). Le choix du juge d'instruction appartient au président du tribunal de grande instance ou au magistrat désigné par lui.

### > 1123

Le juge d'instruction est saisi par un réquisitoire introductif du procureur de la République qui détermine l'étendue de la saisine. Il ne peut en effet pas instruire sur des faits dont il n'est pas saisi. Il ne pourra instruire sur de nouveaux faits, qu'après que le procureur de la République lui a délivré un réquisitoire supplétif. Le réquisitoire peut être pris contre personne dénommée ou contre X. Le juge d'instruction étant saisi "*in rem*" et non "*in personam*", il peut mettre en examen toute personne ayant participé à l'infraction.

## Section 3

### L'action des victimes

### > 1124

La commission d'une infraction donne naissance à deux actions distinctes. Il y a d'abord l'action pour l'exécution des peines, dénommée action publique, exercée par des représentants de la société (article 1 du code de procédure pénale) et ensuite l'action en réparation du dommage causé, exercée par la victime ou ses ayants droits (article 2). La victime peut elle-même mettre en mouvement l'action publique ou simplement se constituer partie civile dans le cadre des poursuites engagées par le ministère public. Dans les deux cas, il est toutefois nécessaire que son action soit recevable.

## -1° Les conditions de recevabilité de l'action de la victime

### A. La recevabilité de l'action de la victime personne physique

### > 1125

Elle doit avoir un intérêt à agir. "*L'action civile appartient à ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction*" (article 2 du code de procédure pénale).

Le préjudice doit être :

- actuel et certain. Il ne doit pas être hypothétique, mais la perte d'une chance suffit,
- direct. Le préjudice doit résulter de l'infraction par un lien de cause à effet,
- personnel. Les victimes immédiates peuvent se constituer partie civile, mais aussi les victimes par ricochet (parents d'une personne décédée par exemple). Aucune action n'est possible pour les infractions dites d'intérêt général, qui par nature n'engendrent qu'un dommage social, sans porter atteinte aux intérêts des particuliers (par exemple les infractions à la réglementation administrative). Toutefois depuis plusieurs années, la jurisprudence a restreint le nombre des infractions d'intérêt général.



## B. La recevabilité de l'action de la victime personne morale

### > 1126

Aucune difficulté ne se pose lorsque la personne morale entend défendre ses intérêts personnels. C'est le cas par exemple de la société commerciale, qui est victime d'un vol. La difficulté apparaît lorsqu'une personne morale veut défendre les intérêts collectifs dont elle a la charge : c'est le cas notamment des groupements professionnels.

### > 1127

Aux termes de l'article L. 2132-3 du code du travail, *“les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent”*. Pour que son action civile soit recevable, un syndicat doit justifier qu'il a été porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession et pas seulement à l'intérêt particulier d'un ou plusieurs de ses adhérents. Il n'est pas nécessaire que la victime directe de l'infraction soit adhérente du syndicat, ou que le syndicat soit considéré comme représentatif et regroupe un grand nombre d'adhérents.

Ont été considérées comme recevables les constitutions des syndicats, pour l'homicide involontaire d'un salarié (Crim. 26 oct.1967, D.1968. 346), pour des infractions à l'hygiène et la sécurité (Crim. 20 mars 1972, D.1972. 417), pour un prêt de main d'œuvre (Crim. 15 nov. 1983, Bull. n° 299), d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise (Crim. 28 nov. 1984, Bull. n° 375), de violation des dispositions relatives au repos dominical (Crim. 10 janv. 1984, Bull. n° 14), d'obstacle à l'accomplissement des fonctions des inspecteurs et contrôleurs du travail (Crim. 19 mars 1985, Bull. n° 113).

Dans certains cas au contraire, la jurisprudence a jugé irrecevables des constitutions de syndicats dans la mesure où l'infraction n'avait pas porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession, pour une agression contre un chauffeur de taxi (Crim. 20 janv. 1972, Bull. n° 30), pour le harcèlement d'un salarié sur son lieu de travail par son supérieur hiérarchique (Crim. 23 janv. 2002, Bull. n° 12).

### > 1128

Certaines associations constituées en vue de la défense d'un intérêt déterminé, ont reçu de la loi la possibilité de se constituer partie civile pour des infractions déterminées, bien que ces infractions ne leur causent qu'un préjudice indirect. Ces textes créant pour ces associations un véritable privilège ont été codifiés soit dans le code de procédure pénale (articles 2-1 à 2-19), soit sont éparpillées dans différentes lois.

On peut noter :

- les associations de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe ou les mœurs (article 2-6 du code de procédure pénale). Toutefois s'agissant des infractions prévues par l'article L. 1142-1 du code du travail, l'action de l'association ne sera recevable que si elle justifie avoir reçu l'accord écrit de la personne intéressée,
- les associations de défense des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (article 2-18 du code de procédure pénale). Elles peuvent agir si des poursuites ont été engagées des chefs d'homicides et de blessures involontaires. Elles doivent elles aussi justifier de l'accord écrit de la victime.

## -2° La mise en mouvement de l'action publique par la victime

### > 1129

La victime va prendre elle-même l'initiative des poursuites, soit parce que le ministère public a décidé le classement de la procédure, soit parce qu'elle souhaite avoir le choix dans le mode de poursuite.

## A. La saisine d'une juridiction d'instruction

### > 1130

La saisine du juge d'instruction par la victime résulte d'une plainte avec constitution de partie civile déposée devant

le doyen des juges d'instruction, qui est le magistrat instructeur du rang le plus élevé ou le plus ancien. Il peut s'agir d'une simple lettre dans laquelle le plaignant expose les faits et l'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire. Elle ne peut concerner que des faits qualifiés crime ou délit mais pas des contraventions.

Depuis la loi du 5 mars 2007, afin de limiter les instructions résultant de plaintes avec constitution de partie civiles abusives, la recevabilité d'une plainte avec constitution de partie civile est subordonnée à la justification par la victime du dépôt préalable d'une plainte devant le procureur de la République ou devant un service de police ou de gendarmerie.

La victime doit justifier en outre du classement sans suite de cette plainte ou qu'un délai de 3 mois s'est écoulé depuis son dépôt.

Le juge d'instruction fixe le montant de la consignation que la partie civile doit déposer au greffe. Cette consignation avait, avant la loi du 4 janvier 1993, pour but de garantir le paiement des frais qui étaient engagés au cours de l'instruction (expertise, transport, interprète... et qui étaient avancés par le Trésor public). Depuis cette loi, les frais de justice ne sont plus recouverts sur les personnes condamnées et la consignation ne sert plus qu'à garantir le paiement de l'amende civile, à laquelle peut être condamnée une partie civile dont la constitution est jugée dilatoire ou abusive.

Elle sert aussi à dissuader certains plaideurs d'engager une action qui n'apparaît pas sérieuse. Lorsque la consignation a été versée, le magistrat instructeur communique la plainte au procureur de la République, qui rédige le réquisitoire introductif, qui peut être pris contre X ou contre personne dénommée. A l'issue de l'information, la consignation est restituée sauf prononcé d'une amende civile.

## B. La saisine d'une juridiction de jugement

### > 1131

La victime, si les faits sont simples, peut saisir directement la juridiction de jugement en faisant citer l'auteur des faits devant le tribunal de police ou le tribunal correctionnel à une date qu'elle a préalablement obtenu du greffe de la juridiction.

La citation directe se présente sous la forme d'un exploit d'huissier identique à celui que fait délivrer le procureur de la République lorsqu'il utilise ce mode de poursuite. Le tribunal, lorsque l'affaire vient à l'audience, fixe également une consignation et renvoie l'affaire à une audience ultérieure où il devra être justifié de son versement. Ce mode de poursuite ne peut être utilisé par les victimes que dans le cas de faits très simples car sauf dans les hypothèses où il y a eu une enquête diligentée par le procureur de la République, le tribunal ne dispose le plus souvent pour statuer que des éléments fournis par la partie civile, qui sont extrêmement limités. C'est ainsi que la plupart du temps ne figurent au dossier aucune audition de la personne mise en cause ou des éventuels témoins.

## -3° L'action civile de la victime devant les juridictions répressives

### > 1132

La victime ne va pas elle-même mettre en mouvement l'action publique, elle va seulement exercer son action civile devant les juridictions répressives qui ont été saisies par le procureur de la République.

## A. Le choix de la victime

### > 1133

La victime qui a souffert d'une infraction peut en demander réparation en exerçant une action en dommages intérêts devant les juridictions civiles ordinaires (article 4 du code de procédure pénale) ou devant les juridictions pénales. Lorsque la victime a choisi une des deux voies, elle ne peut en principe pas en changer (article 5 du code de procédure pénale).

L'exercice de cette action civile devant les juridictions pénales présentent pour elle de nombreux avantages :

- la rapidité : la justice civile est beaucoup plus lente que la justice pénale,



- l'efficacité : la justice pénale dispose de moyens d'investigation beaucoup plus coercitifs et efficaces que la justice civile,
- la simplicité et la gratuité : la voie pénale est moins onéreuse et l'avocat n'y est pas obligatoire.

## B. L'exercice de l'action civile devant les juridictions pénales

### > 1134

La victime peut exercer son action devant le juge d'instruction. Il s'agit de l'hypothèse où une information judiciaire a été ouverte à l'initiative du procureur de la République et où la victime souhaite jouer un rôle au cours de cette procédure. Elle peut se faire sans aucune forme particulière. Une simple lettre suffit et l'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire.

Cette constitution de partie civile va donner à la victime un certain droit de regard sur l'information judiciaire. Elle va également pouvoir intervenir activement dans la procédure :

- elle peut demander au juge d'instruction d'effectuer certains actes (expertise, audition, reconstitution...),
- elle a accès au dossier et les expertises lui sont notifiées,
- elle peut interjeter appel de certaines décisions rendues (ordonnance de non lieu par exemple).

### > 1135

La victime peut exercer son action devant les juridictions de jugement. La victime est informée par le parquet de la date à laquelle l'auteur des faits sera jugé par le tribunal de police ou le tribunal correctionnel. Elle est avisée par lettre simple ; seule la partie civile déjà constituée est citée par voie d'huissier. Si la victime entend solliciter des dommages intérêts, elle doit se constituer partie civile. La constitution peut intervenir avant l'audience par déclaration au greffe. Dans ce cas, la victime qui est devenue partie civile est citée par huissier comme le prévenu.

Elle peut se faire à l'audience. Elle doit dans ce cas intervenir avant les réquisitions du ministère public. La victime n'est toutefois pas obligée de se présenter à l'audience pour se constituer partie civile. Elle peut, quel que soit le montant de sa demande depuis la loi du 15 juin 2000, adresser au plus tard 24 heures avant l'audience une lettre recommandée avec avis de réception ou une télécopie.

Elle peut, même avec l'accord du procureur de la République, formuler sa demande au cours de l'enquête devant l'officier ou l'agent de police judiciaire, qui en dresse procès-verbal (article 420-1 du code de procédure pénale). La constitution ne peut pas intervenir pour la première fois en appel. Il convient de rappeler que l'impossibilité pour la juridiction répressive d'accorder des dommages intérêts dans certaines hypothèses notamment en matière d'accident du travail ne rend pas la constitution de partie civile irrecevable. La recevabilité de l'action civile de la victime repose alors non pas sur son droit à réparation, mais sur son droit à "*corroborer l'action publique*" ainsi que l'a plusieurs fois rappelé la Cour de cassation.

## Section 4

### La juridiction territorialement compétente

#### > 1136

Le code de procédure pénale prévoyant plusieurs critères de compétence territoriale, le procureur de la République dispose d'une certaine latitude dans le choix de la juridiction qui va connaître des infractions.

#### -1° La compétence du tribunal de police ou du juge de proximité

##### > 1137

Est compétent le tribunal de police ou le juge de proximité du lieu de commission ou de constatation de la contravention ou celui de la résidence du prévenu. Est également compétent le tribunal de police du siège de l'entreprise détentrice du véhicule en cas de contravention soit aux règles relatives au chargement ou à l'équipement des véhicules, soit aux conditions de travail dans les transports routiers, soit à la coordination des transports (article 522 du code de procédure pénale).

#### -2° La compétence du tribunal correctionnel

##### > 1138

Est compétent le tribunal correctionnel du lieu de l'infraction, celui de la résidence du prévenu, celui de l'arrestation de ce dernier, même lorsqu'elle a été opérée pour autre cause et enfin celui du lieu de détention du prévenu (article 382 du code de procédure pénale). En outre, la compétence du tribunal correctionnel s'étend aux délits et contraventions connexes. C'est ainsi qu'il peut connaître d'infractions commises par le même auteur dans des lieux différents.

#### -3° Le choix du tribunal compétent

##### > 1139

Lorsque la loi ne le détermine pas, le choix de la juridiction compétente se fait en fonction d'usages non écrits en vigueur dans les parquets. C'est ainsi que pour les infractions à la législation économique au sens large, la juridiction compétente est celle du siège social de l'entreprise ou de la société. Par exemple, si une infraction à l'hygiène et la sécurité est constatée sur un chantier, c'est le parquet et donc le tribunal correctionnel compétent au siège social de l'entreprise responsable qui traitera la procédure.

En effet, c'est ce parquet qui connaît le mieux cette entreprise. En revanche en matière d'accident du travail sur un chantier, c'est le plus souvent le parquet et donc le tribunal compétent au lieu de l'accident qui sera compétent, même si le siège social de l'entreprise est situé dans un autre ressort.

#### -4° Les entreprises étrangères

##### > 1140

S'agissant des entreprises étrangères intervenant en France, la principale difficulté réside dans le fait de savoir quelle législation leur est applicable. On pourra sur ce point se reporter au guide méthodologique de contrôle sur "*le détachement de travailleurs dans le cadre de prestations de services transnationales*" DILTI déc. 2006. Si elles relèvent de la législation française et qu'elles commettent des infractions, l'article 113-2 du code pénal dispose que la loi pénale française est applicable aux infractions commises sur le territoire national (voir n° 115). Il suffit que l'un des éléments constitutifs de l'infraction ait été commis en France. Peu importe que l'auteur ou la victime soit étranger. Il est également indifférent que l'infraction soit ou non réprimée dans la législation pénale de l'État d'origine de son auteur.

La procédure de citation varie selon le pays d'implantation de la personne physique ou morale. La difficulté sera toujours liée à l'exécution de la peine décidée par un tribunal français.



## Section 1

## Les principes généraux

## &gt; 1200

Ne seront abordées ici que l'audience du tribunal de police compétent pour juger des contraventions et l'audience du tribunal correctionnel compétent pour juger des délits et des contraventions qui seraient connexes à ces délits. La connaissance des règles de l'audience devant la cour d'assises est à l'évidence inutile pour l'inspection du travail.

Nous pouvons distinguer :

- des principes généraux communs,
- des règles propres au tribunal de police,
- une question particulière : l'intervention éventuelle du fonctionnaire à l'audience. L'on rappellera pour mémoire que l'audience étant publique, tout citoyen et "*a fortiori*" un fonctionnaire peut assister à l'audience dans le public.

**-1° Les acteurs et les rites****A. Les acteurs**

## &gt; 1201

Une audience rassemble un juge ou une collégialité, un représentant du ministère public et un greffier. Si l'un quelconque de ces organes fait défaut, l'audience ne peut avoir lieu. Le tribunal correctionnel se compose de trois juges en général et d'un seul juge pour les matières énumérées à l'article 398-1 du code de procédure pénale (par exemple circulation routière sauf homicide involontaire, vol simple ou vol aggravé par une seule circonstance aggravante).

Depuis la loi du 9 septembre 2002, relèvent maintenant du juge unique les délits pour lesquels une peine d'emprisonnement n'est pas encourue, à l'exception des délits de presse. Ce qui a des conséquences importantes en matière de droit pénal du travail, puisque désormais la quasi-totalité des délits concernant l'hygiène et la sécurité sont de la compétence du tribunal correctionnel statuant à juge unique.

Le tribunal de police ou la juridiction de proximité est composé d'un seul juge. Le ministère public est représenté devant le tribunal correctionnel et devant le tribunal de police (du moins en 5<sup>ème</sup> classe) par un magistrat du parquet (procureur, procureur adjoint, vice procureur ou substitut).

**B. Les "rites"**

## &gt; 1202

L'audience obéit à des usages porteurs de symboles, par exemple le port de la robe ou le respect dû au juge (se lever quand il entre, respecter la discrétion dans la salle, etc.).

**-2° La publicité et le caractère contradictoire des débats****A. La publicité**

## &gt; 1203

L'audience est publique. Cette publicité est une garantie pour le justiciable de ne pas être jugé par une juridiction partielle et clandestine. Elle est aussi une garantie pour le juge de ne pas être accusé de ne pas avoir respecté les principes fondamentaux du droit.

Cette règle est d'ailleurs affirmée par la Convention européenne des droits de l'homme dans son article 6-1 et reprise dans le code de procédure pénale (articles 306, 400, 512, 535). Cette publicité consiste dans le libre accès du public et



des représentants de la presse à la salle d'audience où se déroulent les débats, qui sont publics au sens de la loi, à partir du moment où les portes de la salle sont ouvertes à tous ceux qui désirent assister au procès.

La presse a en outre le droit de publier un compte-rendu des débats. Toutefois, l'emploi de tout appareil permettant d'enregistrer, de fixer ou de transmettre la parole ou l'image est interdit dès l'ouverture de l'audience. Mais le président avec l'accord de toutes les parties peut autoriser les prises de vues, avant le début des débats (article 308 du code de procédure pénale). Le tribunal peut ordonner que les débats auront lieu à huis clos (c'est-à-dire portes fermées) s'il constate par jugement que la publicité est dangereuse pour l'ordre ou les mœurs (article 400 du code de procédure pénale pour le tribunal correctionnel, article 535 du code de procédure pénale pour le tribunal de police). Le jugement au fond est, lui, toujours rendu publiquement.

## **B. Le caractère contradictoire des débats**

### **> 1204**

Les différentes parties au procès peuvent discuter librement et sur un pied d'égalité des éléments de preuve. Tout prévenu a le droit de se faire assister par un défenseur. Il peut choisir lui-même son avocat. Il peut aussi, si ces moyens ne le lui permettent pas, solliciter du bâtonnier de l'ordre la commission d'un avocat d'office. S'il ne l'a pas fait avant l'audience, le président peut commettre un avocat présent pour assurer sa défense.

Le caractère contradictoire des débats implique que :

- toutes les parties peuvent jusqu'à la clôture des débats, produire des documents qui leur paraissent utiles. Ces documents sont ensuite soumis au débat contradictoire,
- le ministère public et les avocats des parties peuvent interroger directement les prévenus, les témoins et toutes les personnes appelées à la barre après avoir demandé la parole au président,
- toutes les parties peuvent déposer des conclusions écrites, auxquelles la juridiction devra répondre. La courtoisie veut que ces conclusions soient communiquées aux parties afin qu'un débat contradictoire s'instaure. Toutefois contrairement à ce qui se passe devant les juridictions civiles, il n'existe pas d'obligation légale qui impose aux parties de le faire.

## **Section 2**

### **La représentation des parties à l'audience**

#### **> 1205**

Il faut tout d'abord distinguer l'assistance (la partie est présente et est assistée par son avocat) de la représentation (la partie n'est pas là et est représentée par son conseil).

#### **-1° La représentation des contrevenants et prévenus**

##### **> 1206**

Devant le tribunal de police, le contrevenant peut toujours être représenté par un avocat. Devant le tribunal correctionnel, en application de la loi du 9 mars 2004, et depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004, le prévenu, quelle que soit la peine encourue, peut par lettre demander à être jugé en son absence et à être représenté par un avocat. La décision rendue est alors contradictoire (article 41 du code de procédure pénale). En tout état de cause, même en l'absence de lettre, si un avocat se présente pour assurer la défense du prévenu, il doit être entendu. La décision rendue est alors "*contradictoire à signifier*" (article 410 du code de procédure pénale). Le législateur n'a fait, par ces dispositions nouvelles, qu'entériner la jurisprudence de la Cour de cassation (Ass. Plénière 2 mars 2001, Bull. n° 56)

#### **-2° La représentation des parties civiles**

##### **> 1207**

La victime qui souhaite se constituer partie civile à l'audience n'est jamais obligée d'être présente et peut dans tous les cas

se faire représenter par un avocat (voir n° 1124 s.). Depuis la loi du 9 septembre 2002 (article 40-1 du code de procédure pénale), la victime, dont les moyens ne lui permettent pas de régler les honoraires d'un avocat peut solliciter du bâtonnier de l'ordre la désignation d'un avocat d'office.

## **Section 3**

### **Le déroulement de l'audience**

#### **-1° Le rôle de l'audience**

##### **> 1208**

L'audience consiste à examiner l'ensemble des procédures inscrites au rôle. Le rôle est la liste des affaires à juger. C'est le parquet qui détermine le rôle de l'audience et non la juridiction de jugement. Il peut ainsi constituer des audiences dites thématiques où seront examinés des dossiers relevant du même contentieux (délinquance routière, abandon de famille, délinquance économique...) ou préférer mélanger tous les types de délinquance. C'est en revanche le président de la juridiction qui assure la police de l'audience et c'est notamment lui qui décide de l'ordre de passage des dossiers.

##### **> 1209**

Un usage fréquent consiste pour le président à procéder d'abord à un appel des causes qui déterminera si certaines affaires doivent être renvoyées à une date ultérieure. Il fixe ainsi la liste des affaires retenues. Ces affaires sont en général examinées dans l'ordre suivant : d'abord les dossiers pour lesquels les personnes comparaissent détenues, ensuite les dossiers comportant des avocats venus d'un barreau extérieur à celui de la juridiction, ensuite les dossiers où les prévenus sont assistés d'un avocat et, enfin, les dossiers des prévenus sans avocat. En dernier lieu, sont examinés les dossiers de prévenus "*non-comparant*". L'audience peut ne comporter qu'une affaire (ou "*cause*") ou plusieurs dizaines (notamment lorsqu'il s'agit de contentieux dits "*de masse*").

#### **-2° La chronologie de l'audience**

##### **A. L'instruction définitive**

##### **> 1210**

La première phase de l'audience est celle des formalités préliminaires. Elle est constituée par l'appel des témoins qui doivent se retirer dans une salle qui leur est réservée, l'appel des experts qui peuvent eux rester dans la salle d'audience et par l'interrogatoire d'identité du prévenu. Il est tout à fait inhabituel sauf pour un dossier qui revêt une importance particulière que le ministère public fasse citer des témoins ou des experts devant le tribunal correctionnel ou de police.

C'est à l'issue de cette phase, et avant que l'instruction ne commence que les parties doivent, in limine litis et sous peine de forclusion, présenter les incidents et les exceptions de nullité de la citation ou de la procédure antérieure ou d'incompétence. Le tribunal ou la cour joint généralement l'incident au fond et il rend une seule décision en se prononçant d'abord sur l'exception et ensuite sur le fond (article 459 code de procédure pénale). Il peut aussi répondre à l'incident par un jugement séparé.

##### **> 1211**

Les formalités préliminaires ayant été accomplies, l'instruction proprement dite commence. Elle a pour objet à la fois de cerner la personnalité du délinquant, mais aussi d'évoquer les faits qui lui sont reprochés. Le président de la juridiction dispose de toute latitude pour mener les débats comme il l'entend. Devant la chambre des appels correctionnels, la procédure suivie est identique à celle suivie devant le tribunal correctionnel et le tribunal de police (article 512 du code de procédure pénale) avec une différence toutefois. L'un des trois magistrats qui compose la cour présente avant l'interrogatoire du prévenu un rapport oral dans lequel il relate les faits reprochés et la procédure qui a été suivie (article 513 du code de procédure pénale). C'est généralement ce magistrat qui sera chargé après le délibéré collégial de rédiger la décision.



## B. Le réquisitoire et les plaidoiries

### > 1212

Le président donne la parole en premier à la partie civile et à son conseil. Ce dernier développe oralement les conclusions qu'il dépose devant la juridiction et qui précisent la nature et le montant de la réparation civile réclamée par la victime. La parole est ensuite donnée au ministère public, qui développe les observations orales "qu'il croit convenables au bien de la justice" (articles 33, 458 du code de procédure pénale). Le réquisitoire peut être très succinct, le ministère public se contentant de requérir l'application de la loi, ou beaucoup plus argumenté.

Enfin l'avocat de la défense a la parole en dernier. Toutes les parties au cours de l'audience disposent d'une grande liberté de parole. Elles bénéficient en vertu de l'article 49 de la loi du 29 juillet 1881 sur la presse d'une immunité s'agissant des "discours prononcés devant les tribunaux". Depuis la loi du 15 juin 1982, la mention du "respect dû aux tribunaux et aux autorités publiques" a disparu du serment des avocats, mais ils jurent cependant "d'exercer la défense et le conseil avec dignité, conscience, indépendance et humanité".

Les parties disposent également du droit de répliquer aux arguments avancés lors des plaidoiries et du réquisitoire. Toutefois le prévenu ou son conseil doit avoir la parole en dernier. Devant la chambre des appels correctionnels, jusqu'à la loi du 15 juin 2000, qui a modifié l'article 513 du code de procédure pénale, étaient entendues d'abord les parties appelantes, puis les parties intimées. Désormais l'ordre est le même que devant le tribunal correctionnel et devant le tribunal de police.

## Section 4

### La décision

### > 1213

A l'issue de l'audience, après avoir délibéré, le tribunal de police et le tribunal correctionnel rendent un jugement et la chambre des appels correctionnels un arrêt. La juridiction peut rendre sa décision sur le siège, c'est-à-dire immédiatement ou elle peut se donner un délai de réflexion, sa seule obligation étant d'indiquer de façon précise aux parties à quelle date sera rendue la décision. Dès que l'affaire présente un certain degré de complexité et notamment si des conclusions écrites auxquelles il devra être répondu ont été déposées, la décision est mise en délibéré.

### -1° La qualification des décisions rendues

### > 1214

Si le prévenu est présent à l'ouverture des débats relatifs à son dossier, le jugement est dit contradictoire. Si le prévenu, bien qu'absent, a été touché par la convocation en justice (citation d'huissier à sa personne ou avis de réception de la lettre recommandée signée de sa main ou émargement du procès-verbal de convocation en justice) le jugement sera qualifié de "contradictoire à signifier". Le parquet devra lui signifier le jugement (c'est-à-dire le lui notifier par voie d'huissier) et le délai d'appel de 10 jours courra du jour de cette signification (même s'il n'en a pas connaissance). Si le prévenu est absent et n'a pas su qu'il était appelé à comparaître, le jugement est dit "de défaut". Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2004, pour un jugement de condamnation à une peine d'emprisonnement ferme, le délai d'appel ne commencera à courir qu'à compter du moment où le prévenu aura eu connaissance de la décision (article 498-1 du code de procédure pénale).

### -2° Les voies de recours

#### A. L'opposition

### > 1215

Lorsqu'un prévenu a fait l'objet d'une décision qualifiée de défaut, il peut former opposition, quelle que soit la juridiction qui a rendu la décision (tribunal de police, tribunal correctionnel, chambre des appels correctionnels). La déclaration d'opposition n'est soumise à aucune forme particulière. Elle peut être faite par une simple lettre ou verbalement à une

autorité qualifiée. Le prévenu dispose d'un délai de 10 jours à compter du moment où il a connaissance de la décision pour former opposition.

L'opposition est une voie de rétractation, c'est la juridiction qui a rendu la décision par défaut qui doit rejurer l'affaire. Il n'est évidemment pas nécessaire qu'il s'agisse précisément des mêmes juges que ceux qui ont statué initialement. Si l'opposant ne comparait pas, il convient de vérifier s'il a eu connaissance de la nouvelle date d'audience. Si tel est le cas, la juridiction doit déclarer l'opposition non avenue et constater l'itératif défaut, la décision initiale reprenant alors son plein effet. Si l'opposant n'a pas eu connaissance de la date, la décision rendue sur opposition sera qualifiée de défaut et sera susceptible d'une nouvelle opposition.

#### B. L'appel

### > 1216

L'appel est une voie de réformation qui saisit une nouvelle juridiction hiérarchiquement supérieure à celle qui avait rendu la première décision, la cour d'appel. Il est ouvert au prévenu, au ministère public mais également à la partie civile. L'appel est possible à l'encontre de toutes les décisions rendues par le tribunal correctionnel. L'appel n'est pas possible à l'encontre de toutes les décisions rendues par le tribunal de police. Seuls sont possibles les appels contre les jugements concernant les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe ou, lorsque quelle que soit la classe de la contravention, le tribunal a prononcé une suspension du permis de conduire ou une amende supérieure à 150 euros (article 546 du code de procédure pénale).

L'appel est formé par une déclaration au greffe de la juridiction qui a rendu la décision, dans un délai de 10 jours à compter du moment où la partie a eu connaissance de la décision (à compter du prononcé si le jugement est contradictoire). L'appel suspend l'exécution de la décision (article 506 du code de procédure pénale) contrairement à ce qui se passe en matière civile.

### > 1217

L'affaire est toutefois dévolue à la cour d'appel dans la limite fixée par l'acte d'appel et par la qualité de l'appelant. Les parties peuvent restreindre ou cantonner leur appel à certains chefs du jugement. C'est ainsi par exemple qu'un prévenu condamné à une peine d'emprisonnement avec sursis et à une suspension du permis de conduire peut limiter sa critique à cette dernière mesure. Le ministère public lui-même, en cas de pluralité de prévenus, peut limiter son appel aux dispositions concernant certains prévenus.

## Section 5

### L'intervention de l'inspection du travail

### > 1218

Les audiences exclusivement consacrées au droit pénal du travail existent surtout dans les juridictions importantes. En revanche, dans beaucoup de tribunaux, les procédures de ce type sont regroupées dans certaines audiences où elles peuvent alors représenter un tiers ou la moitié du rôle. Chacune de ces solutions présente des avantages et des inconvénients parfois opposés. A la qualité technique en général supérieure des audiences groupées s'oppose ainsi l'exemplarité d'une comparution du prévenu d'une infraction au code du travail parmi des prévenus de délits plus couramment poursuivis, qualifiés à tort de délits de droit commun.

### > 1219

Avec l'accord du parquet local, il peut être de bonne politique, si la présence d'un fonctionnaire, pour une ou plusieurs procédures, est jugée utile et opportune, de prendre l'attache du ministère public la veille de l'audience pour s'enquérir des éventuelles demandes de renvoi et de l'horaire à partir duquel ces procédures pourraient être examinées. Un horaire certain ne peut cependant jamais être assuré. Une "plage horaire" est envisageable. A l'évidence, ce genre de sollicitation exige qu'une politique de travail en commun administration-parquet préexiste.



## -1° L'intervention comme témoin

### A. Le droit positif

#### > 1220

La procédure pénale française ne connaît, sauf exceptions organisées par la loi, que quatre figures de participation au jugement au fond d'une affaire pénale, le juge étant bien sûr exclu pour d'évidentes raisons de cette nomenclature :

- être ministère public, c'est-à-dire exercer l'action publique,
- être partie civile, exercer donc l'action civile comprenant deux finalités : solliciter réparation du préjudice découlant de l'infraction et corroborer l'action publique,
- être prévenu,
- être témoin.

#### > 1221

Le témoin est, soit cité, préalablement à l'audience (ce qui suppose l'intervention d'un huissier, on parle de la remise à ce témoin d'un exploit, voir les articles 435, 550 et suivants du code de procédure pénale). A l'ouverture des débats une des parties, c'est-à-dire le parquet, la défense ou la partie civile peut également demander à la juridiction d'entendre un témoin qui n'a pas été cité ; dans ce dernier cas, son audition n'aura lieu que si le tribunal l'autorise alors que la juridiction ne dispose pas de ce pouvoir d'appréciation s'agissant d'un témoin valablement cité (article 444 alinéa 3 du code de procédure pénale).

#### > 1222

La chambre criminelle a rappelé dans plusieurs arrêts que les inspecteurs ou contrôleurs du travail ne pouvaient être entendus que comme témoins et que devaient être respectées les dispositions de l'article 446 du code de procédure pénale (voir notamment Crim. 26 sept. 1995, Bull. n° 287). Toutefois le non respect de ces dispositions, notamment l'audition de ces fonctionnaires sans prestation de serment ne viciait la procédure que dans la mesure où la juridiction fait référence dans sa décision aux propos qui ont été tenus à l'audience par le fonctionnaire entendu sans prestation de serment (Crim. 17 déc. 1997, Bull. n° 433, Crim. 27 mai 1999, DANTIN TOURNIER DE VAILLAC, n° 98-83235).

C'est ainsi que même si l'inspecteur ou le contrôleur ont été entendus sans prestation de serment, le prévenu ne pourra pas invoquer la nullité de la procédure si la juridiction condamne en prenant appui sur les éléments écrits du dossier (procès-verbal des services d'inspection, enquête de police ou de gendarmerie) et sans faire référence à ce que le fonctionnaire a dit à l'audience.

#### > 1223

La chambre criminelle a également jugé que les dispositions de l'article 451 du code de procédure pénale, qui prévoit que "la personne qui agissant en vertu d'une obligation légale ou de sa propre initiative, a porté les faits poursuivis à la connaissance de la justice est reçue en son témoignage, mais le président en avertit le tribunal" ne sont pas applicables aux inspecteurs du travail (Crim. 25 janv. 2000, Bull. n° 38).

### B. L'avis de suites judiciaires

#### > 1224

Cet imprimé que les parquets adressent aux DDTEFP (voir annexe n°1.3), outre sa fonction de renseignements sur la marche de la procédure, sert ainsi souvent de préliminaire à la proposition par le procureur de la République d'une audition du représentant de l'administration. Il ne doit en aucune façon être confondu avec une citation. Les fonctionnaires de l'inspection du travail n'étant pas cités, la juridiction n'est pas tenue de les entendre.

### C. La comparution

#### > 1225

Les témoins font l'objet à l'ouverture des débats d'un appel et sont invités par le président à se retirer en attendant leur audition qui aura lieu au moment choisi par celui-ci et avec prestation de serment obligatoire.

La loi oblige le président à effectuer un certain nombre d'opérations dans l'ordre chronologique suivant :

1. constater l'identité du prévenu,
2. lui donner connaissance de l'acte qui a saisi le tribunal : en général, dans les affaires de droit pénal du travail, il s'agit de la citation directe remise au prévenu, ou s'il y a intervention d'un juge d'instruction, de l'ordonnance de renvoi de ce magistrat,
3. interroger le prévenu et recueillir ses déclarations,
4. procéder à l'audition des témoins ; s'il y en a plusieurs, l'article 444 du code de procédure pénale dispose que sauf décision contraire du président, les témoins produits par les parties poursuivantes sont entendus les premiers (produit signifiant cités ou proposés).

#### > 1226

La déposition du témoin est orale mais, avec l'autorisation du président, il lui est permis de se reporter à des notes écrites (article 452 du code de procédure pénale). Seule est prohibée une déposition consistant exclusivement en une lecture.

Après sa première déposition, le témoin peut selon la décision du président :

- se retirer définitivement,
- se retirer dans la salle des témoins,
- demeurer dans la salle d'audience.

Cette troisième possibilité n'exclut pas que le témoin puisse déposer une seconde fois, au besoin avec organisation d'une confrontation à l'audience (voir l'article 454 du code de procédure pénale et Crim. 15 fév. 1989, Bull. n° 76). Elle paraît donc recommandée pour les représentants de l'administration.

### D. Les pratiques suivies dans certains tribunaux

#### > 1227

Le fait pour un fonctionnaire de l'inspection du travail d'être obligé de se retirer dans la salle des témoins et de revenir dans la salle d'audience sans savoir ce qui s'est dit est souvent vécu comme une expérience désagréable. En outre la présence du fonctionnaire tout au long de l'audience est de nature à favoriser la richesse du débat. C'est pourquoi il existe dans certaines juridictions des pratiques qui visent à pallier cet inconvénient. Certains présidents, parfois à l'initiative du parquet, modifient la chronologie habituelle de l'audience. Ils constatent l'identité du prévenu et lui donnent connaissance des faits qui lui sont reprochés. Avant de l'interroger sur le fond, ils reçoivent le serment du fonctionnaire de l'inspection présent à l'audience et l'entendent sur les faits qu'il a constaté ou sur son avis technique. Ce dernier n'est ainsi pas obligé de quitter la salle d'audience et peut assister à l'ensemble des débats.

#### > 1228

Il existe également une autre pratique assez fréquente, même si elle est contraire à la loi. Compte tenu de ce qui a été indiqué plus haut sur la sanction qui s'attache au défaut de respect des dispositions de l'article 446 du code de procédure pénale, beaucoup de juridictions pénales ne font pas prêter serment au fonctionnaire, mais prennent garde de ne pas faire référence aux propos qu'il a tenus dans la décision qu'elles rendent.

**E. L'attitude du fonctionnaire à l'audience**

**> 1229**

Le prévenu et son conseil n'ont pas d'obligation de collaborer à la manifestation de la vérité. Les droits de la défense permettent de mentir. Le juge tire les conséquences qu'il juge utiles des silences, réticences ou réponses mensongères du prévenu. L'audience est fréquemment l'occasion pour le prévenu ou son conseil de critiquer l'action de l'inspection du travail, voire le comportement du fonctionnaire. Quels que soient les excès de langage, il est indispensable que le fonctionnaire reste serein et n'oublie pas qu'il répond au tribunal et non à la partie civile, au parquet ou à la défense même si la question émane de ces organes.

En aucun cas il ne doit intervenir dans les débats sans que le président ne lui ait donné la parole. Il peut en revanche après son audition comme témoin, mais avant la fin de l'instruction de l'affaire, demander au président l'autorisation de réintervenir soit pour compléter ce qu'il avait dit précédemment, soit pour rectifier ce qui a pu être dit par les différentes parties.

**F. Le faux témoignage**

**> 1230**

Le faux témoignage n'est pas un problème réel. Sa démonstration suppose d'abord que l'erreur soit prouvée, ensuite et surtout un élément intentionnel, la conscience, lorsque l'on dépose, que ce que l'on dit n'est pas le reflet de la réalité. La déontologie d'un fonctionnaire interdit ce genre de difficultés.

**-2° La signification de l'intervention de l'administration**

**> 1231**

La problématique consiste à clairement distinguer pour le représentant de l'administration appelé comme témoin ce qui relève, d'une part, des constatations de fait qu'il n'a pas toujours effectuées lui-même et qui valent jusqu'à preuve du contraire si elles ont été décrites dans le procès-verbal, d'autre part, d'explications techniques afférentes au contenu du dossier (terminologie spécialisée etc.), enfin d'une analyse des enjeux de l'espèce, de la position de l'entreprise face au droit social ou de la place de ce contentieux dans les politiques publiques. L'on touche alors à la répartition des rôles à l'audience entre le parquet et l'administration.

Si le représentant de celle-ci est le verbalisateur et ne dépose que sur le procès-verbal, sans aborder la mise en perspective évoquée supra, il n'y a guère de difficultés. A l'inverse, le développement de considérations plus générales, si intéressant soit-il, n'est pas sans rapports avec une partie du champ des réquisitions du parquet, sauf à considérer ce dernier dans ce genre de procédures comme un commissaire du gouvernement au sens de la juridiction administrative. Ceci ne peut correspondre aux principes de procédure pénale où l'administration du travail n'est pas une partie poursuivante.

**> 1232**

L'observation concrète de diverses audiences permet peut-être de dresser la typologie suivante dépendante bien sûr des personnalités respectives des acteurs locaux, mais aussi, et là le facteur reste peu étudié, de leurs conceptions des fonctions du droit pénal, des fondements du procès pénal et des rapports de ceux-ci et celles-là avec les politiques publiques et la politique d'action publique du ministère public :

- effacement du parquet consenti ou subi,
- cantonnement du fonctionnaire à une explication du procès-verbal dans le meilleur des cas, à une ennuyeuse paraphrase dans le plus mauvais,
- abandon de la présence d'un fonctionnaire,
- heureuse synthèse supposant une concertation préalable si possible institutionnalisée, non limitée à l'audience mais étendue aux choix de contentieux efficacement pénalisables.



**Section 1**

**La nature des peines**

**> 1300**

Nous excluons de notre propos les peines criminelles (réclusion ou détention criminelle) comportant un maximum encouru d'au moins 10 années et nous examinerons successivement les peines applicables aux personnes physiques et les peines applicables aux personnes morales. La nature délictuelle ou contraventionnelle de la sanction résulte de la peine encourue. C'est la source du texte de répression qui conditionne l'existence d'un délit ou d'une contravention. Les délits sont institués par le législateur, les contraventions par le pouvoir réglementaire. Ainsi, dans le code du travail, le non-respect d'un texte réprimé par une sanction figurant dans la partie législative ("L") sera un délit, alors que le non-respect d'un texte réprimé par une sanction figurant dans la partie réglementaire ("R") sera une contravention. La nature du texte d'incrimination est indifférente.

Ainsi, le non-respect du décret du 8 janvier 1965 (règlement) est sanctionné par l'article L. 4741-1 du code du travail (loi). Il s'agit donc d'un délit, relevant de la compétence du tribunal correctionnel. A contrario, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures prévue à l'article L. 3121-35 du code du travail (loi) est sanctionné par l'article R. 3124-11 du code du travail (règlement). Il s'agit donc d'une contravention, relevant de la compétence du tribunal de police.

**-1° Les peines applicables aux personnes physiques**

**A. Les peines correctionnelles**

**> 1301**

Fixées par les articles 131-3 à 131-11 du code pénal, ces peines se caractérisent par l'abandon de la différenciation entre la peine ordinaire (emprisonnement, amende) et la peine de substitution (travail d'intérêt général dit TIG, etc.). Nous remarquons ensuite que contrairement au code pénal de 1810, il est seulement prévu un maximum. Le législateur de 1992 a voulu par là favoriser l'individualisation de la sanction par le juge. Signalons à ce titre qu'ont, sauf exception, disparu avec le nouveau code pénal les peines dites naguère accessoires c'est-à-dire automatiquement attachées à une condamnation sans être prononcées par le jugement.

L'énumération de l'article 131-3 vise :

1. l'emprisonnement,
2. l'amende,
3. le jour-amende,
4. le travail d'intérêt général,
5. les peines privatives ou restrictives de droits (article 131-6),
6. les peines complémentaires (article 131-10).

**> 1302**

L'emprisonnement n'appelle pas de remarques particulières. L'article 131-4 du code pénal prévoyait initialement une échelle délictuelle comprenant 7 degrés allant de 6 mois à 10 ans. La loi du 18 mars 2003 a prévu un 8ème échelon et des peines de 2 mois d'emprisonnement peuvent être désormais prévues par des lois nouvelles.

**> 1303**

L'amende encourue est d'un maximum très variable : souvent 15.000 euros par tranche d'un an d'emprisonnement encouru elle peut aussi être liée aux gains illicites comme dans le délit d'initié. La loi du 9 mars 2004 dite Perben a introduit dans le code de procédure pénale un article 707-2, qui prévoit que toute personne condamnée à une peine d'amende peut s'acquitter de son montant dans le délai d'un mois ; dans ce cas le montant de cette amende est réduit de 20% sans que toutefois, cette diminution puisse excéder 1.500 euros.



La peine de jours-amende, prévue par l'article 131-5 du code pénal consiste pour le condamné à verser au Trésor une somme dont le montant global résulte d'un "quantum" journalier fixé par le juge pour une durée déterminée. Le maximum quotidien est de 300 euros et le plafond du nombre de jours est de 360. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, le maximum quotidien est de 1.000 euros. Le montant de chaque jour-amende est déterminé en tenant compte des ressources et des charges du prévenu. La somme totale est exigible à l'expiration du délai correspondant aux nombres de jours-amende prononcé. Le défaut total ou partiel de paiement entraîne l'incarcération du condamné pour une durée qui correspond à la moitié du nombre de jours-amende impayés (article 131-25 du code pénal).

**> 1304**

Le travail d'intérêt général consiste à faire effectuer par le condamné un travail non rémunéré d'un maximum de 240 heures à accomplir dans un délai plafond de 18 mois au profit d'une personne morale de droit public ou d'une association dûment habilitée par la juridiction. Cette peine suppose l'accord du condamné car la France a approuvé au niveau international la prohibition des travaux forcés. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, la durée maximale de la peine de travail d'intérêt général sera ramenée à 210 heures.

**> 1305**

L'article 131-6 du code pénal fixe la liste des peines qui peuvent être prononcées à la place de l'emprisonnement lorsque celui-ci est encouru ; il s'agit de :

- la suspension de permis de conduire (5 ans au plus, aménagement -dit permis blanc- possible),
- l'interdiction de conduire certains véhicules (5 ans au plus),
- l'annulation du permis de conduire avec interdiction d'en solliciter une nouvelle délivrance pendant 5 ans au plus,
- la confiscation d'un ou plusieurs véhicules,
- l'immobilisation d'un ou plusieurs véhicules,
- l'interdiction de détenir une arme,
- la confiscation d'une ou plusieurs armes,
- le retrait du permis de chasse,
- l'interdiction d'émettre des chèques ou d'utiliser une carte de paiement,
- la confiscation de la chose qui a servi à commettre l'infraction,
- l'interdiction d'exercer une profession (dès lors que les facilités que procure cette activité ont été utilisées pour préparer ou commettre l'infraction). Ces peines peuvent aussi remplacer l'amende si celle-ci est la seule peine encourue.

**> 1306**

L'article 131-10 du code pénal énonce le principe selon lequel une peine complémentaire, c'est-à-dire une peine s'ajoutant aux peines d'emprisonnement ou d'amende le plus souvent édictées par le texte en cause, peut être encourue et l'article 131-11 dispose qu'elle peut être prononcée à la place de la peine principale : ainsi un tribunal peut prononcer à titre de peine principale pour l'auteur d'un délit d'infraction à l'hygiène et la sécurité la seule peine de publication dans un ou plusieurs journaux de son choix ou les seules peines de publication et d'affichage aux portes de l'entreprise. Outre la publication et l'affichage, les peines complémentaires les plus couramment fixées par le législateur sont l'interdiction de séjour (article 131-31 du code pénal) ou l'interdiction des droits civils, civiques et de famille (article 131-26 du code pénal).

**B. Les peines contraventionnelles**

**> 1307**

Elles obéissent aux mêmes principes généraux mais sont moins nombreuses. L'emprisonnement notamment a été supprimé ; subsistent seulement l'amende, les peines privatives ou restrictives de droit (article 131-14 du code pénal plus restreint que l'article 131-6) et les peines complémentaires. Doivent être connus les maxima propres à chaque classe de contravention (article 131-13).

Contravention	Amende maximum
1 <sup>ère</sup> classe	38 euros au plus
2 <sup>ème</sup> classe	150 euros au plus
3 <sup>ème</sup> classe	450 euros au plus
4 <sup>ème</sup> classe	750 euros au plus
5 <sup>ème</sup> classe	1.500 euros au plus (3.000 euros si la récidive est prévue par le texte)

**C. La procédure de l'amende forfaitaire**

**> 1308**

Les articles 529 à 530-3 du code de procédure pénale organisent une procédure d'amende forfaitaire, avec un champ d'application relativement limité. En effet, cette procédure est applicable aux contraventions des quatre premières classes dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État. Pour les contraventions ainsi visées, l'action publique est éteinte par le paiement d'une amende forfaitaire qui est exclusive de l'application des règles de la récidive. En d'autres termes, le paiement de l'amende éteint l'action publique et, faute d'avoir été jugé par le tribunal de police, le contrevenant ne peut jamais être considéré comme récidiviste.

Il existe deux modalités possibles de paiement de l'amende forfaitaire :

- entre les mains de l'agent verbalisateur au moment de la constatation lorsqu'il est porteur d'un carnet de quittance à souche. Ce paiement est effectué en espèces ou au moyen d'un chèque et donne lieu à la délivrance immédiate d'une quittance,
- auprès du service indiqué dans l'avis de contravention dans les 30 jours qui suivent la constatation de l'infraction, ou si cet avis est ultérieurement envoyé à l'intéressé, dans les 30 jours qui suivent cet envoi. Le paiement est effectué soit par l'apposition sur la carte de paiement d'un timbre émis par le ministre du budget, soit par l'envoi d'un chèque.

Le contrevenant peut formuler une requête tendant à son exonération auprès du service indiqué dans l'avis de contravention et qui est transmise au ministère public. Le service administratif peut accorder l'exonération ou la refuser, mais, la requête ayant été transmise au ministère public, c'est en définitive, seul ce dernier qui peut soit renoncer à l'exercice des poursuites, soit choisir de mettre en œuvre la procédure simplifiée de l'ordonnance pénale.

Au terme de l'article R. 49 du code de procédure pénale, le montant de l'amende forfaitaire est fixé comme suit :

Amende	Contravention
4 euros	Contraventions au code de la route (piétons)
11 euros	Contraventions 1 <sup>ère</sup> classe
35 euros	Contraventions 2 <sup>ème</sup> classe
68 euros	Contraventions 3 <sup>ème</sup> classe
135 euros	Contraventions 4 <sup>ème</sup> classe

**> 1309**

La liste des contraventions concernées est fixée à l'article R. 48-1 du code de procédure pénale (décret n° 86-1044 du 18 septembre 1986). Le décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 y a ajouté les contraventions aux articles R. 3512-1 et R. 3512-2 (1° et 2°) du code de la santé publique, c'est-à-dire concernant l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (cf. n° 407).



Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont compétents pour relever des infractions et ont donc la possibilité d'utiliser la procédure de l'amende forfaitaire (carnet à souche), ce qui constitue une grande innovation, certes limitée, dans les modalités de sanction des infractions relevées par ces agents.

## -2° Les peines applicables aux personnes morales

### > 1310

En matière correctionnelle, la loi prévoit l'amende égale au quintuple de celle prévue pour les personnes physiques (articles 131-37 et 131-38 du code pénal) et, à condition que le texte en cause le mentionne, une ou plusieurs des 9 peines énumérées à l'article 131-39 : de la plus grave, la dissolution de la personne morale à l'affichage en passant par l'interdiction d'émettre des chèques ou l'exclusion des marchés publics. En matière contraventionnelle sont seulement envisagées l'amende avec la règle du quintuplement, l'interdiction d'émettre de chèque et la confiscation, ces deux peines pour les seules contraventions de 5e classe et les peines complémentaires de confiscation et d'interdiction d'émettre des chèques.

## Section 2

### Le régime des peines

## -1° La distinction entre le concours d'infractions et la récidive

### > 1311

Aux termes de l'article 132-2 du code pénal, il y a concours d'infractions lorsque une infraction est commise par une personne avant que celle-ci ait été définitivement condamnée pour une autre infraction.

Un exemple simple permet de comprendre ce cas de figure. Un chef d'entreprise commet une première infraction de travail dissimulé le 31 mars 2003 et une autre infraction le 30 septembre 2003. Il y a concours d'infractions dans la mesure où, au moment où il a commis la seconde infraction, il n'avait pas encore été jugé pour la première.

A l'inverse, il y a récidive lorsque après la survenance d'une condamnation définitive l'auteur d'une infraction en commet une nouvelle sous réserve que certaines conditions soient remplies (identité d'infraction ou/et délai plafond entre la condamnation et la nouvelle infraction. Voir articles 132-8 et suivants du code pénal). Par exemple, un chef d'entreprise commet une première infraction de travail dissimulé le 31 mars 2003 et est condamné le 30 juin 2003 par le tribunal correctionnel. Cette condamnation n'est pas frappée d'appel et devient définitive 10 jours après son prononcé soit le 10 juillet 2003. Le 30 septembre 2003, il commet une infraction identique. Il est en état de récidive légale. Les deux situations commandent des règles de répression très différentes.

## -2° Les peines applicables en cas de concours d'infractions (ou cumul)

Le délinquant qui commet plusieurs infractions en concours peut faire l'objet d'une poursuite unique ou de poursuites séparées.

### A. Les règles applicables en cas de poursuites uniques

#### > 1312

Lorsqu'à l'occasion d'une même procédure, la personne poursuivie est reconnue coupable de plusieurs infractions en concours, chacune des peines encourues peut être prononcée. Lorsque plusieurs peines de même nature sont encourues, il ne peut être prononcée qu'une seule peine de cette nature dans la limite du maximum légal le plus élevé. C'est ainsi que la personne poursuivie pour un vol et une conduite en état alcoolique peut se voir infliger une peine d'emprisonnement et une mesure de suspension de son permis de conduire, puisque chacune des peines encourues pour les deux infractions en concours peut être prononcée. En revanche, il ne peut lui être infligé qu'une seule peine d'emprisonnement et une seule amende.

### B. Les règles applicables en cas de poursuites séparées

Le délinquant peut faire l'objet de poursuites séparées pour diverses raisons. Par exemple parce que les infractions relèvent de deux juridictions différentes, ou parce qu'au moment où les poursuites vont être engagées, le parquet ignore qu'une autre infraction a été commise.

#### 1. Le cumul des peines dans la limite du maximum légal le plus élevé

##### > 1313

Cette règle signifie que les peines prononcées pour chaque infraction doivent se cumuler entre elles mais que, dans l'hypothèse où la peine résultant du cumul serait supérieure au maximum de la peine de même nature encourue pour l'infraction la plus sévèrement sanctionnée, son exécution devrait être obligatoirement réduite jusqu'à concurrence de ce maximum. Reprenons notre exemple du chef d'entreprise qui commet une première infraction de travail dissimulé le 31 mars 2003 et une seconde le 30 septembre 2003 et qui fait l'objet de poursuites devant deux juridictions différentes. Il peut être condamné par chacun des tribunaux correctionnels qui vont le juger à une peine d'emprisonnement (ou à une peine d'amende). Il devra purger les deux peines.

Si toutefois le total des deux peines dépassent le maximum prévu par l'article L. 8224-1 du code du travail qui réprime le travail dissimulé soit 3 ans ou 45.000 euros s'il s'agit d'amendes, le condamné bénéficiera d'une confusion de droit et il n'exécutera que 3 ans ou ne réglera que 45.000 euros.

#### 2. La confusion facultative des peines de même nature

##### > 1314

Cette règle signifie que les peines de même nature peuvent être confondues entre elles. Dans notre exemple, le condamné pourra solliciter une confusion des peines même si le maximum n'est pas atteint. Si la confusion est accordée, il n'exécutera qu'une des deux peines d'emprisonnement prononcées ou ne réglera que l'une des deux amendes, la plus importante. Ce mécanisme existe pour ne pas pénaliser le délinquant qui fait l'objet de deux poursuites séparées alors qu'il aurait pu être jugé pour la totalité des faits devant une seule juridiction.

L'article 132-4 du code pénal précise que la confusion peut être opérée, soit par la dernière juridiction appelée à statuer, soit ultérieurement dans les conditions définies par le code de procédure pénale. La confusion n'interviendra qu'à l'intérieur de chaque catégorie de sanctions (emprisonnement, amende...).

#### 3. Les exceptions

##### > 1315

Les peines d'amendes pour contraventions se cumulent entre elles et avec celles encourues ou prononcées pour des délits en concours ; il s'agit de la règle dite du "cumul contraventionnel". Cette règle connaît des exceptions : voir les particularismes des peines en droit pénal du travail (n° 1345 s.). C'est ainsi que le prévenu poursuivi pour conduite en état alcoolique et pour plusieurs contraventions au code de la route se voit infliger une peine pour le délit et une pour chaque contravention.

## -3° Les peines applicables en cas de récidive

### > 1316

Dans ses articles 132-8 à 132-16 le code pénal décrit un système d'aggravation des peines encourues caractérisé essentiellement par un doublement en matière correctionnelle et en matière de contravention de 5ème classe. Mais des règles particulières existent souvent et il est indispensable de toujours analyser le texte en cause. A titre d'exemple rappelons que la récidive du délit de santé et de sécurité fait encourir un emprisonnement de 1 an au plus et/ou une amende maximale de 9.000 euros au lieu d'une amende de 3.750 euros. Le verbalisateur n'ayant pas légalement accès



au casier judiciaire et la fixation de la date où une condamnation devient définitive n'étant pas toujours aisée, il lui est conseillé s'il veut relever un état de récidive de se rapprocher au préalable du parquet.

**> 1317**

La loi du 10 août 2007 a institué des peines minimales dites aussi peines plancher en cas de récidive criminelle et correctionnelle (articles 132-8 et 132-9-1 du code pénal).

En matière correctionnelle, en cas de récidive légale, les peines minimales encourues par les récidivistes sont les suivantes :

Peine minimales	En cas de délit puni de :
1 an	3 ans d'emprisonnement
2 ans	5 ans d'emprisonnement
3 ans	7 ans d'emprisonnement
4 ans	10 ans d'emprisonnement

Toutefois lorsque la juridiction prononce une peine d'emprisonnement minimale, elle peut l'assortir en tout ou partie du sursis simple, si cela est juridiquement possible ou du sursis avec mise à l'épreuve. Peine minimale ou plancher ne signifie donc pas obligatoirement peine d'emprisonnement ferme.

La juridiction a aussi la possibilité de prononcer une peine inférieure aux seuils indiqués plus hauts.

Cette possibilité est ouverte plus ou moins largement selon que le récidiviste est en état simple de récidive légale, ou en état de double récidive ou récidive aggravée.

Dans le premier cas, la juridiction peut déroger aux peines minimales par décision spécialement motivée en considération des circonstances de l'infraction, de la personnalité de son auteur ou des garanties d'insertion ou de réinsertion qu'il présente.

Dans le second cas de récidive aggravée, c'est-à-dire dans l'hypothèse d'une personne déjà condamnée en état de récidive pour le délit de violences volontaires, pour un délit commis avec la circonstance aggravée de violences, pour agression sexuelle, ou pour un délit puni de 10 ans d'emprisonnement, qui commet dans le délai de récidive une de ces infractions, la juridiction ne pourra déroger aux peines minimales que si la personne présente des garanties exceptionnelles d'insertion ou de réinsertion.

En matière de droit pénal du travail, des peines planchers sont susceptibles d'être prononcées notamment pour l'auteur en récidive de faits d'homicide involontaire en matière d'accident du travail, de travail dissimulé, d'emploi d'étranger sans titre de travail et recrutement illégal de salarié étranger.

**-4° Le casier judiciaire**

**> 1318**

Que ce soit pour déterminer l'éventuel état de récidive, ou plus simplement pour mieux connaître le prévenu, il a été instauré un casier judiciaire pour les personnes physiques et les personnes morales (articles 768 et suivant du code de procédure pénale). Autrefois manuel, ce fichier est actuellement informatisé et situé à Nantes. Il délivre trois sortes d'extraits.

Le bulletin n° 1 (B1) du casier judiciaire est un relevé intégral des condamnations à l'exception des condamnations amnistiées, ou des dispenses de peines dont la juridiction aurait spécialement disposé qu'elles soient exclues du B1, ou lorsque le condamné a été réhabilité. Figurent également sur le B1 les mesures de liquidation judiciaire, les sanctions de

faillite personnelle, les interdictions de gérer et les condamnations prononcées par les juridictions étrangères lorsqu'une convention a été passée avec le pays dans lequel la condamnation est intervenue. Seule l'autorité judiciaire a accès au B1. Même la personne concernée ne peut recevoir copie du bulletin n°1 de son casier judiciaire. Elle peut seulement en prendre connaissance au parquet de son domicile.

**> 1319**

Le bulletin n° 2 (B2) est un relevé partiellement expurgé (article 775 du code de procédure pénale). N'y figurent notamment ni les condamnations en tant que mineur, ni les condamnations pour contraventions, ni les condamnations avec sursis lorsqu'elles sont réputées non avenues (lorsqu'il s'est écoulé un délai de 5 ans), ni les dispenses de peine, ni les condamnations exclues du B2 par décision judiciaire. Ont accès au B2 les administrations, l'autorité militaire, les tribunaux de commerce et certains établissements ou entreprises publics.

**> 1320**

Le bulletin n° 3 (B3) est un relevé très expurgé (article 777 du code de procédure pénale). N'y figurent essentiellement que les condamnations supérieures à 2 ans d'emprisonnement et les interdictions, déchéances et incapacités pendant le temps de leur accomplissement. Seul le B3 est délivré à la personne concernée. Les tiers n'y ont pas accès sauf après remise volontaire par l'intéressé.

**Section 3**

**Les modes de personnalisation des peines**

**-1° Le sursis simple**

**A. Domaine d'application**

**> 1321**

Il est applicable à l'emprisonnement (dont le quantum ne doit cependant pas dépasser 5 ans ; c'est ainsi qu'une personne condamnée à une peine d'emprisonnement supérieure à 5 ans ne peut, pas même pour partie, bénéficier d'un sursis), l'amende, les peines privatives ou restrictives de droit (article 131-6 du code pénal) et les peines complémentaires (article 131-10 du code pénal) à l'exception de la confiscation, de la fermeture d'établissement et de l'affichage.

Pour les personnes morales, il concerne une liste limitative de peines dont bien sûr l'amende (article 132-32 du code pénal). Il est enfin également applicable aux peines d'amende afférentes aux contraventions de la seule 5ème classe. C'est ainsi que les peines prononcées pour les contraventions des 4 premières classes ne peuvent jamais être assorties du sursis.

**B. Conditions d'application**

**> 1322**

En matière correctionnelle la personne ne doit pas avoir été condamnée dans les 5 ans précédant les faits à de l'emprisonnement (fût-ce avec sursis) ou à de la réclusion criminelle. Une personne morale ne doit pas dans le même délai avoir été condamnée à une amende supérieure à 60.000 euros (article 132-20 du code pénal). En matière de contravention de 5ème classe, les règles sont les mêmes et le sursis n'est pas possible si la personne physique a été condamnée dans les 5 ans qui précèdent à une peine d'emprisonnement ou de réclusion ou si la personne morale a été condamnée à une amende supérieure à 15.000 euros (article 132-33 du code pénal).

**C. Les effets du sursis**

**> 1323**

Le sursis peut être intégral ou partiel. Dans ce dernier cas on parle de peine mixte. La peine ou la fraction de peine assortie



du sursis ne s'exécute pas sauf décision ultérieure de révocation. Cette condamnation assortie du sursis devient non avenue au bout de 5 ans si aucune révocation n'intervient (article 132-35 du code pénal) et disparaît du bulletin n° 2 du casier judiciaire. La révocation d'un sursis délictuel est automatique si dans le délai de 5 ans le condamné commet une nouvelle infraction donnant lieu à une peine d'emprisonnement ferme ou de réclusion. C'est ainsi que si le tribunal correctionnel ne précise rien dans la décision qu'il rend et prononce une peine ferme, les sursis antérieurs seront automatiquement révoqués.

Toutefois la juridiction peut par décision spéciale dire que la condamnation n'entraînera pas la révocation des sursis antérieurs ou n'entraînera qu'une révocation partielle, pour une durée qu'elle détermine (article 132-38 du code pénal). La révocation d'un sursis relatif à une peine contraventionnelle est encourue automatiquement si dans le délai de 2 ans le condamné subit, soit une condamnation pour crime ou délit, soit une condamnation pour contravention (article 132-37 du code pénal).

## **-2° Le sursis avec mise à l'épreuve ou assorti de l'obligation d'accomplir un travail d'intérêt général**

### **> 1324**

La durée de l'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve ne peut excéder 5 ans sauf si le prévenu est en état de récidive légale ; elle peut alors être portée à 10 ans.

### **A. Le sursis avec mise à l'épreuve**

#### **> 1325**

La totalité de la peine peut être assortie du sursis ou une partie seulement. La peine d'emprisonnement ne sera pas exécutée sous réserve que le condamné respecte diverses obligations qui sont fixées, soit par le tribunal correctionnel qui l'a condamné, soit par le juge d'application des peines. La liste de ces obligations figure aux articles 132-44 et 132-45 du code pénal. Il s'agit le plus souvent d'exercer une activité professionnelle ou suivre un enseignement, d'indemniser les victimes, de se soumettre à un traitement médical. Le délai d'épreuve est fixé par la juridiction et ne peut être inférieur à 18 mois ni supérieur à 3 ans (article 132-42 du code pénal), sauf en cas de récidive simple (5 ans) et récidive aggravée (7 ans).

#### **> 1326**

Le sursis avec mise à l'épreuve peut être révoqué si le probationnaire commet une nouvelle infraction dans le délai d'épreuve. Le tribunal correctionnel qui juge la nouvelle infraction peut ordonner la révocation totale ou partielle du sursis avec mise à l'épreuve, mais cette révocation contrairement à ce qui se passe pour le sursis simple n'est pas automatique et doit être spécialement décidée par la juridiction (article 132-48 du code pénal).

Le sursis peut également être révoqué si le probationnaire ne respecte pas les obligations mises à sa charge. Le tribunal correctionnel est alors saisi par le juge d'application des peines et peut également révoquer partiellement ou en totalité le sursis. Le sursis avec mise à l'épreuve devient non avenue à l'issue du délai d'épreuve si aucune révocation n'est intervenue.

### **B. Le sursis assorti de l'obligation d'accomplir un travail d'intérêt général**

#### **> 1327**

Le travail d'intérêt général peut être prononcé à titre de peine principale, mais peut aussi constituer une modalité de la mise à l'épreuve dans le cadre d'un sursis. C'est ainsi que le tribunal correctionnel inflige une peine d'emprisonnement avec sursis et indique au condamné qu'il n'effectuera pas cette peine s'il accomplit dans un délai maximum de 18 mois un travail d'intérêt général d'une durée 40 à 240 heures (articles 132-54 et suivants du code pénal).

Contrairement au sursis avec mise à l'épreuve, le sursis avec obligation d'accomplir un travail d'intérêt général doit porter sur l'ensemble de la peine, c'est ainsi que la juridiction ne peut prononcer une peine mixte partie ferme et partie avec sursis TIG. Si le travail n'est pas accompli, le tribunal correctionnel saisi par le juge d'application des peines peut révoquer le sursis. Dès l'accomplissement de la totalité des heures de travail, la condamnation devient non avenue.

## **-3° L'ajournement**

### **> 1328**

Le tribunal correctionnel ou le tribunal de police déclare le prévenu coupable des faits qui lui sont reprochés mais ajourne le prononcé de la peine à une date fixée par la juridiction, dans un délai qui ne peut excéder un an. Le délai donné par le tribunal devra être mis à profit par le prévenu pour par exemple indemniser les victimes ou se mettre en conformité avec la loi. Coexistent l'ajournement simple, avec mise à l'épreuve et l'ajournement avec injonction.

L'ajournement simple peut être ordonné lorsque le reclassement du coupable est en voie d'être acquis, que le dommage causé est en voie d'être réparé et que le trouble résultant de l'infraction va cesser (articles 132-60 et suivants du code pénal). Dans le cadre de l'ajournement avec mise à l'épreuve, le prévenu est placé pendant le délai sous le régime de la mise à l'épreuve et le contrôle du juge d'application des peines (articles 132-63 et suivants du code pénal). L'ajournement avec injonction obéit aux mêmes conditions mais s'accompagne d'une injonction faite au prévenu, sous réserve qu'il s'agisse de manquements à des obligations déterminées, de se conformer à des prescriptions prévues par les lois ou règlements en cause. L'injonction peut être assortie d'astreinte.

C'est ainsi qu'il est tout à fait envisageable, s'agissant d'infractions à l'hygiène et la sécurité qu'un ajournement avec injonction soit décidé pour que le chef d'entreprise justifie sous astreinte de la mise en conformité de machines. Ces dispositions mal connues des juridictions sont assez peu appliquées et leur utilisation pourrait être quelquefois suggérée par les services de l'inspection soit dans le procès-verbal lui-même, soit lors de l'audience.

## **-4° La dispense de peine**

### **> 1329**

En déclarant coupable, ou après ajournement et comportement satisfaisant de la personne, la juridiction peut, si le reclassement est acquis, si le dommage est réparé et si le trouble résultant de l'infraction a cessé, la dispenser de peine. Il s'agit d'une simple faculté. Le droit fixe de procédure (90 euros devant le tribunal correctionnel et 22 euros devant le tribunal de police) reste dû par le prévenu. L'indulgence peut aller jusqu'à la dispense d'inscription au bulletin n° 1 du casier judiciaire.

## **Section 4**

### **Les modes d'extinction et d'effacement des peines**

#### **> 1330**

Il ne faut pas confondre l'extinction de l'action publique et l'extinction de la peine. Dans le premier cas, aucune juridiction n'a statué, parce que les poursuites n'ont pu être engagées du fait de l'extinction de l'action publique, soit parce que le prévenu décède avant l'engagement des poursuites, soit parce que l'infraction est prescrite (le délai de prescription est de 10 ans pour les crimes, de 3 ans pour les délits et de 1 an pour les contraventions), soit parce que le prévenu a déjà été définitivement jugé (autorité de la chose jugée), soit parce qu'une loi d'amnistie a déclaré amnistiées de plein droit avant jugement certaines infractions.

Dans le second cas, une décision a été rendue et c'est la peine prononcée qui sera effacée ou qui ne sera pas exécutée. Il convient en outre de distinguer l'extinction des peines, la peine n'est pas exécutée mais subsiste et l'effacement des peines, la peine disparaît et il ne peut en être fait état.



## -1° Les modes d'extinction des peines

### A. La prescription des peines

#### > 1331

Le législateur considère que l'intérêt social justifie que lorsqu'un temps plus ou moins long s'est écoulé depuis la condamnation, le condamné qui n'a pas exécuté sa peine en soit dispensé.

#### 1. Le délai de prescription des peines

#### > 1332

Il est de 20 ans pour les crimes (article 133-2 du code pénal), de 5 ans pour les délits (article 133-3) et de 3 ans pour les contraventions (ce délai qui était de 2 ans a été porté à 3 ans par l'article 81 la loi de finances du 30 décembre 2002, qui a modifié l'article 133-4 du code pénal).

#### 2. Le point de départ du délai

#### > 1333

Ce délai commence à courir à partir du moment où la condamnation est devenu définitive. Toutefois lorsque la condamnation a été rendue par défaut le délai commence à courir 10 jours (qui est le délai d'appel), après que la décision a été rendue. Ainsi si une personne est condamnée par défaut le 1er janvier 2000 à une peine d'emprisonnement pour un délit, la peine sera prescrite le 11 janvier 2005.

#### 3. Les effets de la prescription

#### > 1334

La condamnation subsiste avec toutes ses conséquences de droit. Elle reste inscrite au casier judiciaire. Elle pourra être prise en compte pour la récidive. En revanche, la peine n'est pas exécutée, qu'il s'agisse de peines privatives de liberté ou peines pécuniaires.

### B. La grâce

#### 1. Le domaine de la grâce

#### > 1335

La grâce est une attribution constitutionnelle du chef de l'État (article 17 de la constitution). Elle ne peut concerner qu'une peine définitive, aussi bien une peine d'emprisonnement qu'une peine d'amende. En revanche, les sanctions disciplinaires ne sont pas rémissibles par voie de grâce, ni les dommages intérêts alloués à la victime par la juridiction.

#### 2. La procédure de grâce

#### > 1336

Le recours en grâce peut émaner du condamné ou d'un de ses proches ou de son avocat. Il n'est pas soumis à des formes particulières et une simple lettre adressée au président de la République ou au garde des sceaux suffit. C'est la chancellerie qui instruit le recours. Elle peut d'initiative rejeter le recours pour des raisons pratiques évidentes, le président de la République n'étant pas en mesure d'examiner les milliers de recours formés chaque année. Si une grâce apparaît opportune, la chancellerie prépare un décret de grâce soumis à la signature du chef de l'État.

#### > 1337

La grâce peut également être collective. Chaque année avant la fête nationale du 14 juillet était pris un décret de grâce collective qui bénéficiait aux détenus et à ceux qui avaient été condamnés à des peines d'emprisonnement ferme non encore exécutées. Depuis 2007, cette pratique a cessé.

#### 3. Les effets de la grâce

#### > 1338

La grâce emporte dispense d'exécution totale ou partielle de la peine mais laisse intacte la condamnation qu'elle ne modifie ni n'infirme en rien. La grâce peut être pure et simple ou conditionnelle, par exemple la personne n'exécute pas sa peine si elle n'est pas à nouveau condamnée dans un délai déterminé. La peine n'est pas effacée, elle reste au casier judiciaire et peut constituer par exemple le premier terme d'une récidive.

## -2° Les modes d'effacement des peines

### A. L'amnistie

#### 1. Principe

#### > 1339

L'amnistie est un acte du pouvoir législatif et résulte d'une loi votée par le parlement. Elle peut être soit une cause d'extinction de l'action publique lorsqu'elle précède le jugement et qu'elle empêche ou arrête les poursuites, soit une cause d'effacement de la peine, lorsqu'elle intervient après que la condamnation a été prononcée. Les lois d'amnistie sont rétroactives par définition et n'ont d'effet que pour les actes commis avant une certaine date (par exemple le 17 mai 2002 pour la dernière loi d'amnistie du 6 août 2002). Elles sont autonomes et sont votées par le parlement à la suite d'événements particuliers (guerre, grèves, manifestations...) ou d'élections présidentielles. Il n'y a toutefois pas eu de loi d'amnistie après l'élection présidentielle de 2007.

L'amnistie peut avoir un caractère personnel. Elle ne bénéficie alors qu'à une certaine catégorie de délinquants limitativement énumérés (par exemple les déportés résistants après la seconde guerre mondiale). Elle ne bénéficie pas dans ce cas aux coauteurs, complices ou receleurs. Elle peut avoir aussi un caractère réel. Elle concerne alors les faits eux-mêmes et s'étend à l'ensemble des participants.

#### 2. Les effets de l'amnistie

#### > 1340

La loi peut décider de l'amnistie de plein droit de certaines infractions (par exemple dans la loi du 6 août 2002 tous les délits punis simplement d'une peine d'amende, ou les délits commis à l'occasion de conflits du travail ou à l'occasion d'activités syndicales et revendicatives sont amnistiés). Dans ce cas, les auteurs des infractions ne sont pas poursuivis ou s'ils l'ont été la juridiction doit constater l'amnistie. Les lois d'amnistie prévoit traditionnellement que les sanctions disciplinaires ou professionnelles prononcées par un employeur sont amnistiées de plein droit sous deux réserves.

En premier lieu, si ces faits ont également donné lieu à une condamnation pénale, leur amnistie est subordonnée à l'amnistie de la condamnation. En second lieu, les fautes ne doivent pas constituer des manquements à la probité, aux bonnes mœurs ou à l'honneur.

#### > 1341

La loi d'amnistie peut prévoir également l'amnistie "au quantum" de certaines condamnations. Par exemple, la loi du 6 août 2002 prévoit que les peines d'emprisonnement sans sursis inférieures ou égales à 3 mois, que les peines d'emprisonnement avec sursis simple inférieures ou égales à 6 mois, que les peines d'amendes d'un montant inférieur à 750 euros sont, sauf pour les infractions exclues, amnistiées.



Dans ce cas, c'est la juridiction qui de fait appréciera si la condamnation doit bénéficier de l'amnistie. L'amnistie s'étend à toutes les condamnations anciennes. C'est ainsi par exemple qu'en application de la loi du 6 août 2002, toutes les condamnations à des peines d'emprisonnement sans sursis inférieures ou égales à 3 mois ont été effacées des casiers judiciaires de tous les délinquants.

#### > 1342

La loi d'amnistie peut exclure de son bénéfice les personnes condamnées pour certaines infractions. C'est ainsi que les lois d'amnistie des 4 août 1981 et 20 juillet 1988 avaient exclu la quasi totalité des délits et contraventions en matière de législation et de réglementation du travail. La loi du 3 août 1995 était plus restrictive et n'excluait que le marchandage, le travail clandestin, le trafic de main d'œuvre, le délit d'entrave à l'action des inspecteurs du travail et le délit d'homicide et de blessures involontaires en cas d'accident du travail.

Enfin la loi du 6 août 2002 a repris les exclusions de la loi de 1995, elle a toutefois ajouté les délits relatifs à l'hygiène et la sécurité, les atteintes à l'exercice du droit syndical et à la législation concernant les organisations représentatives et les contraventions de blessures involontaires en cas d'accident du travail. Dans le cas des infractions exclues, l'amnistie n'intervient pas quel que soit le quantum de la peine prononcée.

L'amnistie fait disparaître la condamnation (article 133-9 du code pénal). Il est interdit sous peine de sanction pénale de faire état d'une condamnation amnistiée (article 133-11 du code pénal). Toutefois, l'amnistie ne s'appliquant qu'à la condamnation elle-même et non aux faits qui la déterminent, il est possible de faire état de ces faits, *«sans faire appel à une terminologie de droit pénal»*.

### B. La réhabilitation

#### > 1343

Elle obéit à des mécanismes complexes prévus par les articles 133-12 à 133-16 du code pénal et 782 à 799 du code de procédure pénale. Elle permet à toute personne condamnée de bénéficier après l'écoulement d'un certain délai soit d'une réhabilitation de plein droit, soit d'une réhabilitation judiciaire de la compétence de la chambre de l'instruction. Ses effets sont voisins de ceux de l'amnistie et la condamnation disparaît du casier judiciaire.

## Section 5

### Le particularisme en droit pénal du travail

#### -1° «Recodification» du code du travail

#### > 1344

Le nouveau code du travail, réécrit *«à droit constant»*, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2008, n'a pas entraîné de modification de fond. Les éléments constitutifs des infractions et le quantum des peines encourues restent inchangés (circulaire du 21 avril 2008 du ministère de la justice, DACG 05-L-171).

S'agissant des dispositions pénales du nouveau code, quatre points sont à retenir :

- Les pénalités figurent dans des subdivisions qui leurs sont propres –en général au niveau du chapitre, parfois au niveau de la section, plus rarement au niveau du titre– et au plus près des dispositions qu'elles concernent.
- Au nom du principe de légalité et à la demande de la direction des affaires criminelles et des grâces du ministère de la justice, un article de pénalité est rédigé pour une infraction, chaque fois que possible (*«le fait de...»*).
- La rédaction des dispositions est harmonisée et validée par la direction des affaires criminelles et des grâces du ministère de la justice.
- S'agissant de la récidive, la suppression de la mention expresse du quantum de la peine encourue en cas de récidive résulte de ce que cette mention est redondante avec l'article 132-10 du code pénal, de portée générale. En effet, cet article dispose que lorsqu'une personne physique déjà condamnée définitivement pour un délit, commet dans le délai de cinq ans à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine, soit le même délit, soit un délit qui

lui est assimilé au regard des règles de la récidive, le maximum des peines d'amende et d'emprisonnement encouru est doublé. Par conséquent, seuls les délits pour lesquels une peine d'amende est seule encourue et pour lesquels, en cas de récidive, la peine encourue est un emprisonnement font l'objet d'une mention spécifique. Une mention spécifique est également maintenue lorsque, par exception, le code du travail prévoit en cas de récidive un quantum de peine différent du double de la peine initiale. Dans le même esprit, la suppression de la mention *«ou de l'une de ces deux peines seulement»* résulte de l'inutilité de cette mention. Le code pénal prévoit en effet qu'il appartient au juge d'apprécier la peine à appliquer en fonction des circonstances de l'espèce.

#### -2° La règle de multiplication des amendes par le nombre de salariés concernés

#### > 1345

Les textes répressifs du code du travail ont la particularité d'instaurer un système d'aggravation des peines, en visant notamment *«la multiplication des peines d'amende par le nombre de salariés»* concernés par l'infraction.

Les textes répressifs du code utilisent plusieurs formules pour instituer cette multiplication :

- salariés *«concernés»* par l'infraction (article L. 4741-1, hygiène et sécurité),
- salariés *«lésés»* par l'infraction (article R. 2263-3, salaires minimaux conventionnels),
- salariés employés ou rémunérés dans des conditions illégales ou irrégulières (article R. 3233-11, SMIC),
- salariés *«indûment employés»* (article R. 3124-3, durée du travail),
- salariés *«directement exposés à la situation dangereuse»* (article R. 4741-2, mise en demeure du directeur du travail).

#### > 1346

Il convient en premier lieu de préciser que les salariés visés par les textes de répression doivent faire partie du personnel de l'entreprise, dont le responsable pénal est mis en cause, et doivent être directement concernés par l'infraction relevée dans le procès-verbal. Mais, concernant les intérimaires, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission (article L. 1251-21 du code du travail).

Les règles relatives aux conditions d'exécution du travail concernent limitativement :

- la durée du travail,
- le travail de nuit,
- le repos hebdomadaire et les jours fériés,
- la santé et la sécurité au travail,
- le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les sanctions pénales attachées à ces règles sont ainsi encourues par l'utilisateur. Ce particularisme nécessite en second lieu un examen attentif des textes, pour permettre à l'agent de contrôle de déterminer l'indication des peines applicables en clôture de son procès-verbal.

#### > 1347

L'application de ces textes s'articule autour de trois notions fondamentales :

- la répression en matière délictuelle,
- la répression en matière contraventionnelle,
- le régime dérogatoire au principe du cumul des peines en matière contraventionnelle.

#### -3° La répression en matière délictuelle

### A. Les sanctions pécuniaires

#### > 1348

Les sanctions pécuniaires inscrites dans le code du travail et notamment celles applicables à la plupart des infractions en matière d'hygiène et de sécurité sont appliquées *«autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la ou les infractions»*. Ceci est une



dérogation au principe selon lequel, lorsque plusieurs peines de même nature sont encourues, il ne peut être prononcé qu'une seule peine de cette nature, dans la limite du maximum légal (article 132-3 du code pénal).

Par exemple, en matière d'emploi d'un étranger sans autorisation de travail, l'amende encourue est multipliée par le nombre d'étrangers concernés (répression : article L. 8256-2 du code du travail). En revanche, en matière de travail dissimulé (répression : article L. 8224-1 du code du travail), la multiplication n'est pas prévue. Ainsi, même si dix salariés sont dissimulés, seule une amende est encourue (à laquelle s'ajoute la peine d'emprisonnement prévue à l'article L. 8224-1 du code du travail).

En matière délictuelle, les tribunaux estiment que cette règle de multiplication doit être appliquée restrictivement : il ne peut y avoir condamnation à plus d'amendes que de salariés concernés par les infractions. Peu importe que ces infractions soient multiples, nombreuses ou non (Crim. 17 mai 1977 CHALAFRE, Bull. n° 176 ; Crim. 5 janvier 1993 AYBRAM, Bull. n° 4).

**> 1349**

Le principe retenu est qu'il ne peut y avoir cumul d'amendes pour une même personne, même si celle-ci est concernée par plusieurs infractions entraînant l'application du principe de la multiplication des amendes. Le nombre d'amendes encourues n'est donc ni le nombre d'infractions constatées, ni la somme des produits des multiplications de chaque infraction par le nombre de salariés qu'elle concerne.

Le nombre d'amendes sera égal au total de salariés concernés par les infractions constatées, sans que ceux-ci puissent être retenus plus d'une seule fois, ceci en application de la conception restrictive retenue par la chambre criminelle de la Cour de cassation. Ainsi, si deux délits sont poursuivis (deux infractions santé, sécurité par exemple), l'un concernant deux salariés (Dupont et Durand), l'autre concernant trois salariés (à nouveau Durand, mais également Martin et Pierre), les deux délits ne pourront être condamnés qu'à un maximum de quatre amendes, et non cinq amendes. En effet, seuls quatre salariés différents sont concernés (notes de la mission juillet 2003, N.M. n° 46).

**> 1350**

Lorsqu'une infraction au code pénal est commise en même temps que les infractions au code du travail (atteinte à l'intégrité physique par exemple) des règles précises de confusion des peines de même nature sont prescrites par la loi (article 132-3 du code pénal). L'employeur subira alors une seule des deux amendes, dans la limite de celle dont le montant encouru est le plus élevé.

**B. Les peines ou mesures complémentaires**

**> 1351**

En second lieu, le code du travail prévoit des peines ou mesures complémentaires ou particulières :

- lorsque les infractions constatées concernent les règles d'hygiène et de sécurité,
- lorsque s'est produit un accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité du travail,
- lorsqu'une des infractions énumérées à l'article L. 4741-1 du code du travail, commise par un préposé, a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal ou involontairement des blessures, coups ou maladies n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à 3 mois,
- lorsque des infractions à l'article L. 4741-1 du code du travail sont commises dans le cadre de la récidive,
- lorsqu'une condamnation est prononcée en application des articles L. 4741-1 et L. 4741-1 du code du travail.

**1. L'exécution de travaux de sécurité et de salubrité**

**> 1352**

L'article L. 4741-4 du code du travail précise qu'en cas d'infraction aux dispositions des articles L. 4111-1, L. 4111-6,

L. 4721-4, L. 4221-1, L. 4228-20, R. 4228-21, L. 4221-1 à L. 4311-5, R. 4533-1 et L. 4211-2 et des règlements prévus pour leur exécution, le jugement fixe, en outre, le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par lesdites dispositions. Ce délai ne pourra excéder dix mois.

**> 1353**

L'article L. 4741-11 du code du travail précise qu'en cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité du travail, la juridiction saisie doit, si elle relaxe la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des dispositions du code pénal citées à l'article L. 4741-2, faire obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir des conditions normales d'hygiène et de sécurité du travail.

A cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter, dans un délai qu'elle fixe, un plan de réalisation de ces mesures accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Après avis du directeur départemental du travail, la juridiction adopte le plan présenté. A défaut de présentation ou d'adoption d'un tel plan, elle condamne l'entreprise à exécuter pendant une période qui ne saurait excéder cinq ans un plan de nature à faire disparaître les manquements visés ci-dessus.

**> 1354**

Dans ce dernier cas, les dépenses mises à la charge de l'entreprise ne peuvent annuellement dépasser le montant annuel moyen des cotisations d'accidents du travail prélevé, au cours des cinq années antérieures à celles du jugement, dans le ou les établissements où ont été relevés les manquements aux règles d'hygiène et de sécurité visés au premier alinéa de l'article L. 4741-11.

Le contrôle de l'exécution des mesures prescrites est exercé par l'inspecteur du travail. S'il y a lieu, celui-ci saisit le juge des référés qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer ladite exécution.

Le chef d'entreprise qui dans les délais prévus, n'a pas présenté le plan de réalisation ou n'a pas pris les mesures nécessaires à la réalisation du plan arrêté par le juge est puni d'une amende de 18.000 euros ainsi que des peines prévues à l'article L. 4741-5 du code du travail (affichage et publication). On peut noter que s'il s'agit d'une injonction de l'entreprise, personne morale, à l'exécution de mesures de sécurité, en revanche le défaut de réalisation entraîne des sanctions à la charge du chef d'entreprise, personne physique.

Il convient d'insister sur le fait que le tribunal correctionnel, le tribunal de police ou la chambre des appels correctionnels ne peuvent faire application de l'article L. 4741-11 qu'en cas de relaxe du prévenu. Ce que l'on peut regretter, car l'élaboration et le respect du plan prévu par ce texte pourrait constituer dans un certain nombre de cas une sanction tout à fait adaptée, qui pourrait s'ajouter aux peines prévues par le code pénal.

**2. L'application des peines**

**> 1355**

En cas d'infractions, d'homicide ou de blessures involontaires commises par un préposé, l'article L. 4741-2 du code du travail précise que lorsqu'une des infractions énumérées à l'alinéa 1er de l'article L. 4741-1 qui a provoqué la mort ou les blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal ou, involontairement des blessures, coups ou maladies n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, a été commise par un préposé, le tribunal peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées sera mis en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur.

S'agissant de la notion de "préposé" et "d'employeur", dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, les travaux préparatoires à l'élaboration de la loi du 6 décembre 1976, précisent qu'il faut entendre par :

- préposé : tout salarié de l'entreprise,
- employeur : l'entreprise, personne morale, et non le chef d'établissement, personne physique.



### 3. Les peines particulières en cas de récidive

#### > 1356

L'article L. 4741-1 du code du travail précise que la récidive est passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9.000 euros. Toutefois, aucune infraction nouvelle ne pourra être relevée pour la même cause pendant le cours du délai qui aura éventuellement été accordé en application des dispositions de l'article L. 4741-11. En cas de récidive constatée par le procès-verbal, après une condamnation prononcée en vertu de l'article L. 4741-11, le tribunal correctionnel pourra ordonner la fermeture totale ou partielle, définitive ou temporaire de l'établissement dans lequel n'auraient pas été faits les travaux de sécurité ou de salubrité imposés par la loi ou les règlements. Ce jugement est susceptible d'appel, la cour statue en urgence.

### 4. Les peines complémentaires

#### > 1357

Selon l'article L. 4741-10 du code du travail, en cas de condamnation prononcée en application des articles L. 4741-1 et L. 4741-9 du code du travail, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, usines ou ateliers du délinquant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du délinquant. Il peut, en cas de récidive, en outre, prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'il énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'il définit.

La violation de cette interdiction est punie d'une amende de 9.000 euros et d'un emprisonnement de deux ans ou de l'une de ces deux peines seulement. La Cour de cassation a rappelé que ces mesures de publicité et d'affichage des jugements ne constituent pas des "traitements dégradants" au sens de l'article 3 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (Crim. 29 mai 1990 CLAPPIER). Par ailleurs, ces peines ne peuvent intervenir que sur le fondement de condamnations prononcées en application du code du travail et non du code pénal (Crim. 22 mai 1986).

## -4° La répression en matière contraventionnelle

### A. Le principe du cumul

#### > 1358

Le code pénal exclut les contraventions de la règle du non-cumul des peines (article 132-7). En vertu de ce principe, les amendes contraventionnelles d'une part se cumulent entre elles, et d'autre part se multiplient par le nombre de salariés "concernés", chaque fois que le texte concerné le prévoit. Dans le premier cas, on indiquera par exemple, si plusieurs salariés n'ont pas bénéficié de l'examen médical d'embauche, le nombre d'amendes correspondant au nombre de salariés concernés, bien que le texte de répression ne vise pas la règle de multiplication des amendes, parce qu'il s'agit d'une infraction distincte pour chacun d'entre eux (article R. 4745-1 du code du travail).

Dans le second cas, on indiquera au surplus, pour chaque infraction concernée, le nombre d'amendes encourues, en fonction du nombre de salariés concernés : ce sera le cas par exemple en matière de non paiement des majorations prévues pour les heures supplémentaires, puisque l'article R. 3124-7 du code du travail précise que "les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a d'ouvriers indûment employés".

#### Exemples :

##### Heures supplémentaires :

Les majorations prévues pour les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées pendant cinq mois, affectant cinq salariés.

*Incrimination* : article L. 3121-22 du code du travail (ou article L. 713-6 du code rural pour le secteur agricole)

*Répression* : article R. 3124-7 du code du travail (ou article 1er du décret n° 91-830 du 27 août 1991 pour le secteur agricole)

*Peine* : amende de 4<sup>ème</sup> classe

*Infractions* : une infraction chaque mois, soit cinq infractions

Multiplication par le nombre de salariés concernés : article R. 3124-6 du code du travail (ou article 3 du décret du 27 août 1991)

*Amendes* : cinq salariés concernés sur cinq mois, soit un total de 25 amendes encourues.

##### Registre unique du personnel :

Cinq salariés non mentionnés sur le registre unique du personnel.

*Incrimination* : article L. 1221-13 du code du travail

*Répression* : article R. 1227-7 du code du travail

*Peine* : amende de 4<sup>ème</sup> classe

*Multiplication* : l'article R. 1227-7 du code du travail prévoit la multiplication par le nombre de salariés concernés. La peine encourue est donc cinq amendes.

##### Travail du dimanche :

Certains salariés travaillent plusieurs dimanches, hors cas de dérogation : Monsieur Dupont (1<sup>er</sup> mars, 8 mars et 15 mars), Monsieur Durand (1<sup>er</sup> mars et 8 mars) et Madame Martin (1<sup>er</sup> mars et 15 mars).

*Incrimination* : article L. 3132-3 du code du travail (ou article L. 714-1 du code rural pour le secteur agricole)

*Répression* : article R. 3135-2 du code du travail (ou article 2 du décret n° 91-830 du 27 août 1991 pour le secteur agricole)

*Peine* : amende de 5<sup>ème</sup> classe

*Infractions* : une par dimanche, soit trois infractions.

Multiplication par le nombre de salariés concernés : alinéa 2 de l'article R. 3135-2 du code du travail (ou article 3 du décret du 27 août 1991)

*Amendes* : trois pour le 1<sup>er</sup> mars, trois pour le 8 mars et deux pour le 15 mars. La peine encourue est donc sept amendes.

La jurisprudence s'est clairement prononcée sur la règle du cumul des infractions entre elles, ainsi que sur la règle particulière de multiplication des amendes en fonction du nombre de salariés concernés (Crim. 10 janvier 1995 BAGGIO, Bull. n° 9).

### B. Le régime dérogatoire au principe du cumul en matière contraventionnelle

#### > 1359

Il existe cependant un tempérament apporté au principe du cumul des infractions en matière contraventionnelle, par la chambre criminelle de la Cour de cassation, et qui affecte le calcul des amendes multiplié par le nombre de salariés concernés. C'est cette dérogation au principe du cumul, qui constitue le troisième particularisme des peines en droit pénal du travail.

#### 1. La dérogation au droit commun

#### > 1360

On trouve dans le code du travail, soit dans l'intitulé même du texte de répression, soit par renvoi à des textes énumérés aux articles R. 1227-6, R. 4743-2 et R. 4743-6 du code du travail, la formulation suivante :

"L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés" à laquelle s'ajoute la phrase suivante : "En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions".

La Cour de cassation s'est fondée sur cette rédaction pour affirmer que ces dispositions ont institué en la matière, un système qui déroge au droit commun (le cumul des infractions en matière contraventionnelle) et selon lequel, s'il n'y a pas récidive, le nombre d'amendes prononcées ne peut excéder le nombre des personnes irrégulièrement employées, même lorsque plusieurs infractions ont été constatées (concours d'infractions).

> **1361**

En ce qui concerne la règle de la multiplication des amendes par le nombre de salariés, la Cour de cassation estime donc qu'elle ne peut trouver application que dans les seuls cas de récidive, et non en cas de concours d'infractions, puisqu'elle n'est énoncée que pour ce seul cas (Crim. 28 juillet 1975 BARBARIN, Bull. n° 193). En conséquence, hors récidive, peu importe que l'infraction soit constatée plusieurs fois, le nombre d'amendes encourues ne pourra jamais être supérieur au nombre des mêmes salariés concernés. Si des infractions répétées concernaient en revanche des salariés différents (et donc identifiés dans le procès-verbal) la multiplication des amendes redeviendrait possible, car le total de l'addition des amendes sera toujours égal au nombre des personnes employées.

Cette règle ne concerne désormais que les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe, puisque les quatre premières classes ne donnent plus lieu à des peines de récidive, en application de l'article 1 du décret du 29 mars 1993. On peut noter que cette dérogation au principe du cumul des peines contraventionnelles n'est pas applicable lorsque les infractions ont été relevées dans des établissements distincts de la même entreprise (Crim. 19 nov. 1991, RJS 3/92, n° 293).

**2. Les textes concernés**

> **1362**

Ces dispositions qui avaient donné lieu à de nombreux arrêts intéressant la violation de la règle du repos dominical (ce qui n'est plus le cas depuis le décret du 6 août 1992, lequel a permis le retour à la règle du cumul des peines dans ce domaine) sont aujourd'hui limitées aux matières suivantes :

Lorsque la formulation particulière se trouve dans le texte lui-même :

- Salaires des apprentis (article R. 6226-4 du code du travail),
- SMIC (article R. 3233-1 du code du travail).

Lorsque la formulation est reprise par renvoi aux articles énoncés aux articles R. 1227-6, R. 4743-2 et R. 4743-6 :

- Âge d'admission au travail (article R. 4743-5 du code du travail),
- Jeunes travailleurs (articles R. 3124-13 et R. 3165-1 du code du travail),
- Travail de nuit (R. 3124-15 et R. 3124-16 et du code du travail),
- Jours fériés (R. 3165-4 du code du travail),
- Congés payés (article R. 3143-1 du code du travail),
- Repos des femmes en couche (article R. 1227-6 du code du travail).

Ainsi, dans le cas du SMIC (article R. 3233-1 du code du travail), une infraction au salaire minimum répétée sur dix mois, en première commission, ne donnera lieu qu'à une amende multipliée par le nombre de salariés différents concernés, alors qu'en récidive elle donnera lieu à dix amendes (une par mois) multipliées par le nombre de salariés concernés (notes de la mission juillet 2003, N.M. n° 46).

**Exemple concernant le salaire des apprentis :**

Deux apprentis perçoivent des salaires inférieurs au minimum prévu, sur trois mois différents.

*Incrimination* : article D. 6222-26 du code du travail

*Répression* : article R. 6226-4 du code du travail

*Peine* : amende de 5<sup>ème</sup> classe

*Infractions* : une infraction renouvelée trois fois avec deux salariés concernés chaque mois

*Amendes* : limitation du nombre d'amendes au nombre d'apprentis rémunérés dans des conditions illégales, soit deux amendes.



**Section 1**

**Les contacts et les rencontres avec le parquet**

**-1° Principe**

> **1400**

La concertation entre les parquets et les chefs d'unités territoriales de la DIRECCTE (ex DDTEFP) est particulièrement nécessaire afin d'optimiser le traitement par l'institution judiciaire des procédures pénales transmises par les agents de contrôle. Deux circulaires (2 mai 1977 et 1<sup>er</sup> mars 1990) et l'instruction technique du ministère du travail du 14 mars 1986 avaient déjà instauré une réflexion commune entre les deux ministères.

La note d'orientation conjointe du ministère de la justice et du ministère de l'emploi et de la solidarité du 28 mars 2002 met de nouveau l'accent, en s'appuyant sur des nombreuses pratiques déjà existantes, sur la nécessaire concertation entre les parquets et les unités territoriales. Les procureurs de la République et les chefs d'unités territoriales (ex directeurs départementaux du travail) sont invités, chacun pour ce qui les concerne, à se mobiliser pour que soit mise en place une véritable collaboration à leur niveau et à celui de leurs équipes, dans le souci commun d'une application mesurée et bien comprise des normes relatives au droit du travail. L'objectif est d'optimiser, dans le respect réciproque des prérogatives de chacun, les modes de fonctionnement et de relations entre nos services et d'améliorer les délais de verbalisation et de traitement des procédures conduisant ainsi à des réquisitions significatives.

> **1401**

Des liens de collaboration doivent donc exister sur le plan départemental entre le(s) procureurs de la République et le chef d'unité territoriale (ex DDTEFP) chargé des relations avec les services judiciaires (article R. 8122-5 du code du travail), sous réserve des attributions dévolues par la loi aux agents de l'inspection du travail (libre choix des modes d'action, pouvoir d'opportunité pour dresser procès-verbal, possibilité de transmission directe au parquet...) et aux procureurs de la République (opportunité des poursuites en application de l'article 40 du code de procédure pénale).

Ces relations peuvent donc être très diverses et varier ainsi selon la taille du département, l'implantation de plusieurs parquets, les choix de politique pénale de la DIRECCTE et de l'unité territoriale et du parquet et l'activité même des agents de contrôle, sans oublier toutefois que la qualité des relations instaurées dépend étroitement des moyens des services, de la politique pénale du parquet en matière de réglementation du travail mais aussi des personnalités de chacun.

Ces relations doivent donc permettre l'appréhension des attentes et des contraintes de chacun afin d'aboutir à une amélioration de la verbalisation et à une répression des infractions au droit pénal du travail la plus adéquate possible dans le souci constant de l'amélioration du traitement des procédures et de la qualité de la rédaction de celles-ci.

Ces relations parquet/inspection du travail peuvent donc revêtir les formes suivantes :

- réunions périodiques,
- réunions avec le parquet général,
- d'autres formes de relations avec le parquet et notamment des contacts informels,
- modalités de suivi des procédures pénales.

**-2° Réunions périodiques**

> **1402**

Ces rencontres sont organisées entre le directeur de l'unité territoriale (ex DDTEFP) ou le directeur adjoint et le parquet, en l'occurrence le procureur et/ou le substitut chargé des affaires de droit du travail avec la participation des agents de contrôle. Leur périodicité doit être au moins annuelle mais sera souvent plus efficace si elle est semestrielle.

Elles doivent permettre notamment, dans le souci constant d'une amélioration de la qualité de rédaction des procédures pénales et compte tenu des attentes du parquet et de l'évolution de la jurisprudence :



- Une meilleure connaissance mutuelle :
  - connaissance des différents interlocuteurs : noms, fonctions, coordonnées, communication des organigrammes, secteurs de compétence etc.,
  - communication des lignes de téléphone directes,
  - connaissance des prérogatives et des moyens d'action.
- La définition d'une "politique pénale du travail"

Cette "politique pénale du travail" doit tenir compte des actions nationales et/ou locales, des problématiques particulières de l'inspection du travail mais aussi de la politique pénale existante au sein du parquet. Ainsi, les actions engagées ou les priorités dégagées au niveau du territoire pourront être présentées de manière réciproque (ex : présentation des actions de l'inspection du travail définies au plan national et local, actions particulières de contrôle, présentation des orientations du parquet, etc.).

#### > 1403

Une définition claire et partagée des règles de fonctionnement entre le parquet, l'unité territoriale (ex DDTEFP) et les agents de contrôle comme par exemple :

- la sensibilisation du parquet sur des procédures particulières (procès-verbaux pour outrage ou obstacles, actions concertées de l'inspection du travail, atteintes à des droits fondamentaux des travailleurs, circonstances particulières de contrôle, entreprise peu respectueuse du code du travail...) en instaurant, chaque fois que nécessaire, la remise en mains propres au parquet des procédures établies dans de telles situations,
- la formalisation du suivi administratif des procédures y compris pour les signalements "article 40" (traitement des bulletins de suite judiciaire, informations sur le déroulement des différentes étapes de la procédure pour éviter la prolifération de "procédures sans nouvelles", communication des avis d'audiencement, des résultats des audiences et transmission du jugement, modalités d'exercice des voies de recours, connaissance des avis de classement sans suite et des motifs, etc.),
- les modalités de traitement des demandes d'avis du procureur de la République, soit suite à procès-verbal dressé par un agent de contrôle, soit sur des infractions en droit du travail constatées par des services d'un autre ministère ou sur plainte individuelle ou collective,
- l'indication éventuelle, en cas de demande du parquet, du code NATINF (nature de l'infraction) ou NATAF (nature de l'affaire) sur le bulletin de suite judiciaire ou le procès-verbal lui-même,
- la participation aux audiences ou à certaines d'entre elles, notamment pour les procédures "sensibles", de l'agent de contrôle verbalisateur ou d'un représentant de l'unité territoriale (ex DDTEFP en qualité de témoin (directeur adjoint, responsable SCT...) (voir n° 1218 s.),
- l'instauration d'audiences spécialisées en droit pénal du travail,
- les modalités d'information de l'agent de contrôle par le parquet avant toute décision de classement sans suite - cette pratique pouvant dans certains cas, permettre au parquet de revenir sur la décision initialement envisagée dès lors qu'elle n'a pas été portée à la connaissance de la personne pénalement responsable- ainsi que sur les motifs d'une décision de classement sans suite,
- les modalités de mise en œuvre des alternatives aux poursuites et notamment la possibilité de médiation pénale par l'intermédiaire du délégué du procureur (voir n° 1108),
- les modalités de mise en œuvre de la procédure de réquisition à personne qualifiée (voir n° 1020 s.),
- l'établissement d'un bilan des procédures transmises.
- le recours à la composition pénale (voir n° 1110) et à la comparution sur reconnaissance préalable de la culpabilité (voir n° 1114 s.) : notamment en ce qui concerne le type d'infraction concernée, le quantum des peines...

### -3° Relations avec le parquet général

#### > 1404

Les relations avec le parquet général sont du ressort du DIRECCTE (ex DRTEFP). De telles réunions, existent déjà dans certaines régions à l'initiative soit du DIRECCTE soit du parquet général. Organisées généralement sur un rythme

annuel, elles ont pour objectif notamment de connaître les politiques pénales menées au niveau régional et déclinées dans chaque parquet. Elles permettent aussi d'harmoniser les pratiques au niveau régional, de faire un bilan des actions menées, de proposer de nouveaux axes de travail et surtout de traiter de manière plus efficace le suivi des procédures en appel (suivi de la fiche navette, participation aux audiences de la cour d'Appel, connaissance de l'arrêt rendu, pourvoi éventuel en cassation...).

### -4° Procédure de recours contre les classements sans suite

#### > 1405

La loi Perben II de 2004 impose désormais une motivation des classements sans suite, une information des parties concernées sur les suites réservées à la procédure et instaure la possibilité de former un recours contre la décision de classement sans suite devant le parquet général. Ainsi, aux termes de l'article 40-3 du code de procédure pénale «Toute personne ayant dénoncé des faits au procureur de la République peut former un recours, auprès du procureur général, contre la décision de classement sans suite de cette décision».

A l'issue de l'examen de ce recours, le parquet général peut soit enjoindre au procureur de la République d'engager des poursuites pénales soit confirmer la décision de classement.

Cette possibilité de recours suite à un classement sans suite ne pose pas de difficultés pour la victime de l'infraction qui aura obligatoirement un intérêt à agir. Tel est le cas par exemple d'un agent de contrôle ayant dressé un procès-verbal pour outrage et dont la procédure aura fait l'objet d'un classement sans suite par le parquet et ce même si l'agent de contrôle n'a pas déposé plainte.

Il pourra en être de même pour la victime d'un accident du travail ou ses ayants droits ou pour un comité d'entreprise et/ou une organisation syndicale en cas d'entrave au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel.

Mais qu'en est-il pour les procès-verbaux transmis par l'inspection du travail dans l'exercice normal de son activité de contrôle ? Ainsi, le DIRECCTE, en charge des relations avec le parquet général, peut-il contester auprès de ce dernier le motif du classement sans suite d'un procès verbal dressé par un agent de contrôle dans le cadre de ses attributions et solliciter la reprise de poursuites (ex. procès verbal en durée du travail, santé sécurité du travail...) ? La réponse est négative puisque la procédure prévue par l'article 40-3 du code de procédure pénale n'est réservée qu'aux seules victimes de l'infraction et ne peut concerner un agent verbalisateur.

Cependant, et notamment dans le cas de procédures «sensibles» ou présentant une importance particulière (ex. procès-verbal dressé dans le cadre d'une action «concertée» ; problème juridique devant être tranché...), rien n'interdit, dans le cadre des relations devant être initiées avec l'autorité judiciaire, au DIRECCTE de prendre contact avec le parquet général pour examiner les conditions dans lesquelles la décision de classement sans suite pourrait être revue. Cette procédure dont l'initiative revient au seul DIRECCTE doit cependant rester exceptionnelle et être utilisée après l'échec d'une première intervention auprès du procureur de la République par le chef de l'unité territoriale concernée.

### -5° Autres formes de relations avec le parquet

#### > 1406

Au delà de ces réunions institutionnelles, des contacts personnels réciproques moins formels entre les agents de contrôle et le parquet doivent être privilégiés. Ces contacts informels peuvent être pris, dès lors que leur principe en a été acté en réunion périodique, en tant que de besoin avec le parquet par le directeur adjoint ou directement par l'agent de contrôle personnellement. Elles nécessitent en premier lieu la communication des lignes de téléphone directes et/ou portables, des adresses électroniques et du secteur de chaque agent de contrôle ainsi que de la ligne téléphonique du substitut ainsi que celle du substitut de permanence (enquêtes accident du travail survenant les week-ends et jours fériés).



Ces contacts peuvent être établis notamment dans les circonstances suivantes :

- conduite d'une enquête d'accident du travail mortel ou grave,
- sensibilisation du parquet sur une action concertée de contrôle, lors d'une intervention particulière du service ou lors d'un contrôle ayant donné lieu à procès-verbal pour outrage et/ou obstacle,
- lors de la transmission au parquet d'une procédure "délicate", "sensible", "innovante" ou complexe. Dans ce cas, il peut s'avérer fort utile que l'agent de contrôle (ou le directeur adjoint) fasse une remise commentée au substitut du procès-verbal définitif dès lors qu'il aura été visé par le chef de l'unité territoriale (ex DDTEFP). En effet, certains éléments de contexte, les difficultés à caractériser l'infraction et/ou à définir l'identité des personnes pénalement responsables ou bien encore la nécessité de donner des indications à l'officier de police judiciaire qui procèdera à l'audition des personnes visées dans la procédure peuvent difficilement transparaître dans un procès-verbal et nécessitent d'être présentées et expliquées au parquet,
- afin de recueillir, préalablement à l'envoi de la procédure, l'avis du parquet ou ses conseils éclairés lors de l'établissement de procédures particulièrement difficiles,
- pour discuter des motifs d'un classement sans suite et éventuellement faire revenir le parquet sur sa décision,
- pour connaître l'état d'avancement d'une procédure.

Il appartient en tout état de cause d'adapter la nature et la fréquence des relations en fonction des attentes et des sensibilités de chacun.

## Section 2 Le suivi des procédures

### > 1407

Un suivi administratif au sein de l'unité territoriale (ex DDTEFP) doit être impérativement organisé soit par la section centrale travail soit par le pôle appui ressources méthodes lorsqu'il existe. Ce suivi doit s'organiser autour d'un traitement informatisé des procès-verbaux dont la base réglementaire a été fixée par l'arrêté du 27 février 1996.

Ce traitement informatisé présente des avantages indéniables tels que :

- le suivi de toutes les étapes du cheminement d'un procès-verbal jusqu'à un jugement définitif (ou d'un classement sans suite) avec information simultanée des agents de contrôle,
- les relances éventuelles auprès des personnes concernées : agents de contrôle pour établissement tardif du procès-verbal définitif et/ou réponse tardive à des demandes d'avis de suite judiciaire ; directeur adjoint pour contrôle de légalité tardif ; parquets pour connaissance des suites données à une procédure ; demande de communication de jugements auprès des tribunaux ; demande d'informations sur les procédures d'appel ; etc.

### > 1408

Ce traitement informatisé peut permettre aussi :

- d'établir un échéancier automatique d'envoi de lettres types de relance (communication des numéros d'enregistrement, demandes d'information sur les suites de la procédure, communication du dispositif du jugement juste après l'audience, communication du jugement, procédures d'appel, etc.),
- de créer un outil statistique (pourcentage de procès-verbaux par thèmes, pourcentage de condamnations, de classements, délai moyen d'établissement des procédures et des suites...) particulièrement utile pour l'établissement du diagnostic/plan d'action territorial et du rapport annuel au Bureau international du travail,
- de créer une base "procès-verbal" facilement accessible pour les agents avec différents critères de sélection (agent verbalisateur, entreprise, nature de l'infraction, responsable pénal, etc.). Ces procès-verbaux peuvent par la suite être communiqués à l'agent concerné par la section ou par la section centrale travail,
- de faciliter les relations avec le parquet (établissement de tableaux de suivi des procédures remis lors des réunions périodiques par exemple).

### > 1409

Ce suivi administratif des procédures peut également être réalisé in situ par un agent de l'unité territoriale (ex DDTEFP). Ainsi, certains parquets autorisent l'accès à leur base informatisée (pour les seules procédures concernant le droit du travail). L'agent de l'unité territoriale, appartenant en général à la section centrale travail (SCT), peut ainsi prendre connaissance de l'intégralité des étapes du traitement pénal du procès verbal et obtenir le cas échéant, communication immédiate des décisions correspondantes (jugements y compris ceux de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité, compositions pénales, classements...).

Cette pratique, liée souvent à des bonnes relations de travail entre le parquet et l'unité territoriale concernée, est particulièrement efficace car elle permet un suivi régulier et rapide des procédures transmises.

## Section 3 L'observatoire des suites pénales

### > 1410

La Direction générale du travail a mis en place en mars 2007 un observatoire des suites pénales réservées aux procès verbaux de l'inspection du travail (note SAT/DAP n° 07/042 du 14 mars 2007).

La création de cet observatoire découle notamment du constat récurrent d'une absence de données précises et surtout fiables permettant de connaître la réalité de l'action pénale des services d'inspection du travail et l'efficacité ou tout au moins l'impact de cette action sur les assujettis. Or, l'absence de données précises sur l'utilisation de l'outil pénal et sur les suites réservées aux procès-verbaux empêche de mesurer et d'évaluer l'action pénale de l'inspection du travail. De plus, cette situation ne permet pas de valoriser l'action de l'inspection du travail en la matière.

### -1° Les objectifs de cet observatoire

#### > 1411

Quatre objectifs principaux ont donc été assignés à cet observatoire :

- connaître les suites réservées aux procédures pénales transmises aux parquets par l'inspection du travail,
- apporter, une fois ces informations connues, un appui plus efficace aux services déconcentrés dans la mise en œuvre de l'outil pénal (amélioration du volet pénal des textes, des circulaires) et améliorer la qualité rédactionnelle des procès-verbaux,
- faciliter l'élaboration de propositions en matière de sanction pénale ou de sanction administrative dans la construction législative ou réglementaire,
- élaborer, sur la base d'un diagnostic partagé de la situation, une véritable politique pénale du travail en accord avec la Chancellerie.

### -2° Le rôle des services

#### > 1412

Des informations doivent donc être recueillies tant en interne (nombre de procès-verbaux transmis, impact de l'instruction technique sur la rédaction des procès-verbaux) qu'en externe auprès des parquets (procès-verbaux traités, affaires poursuivies, compositions pénales, classements sans suite et leurs motifs, relaxes ou non-lieux, condamnations, répartition entre délits et contraventions, nature de la peine...).

### -3° Les premières données

#### > 1413

Les premières données, portant sur les années 2004, 2005 et 2006 pour environ 75 DDTEFP, ont été présentées en septembre 2007 et font ressortir, sur les 15.064 procès-verbaux enregistrés et transmis aux services de la Justice et une



analyse plus fine réalisée sur 10.266, les éléments suivants :

- 97 % des procédures sont transmises aux parquets dans un délai inférieur à un an et 82% dans un délai inférieur ou égal à 6 mois et 42 % dans un délai inférieur à 2 mois,
- Les principaux thèmes des procès-verbaux (à titre exclusif ou non) sont :
  - santé et sécurité au travail (dont médecine du travail) : 41%,
  - travail illégal : 37%,
  - réglementation du travail : 12%,
  - droits et compétences des services : 8%,
  - institutions représentatives du personnel et droits collectifs : 5%,
  - emploi (hors travail illégal) : 6%,
  - obligations des employeurs : 3%,
  - salaires : 1%.

Les principales caractéristiques des suites données par les parquets pour les 3.611 procédures étudiées pour l'année 2004 permettent de démontrer que :

- 6% sont classées pour infractions insuffisamment caractérisées, charges insuffisantes, défaut d'élucidation («*affaires non poursuivables*»),
- sur les 94% restant :
  - 22% sont classées sans suites pour poursuites inopportunes,
  - 2% font l'objet d'une composition pénale,
  - 15% d'une procédure alternative aux poursuites,
  - 61 % de poursuites.

Il apparaît donc que 78% des procès-verbaux de l'inspection du travail transmis aux parquets font l'objet d'une réponse pénale, ce pourcentage étant supérieur de 3,5% à la moyenne nationale toutes procédures confondues. Ce sont les procédures pénales relatives au travail illégal qui sont le plus poursuivies (84%), celles relatives à la santé et à la sécurité et aux institutions représentatives du personnel étant respectivement poursuivies à hauteur de 75% et 69%.

## Annexes

### 1. Modèle de procès-verbal

### 2. Modèle de signalement

### 3. Instruction technique DAGEMO / MICAPCOR n°2002/03 du 28 mars 2002 : Procès-verbaux de l'inspection du travail

### 4. Note d'orientation n° 2002-4 du 28 mars 2002 Ministère de la justice - Ministère de l'emploi et de la solidarité concernant les relations entre les parquets et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

### 5. Convention n°81 sur l'inspection du travail

### 6. Internet - intranet

# Modèle de procès-verbal



## PROCES-VERBAL n°

Textes d'incrimination	Article ..... du code du travail (textes en annexe n° 1)
Code NATINF	
Entreprise	Raison sociale :
	Forme juridique :
	N° SIRET :
	Adresse :
	Activité :
	Code NAF :
Responsable pénal	Nom et prénom :
	Qualité :
	Date et lieu de naissance :
	Nationalité :
	Adresse :
Résumé synthétique	

L'an deux mille .....

Le ..... du mois de ..... à ..... heures

Nous, .....eur du travail au sein de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de .....,

ayant qualité pour constater et relever les infractions en application des articles L. 8112-1, L. 8112-2 et L. 8113-7 du code du travail,

nous étant transporté dans les locaux de l'entreprise .....

avons opéré les constats ci-après :

## I – CONSTATATIONS

### A. Assujettissement

Cette entreprise qui emploie ..... salariés et qui a pour activité ..... est soumise au contrôle de l'inspection du travail.

### B. Élément matériel

### C. Élément intentionnel



**II – QUALIFICATION DES INFRACTIONS**

**III - IMPUTABILITE**

L'extrait Kbis est joint en annexe .....

La direction de l'entreprise a été avisée par lettre recommandée avec accusé de réception n° ..... en date du ..... 200... qu'un procès-verbal était dressé à son encontre. L'identité du responsable pénal et l'existence d'une éventuelle délégation de pouvoir ont été sollicités (*annexe n°...*).

La direction de l'entreprise nous a répondu par courrier reçu le ..... 200... (*annexe n°...*) que le responsable pénal est Monsieur ..... (état civil en page 1 du présent procès-verbal).

**IV - CLOTURE**

*Tableau récapitulatif des infractions :*

Nature des infractions	Textes d'incrimination	Textes de répression	Pénalités	Nombre de salariés	Nombre d'amendes
	Article ..... du code du travail	Article ..... du code du travail	Amende de .....		

Nous avons en conséquence rédigé le présent procès-verbal dont les constatations font foi jusqu'à preuve du contraire, conformément à l'article L. 8113-7 du code du travail.

***En matière de durée du travail uniquement***

*Conformément à ce que prévoit l'alinéa 3 de l'article L. 8113-7 du code du travail, un exemplaire du présent procès-verbal a été remis au contrevenant. Il a été adressé par lettre recommandée avec accusé de réception n° ..... en date du ..... (en annexe n°.....).*

Clos et signé à ....., le ..... du mois de ..... deux mille .....

Le ..... du travail

.....

**Annexes :**

- 1. ....
- 2. ....

**SIGNALEMENT AU TITRE DE L'ARTICLE 40  
DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE**

Entreprise	Raison sociale :
	Forme juridique :
	Immatriculation :
	N° SIRET :
	Adresse :
	Code NAF :

Le ..... du mois de ..... à ..... heures

Nous, .....eur du travail au sein de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de .....,

avons opéré les constats ci-après :

Le ..... du mois de ..... deux mille .....

Le ..... du travail

.....

**Annexes :**

- 1. ....
- 2. ....

**Instruction technique  
DAGEMO / MICAPCOR  
n°2002/03 du 28 mars 2002 :  
Procès-verbaux de l'inspection du travail**



## Introduction

La présente instruction, qui annule et remplace celle du 14 mars 1986, a pour objet d'adapter nos pratiques professionnelles et nos techniques administratives aux règles récentes issues du Code pénal, du Code de procédure pénale et des évolutions jurisprudentielles.

Il importe notamment de préciser que le refus de dresser procès-verbal d'une infraction constitue une décision administrative susceptible d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif, lequel exerce un contrôle restreint limité à l'erreur manifeste d'appréciation (CE, 3 octobre 1997, Mme Gaillard-Bans, Rec. p. 332), laissant ainsi aux agents de contrôle un large pouvoir d'appréciation conformément à l'article 17 (2) de la Convention n° 81 de l'OIT auquel le Conseil d'État n'a d'ailleurs pas manqué de se référer.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail tiennent en effet de l'article 17 de la Convention n° 81 de l'OIT le choix des moyens qu'ils entendent utiliser pour qu'il soit mis fin aux infractions constatées au moment de leur contrôle. Le procès-verbal est un moyen privilégié et indispensable, à la fois pour faire sanctionner un comportement répréhensible mais aussi pour garantir l'application de la loi. Il doit être établi en particulier lorsqu'il est porté atteinte aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles et collectives des salariés. Le droit à la santé et à l'intégrité physique est le premier de ces droits et mérite à ce titre une attention toute particulière des services d'inspection et une application rigoureuse des textes.

Dresser procès-verbal est la décision de provoquer la mise en œuvre de sanctions pénales et a pour seul objet l'application de la loi ; elle ne se substitue pas à l'action civile ou à la saisine directe du parquet par la victime d'une infraction que les services n'auraient pas relevée.

L'élaboration de ce document judiciaire doit être privilégiée parmi les moyens d'action habituels de l'inspection du travail, notamment dans le cadre des actions concertées émanant du niveau central et des actions arrêtées au niveau local. Il peut également être établi sur des matières autres que celles relevées lors d'un contrôle de l'entreprise (formation professionnelle, SCRE...).

Il appartient, en application du décret du 28 décembre 1994, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de veiller à la cohérence des actions entreprises par les agents affectés dans le service de l'inspection du travail, et par ceux affectés à des services spécialisés mais également appelés à contrôler l'application de la législation du travail.

La mise en œuvre de l'action pénale appartient aux autorités judiciaires ; par son procès-verbal, l'inspecteur ou le contrôleur du travail propose au procureur de la République d'engager des poursuites, mais le parquet reste souverain quant aux suites réservées à cette procédure : classement, régularisation de l'infraction, rappel à la loi ou poursuite. Cette opportunité dont il dispose ne doit cependant pas conduire les agents de contrôle à l'autocensure. Lorsque des droits fondamentaux des salariés sont en cause, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne doivent pas hésiter à saisir le parquet de façon à démontrer que ces atteintes à l'ordre public ne sont ni mineures ni isolées.

De même une décision de classement en opportunité et, a fortiori, un avertissement, doivent conduire l'agent de contrôle à retourner dans l'entreprise afin de vérifier si les infractions perdurent et, si tel est le cas, à transmettre un nouveau procès-verbal au parquet. Les directeurs départementaux doivent s'attacher à régler dans le cadre de leurs attributions les difficultés qui peuvent exister localement avec les parquets.

L'objectif primordial de cette instruction est de donner aux services des règles simples et rigoureuses d'établissement et de transmission de leurs procès-verbaux, de façon à garantir une bonne prise en charge des procédures par les magistrats.



Elle s'ordonne autour des six thèmes suivants :

- l'auteur du procès-verbal ;
- le constat de l'infraction ;
- la qualification des infractions ;
- l'imputabilité ;
- la rédaction, la transmission et la conservation du procès-verbal ;
- les signalements effectués en application de l'article 40 du Code de procédure pénale.

## **-1° L'AUTEUR DU PROCÈS-VERBAL**

L'auteur d'un procès-verbal doit remplir deux conditions :

- avoir qualité pour constater les infractions ;
- exercer ses fonctions dans la circonscription où l'infraction a été commise.

### **I.1. La qualité de l'auteur du procès-verbal**

La compétence de l'auteur du procès-verbal est déterminée par son grade et sa fonction, mais aussi par la nature du fait délictueux et le lieu où l'infraction est commise.

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail sont chargés, en application des articles L. 611-1 et 10 du Code du travail, de constater les infractions aux dispositions du Code du travail et des textes non codifiés précisés dans le premier article. Le second dispose que les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Un directeur ou un directeur adjoint du travail peuvent exceptionnellement avoir qualité pour relever des infractions par procès-verbal.

Concernant la compétence «*ratione materiae*», les agents de l'inspection du travail sont compétents, aux termes des articles L. 611-1 et 10 du Code du travail, pour constater les infractions aux dispositions de ce code et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs du travail, du moins pour ce qui concerne les dispositions assorties de sanctions pénales. Ils sont, par ailleurs, compétents pour relever les infractions à certaines dispositions d'autres textes (notamment Code de la sécurité sociale, Code pénal...) pour lesquelles leur compétence est expressément prévue.

### **I.2. Les fonctions de l'auteur du procès-verbal**

Les agents de contrôle des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ont compétence pour dresser procès-verbal dans la circonscription territoriale où ils ont été affectés, c'est-à-dire le département. Cette compétence s'exerce au plan géographique dans le cadre des règles de fonctionnement des services, en particulier le décret du 28 décembre 1994 relatif à l'organisation des services déconcentrés et la Convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail.

Elle est naturellement mise en œuvre dans le cadre de la section d'inspection du travail, échelon territorial d'intervention dans l'entreprise, par les agents de contrôle qui y sont affectés ; l'affectation des inspecteurs du travail dans leur section fait l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs du département.

Dans les autres services, et pour les agents hors section, cette compétence pour dresser procès-verbal est mise en œuvre par le directeur départemental au titre de ses pouvoirs d'organisation, de coordination et de suivi des actions d'inspection de la législation du travail (D. 28 décembre 1994, art. 7), notamment pour permettre, des actions concertées mobilisant aux côtés de tout ou partie des agents de contrôle des sections d'autres agents appartenant à des services spécialisés, de réaliser des contrôles renforcés, de favoriser la meilleure utilisation des compétences, et de constater les infractions. Il faut, dans tous les cas, que l'agent qui verbalise soit chargé de contrôle, d'enquête ou de mission dans le cadre de l'inspection du travail, au sens des articles L. 611-1 et suivants du Code du travail. Il convient de veiller à ce que les conditions

d'accomplissement de cette mission de contrôle d'application de la réglementation du travail s'effectue dans le respect des règles définies par la Convention n° 81 de l'OIT, et en particulier de la garantie d'indépendance mentionnée à l'article 6.

Pour assurer la continuité du service public en cas d'absence ou d'empêchement de l'inspecteur du travail chargé d'une section, le directeur départemental doit désigner un intérimaire parmi les fonctionnaires du corps de l'inspection du travail de son département. C'est le plus souvent l'inspecteur du travail chargé d'une section voisine mais, en cas d'impossibilité, un agent hors section du corps de l'inspection du travail peut assurer l'intérim d'une section pour une durée limitée ; dans ses attributions il bénéficie notamment de toutes les garanties offertes par la Convention n° 81 de l'OIT, et il a la possibilité de constater les infractions par procès-verbaux. La désignation de l'intérimaire et les conditions de l'intérim doivent faire l'objet d'une décision expresse du directeur départemental, publiée au recueil des actes administratifs du département. Cette désignation doit figurer dans la décision de nomination des titulaires des sections (annexe 1 : un modèle de publication au recueil des actes administratifs).

## **-2° LE CONSTAT DE L'INFRACTION**

L'objectif du procès-verbal est de rassembler dans un document l'ensemble des données qui permettront au parquet de poursuivre un délinquant pour infraction à une ou plusieurs dispositions du Code du travail, et au tribunal, le cas échéant, de le condamner.

Mais toutes ces données n'ont pas la même valeur, car les unes sont fondamentales, les autres simplement utiles.

L'élément fondamental, indispensable à l'action du parquet, comme à la conduite des débats devant le tribunal et à la décision de sanction, est le constat de l'infraction, mention des faits personnellement constatés par l'agent verbalisateur.

Il ne peut être question d'examiner les diverses catégories de faits constitutifs d'infractions mais, dans les cas plus courants, les infractions se répartissent en deux groupes :

- la commission de faits interdits par la législation ou la réglementation ;
- l'omission ou la non-exécution d'obligations prescrites par la législation ou la réglementation.

### **II.1. La description écrite des faits constatés**

La constatation de l'infraction par procès-verbal est la description du ou des faits qui la caractérisent, et que l'agent de contrôle a constaté personnellement. Pour l'agent, ce constat exige de voir, d'entendre, de se rendre compte par lui-même que ce ou ces faits existent ou ont existé à un moment donné. Lorsque les constatations sont le fait de plusieurs agents, leur traduction dans le procès-verbal doit être individualisée, dans la mesure où chaque agent de contrôle ne peut rapporter que ce qu'il a personnellement constaté (C. proc. pén., art. 429).

Ces constatations doivent être complètes, précises (les approximations doivent être bannies) et détaillées, de manière à ce que les représentants du parquet, puis les juges du siège, qui ne sont pas allés sur place, puissent disposer de tous les éléments leur permettant de déduire l'existence de l'infraction.

Elles doivent porter sur les faits qui établissent chacun des éléments de l'infraction, soit :

- l'assujettissement à l'élément légal ;
- l'existence de l'élément matériel ;
- et, dans certains cas, l'élément intentionnel.

#### ***La constatation des faits établissant l'assujettissement à l'élément légal***

Pour que l'infraction puisse être constituée, il faut tout d'abord que son auteur soit bien assujetti à l'obligation ou à l'interdiction qui fonde l'infraction. Il faut ensuite, pour qu'elle puisse être poursuivie, qu'au moment du constat, les faits ne soient pas couverts par la prescription de l'action publique.



En ce qui concerne l'assujettissement, la plupart des textes d'incrimination du Code du travail sont liés à l'emploi de salariés. Il suffira donc, dans ces hypothèses, de rappeler le constat de l'emploi d'un ou de salariés.

Lorsque pour caractériser une infraction, il est nécessaire d'identifier les salariés concernés, leurs noms doivent être mentionnés dans le corps du procès-verbal pour chacune de celles qui sont visées. Si ceci est impossible, l'agent doit en indiquer les raisons et caractériser le plus précisément possible les salariés concernés, ainsi que leurs conditions matérielles d'activité (vêtements, outils, situation de travail...).

En outre, certains textes prévoient des conditions d'assujettissement supplémentaires : ainsi en va-t-il des seuils d'effectifs des institutions représentatives du personnel ou de l'existence du mandat dans les délits d'entrave, de la date d'acquisition des équipements de travail dans certains délits à la sécurité, de la nature des travaux pour les délits à la sécurité du bâtiment, ou de l'activité professionnelle pour les contraventions aux salaires conventionnels étendus par arrêté d'extension, etc.

Dans d'autres hypothèses, l'assujettissement à l'élément légal dépend de la qualité de l'auteur de l'infraction : maître d'ouvrage, constructeur d'équipement de travail, fournisseur de produits, etc.

En conséquence, l'agent de contrôle doit établir ces conditions d'assujettissement à l'élément légal.

En ce qui concerne la prescription, il convient de rappeler que l'action publique se prescrit dans le délai d'un an pour les contraventions et de trois ans pour les délits, le constat des faits devant impérativement se situer dans ces délais ; la date de commission de l'infraction doit être rappelée d'une manière précise (cf. infra : «*Le délai d'établissement du procès-verbal*»).

Dans le procès-verbal, la mention des constatations sur l'assujettissement à l'élément légal s'accompagne du rappel de l'obligation ou de l'interdiction légale en cause, avec ses références de textes. Ce rappel se limite aux références précises et à une synthèse du contenu des textes ; une copie intégrale doit être jointe en annexe. Cette manière de procéder permet au rédacteur d'articuler ensuite ses autres constatations en collant au plus près des exigences des textes.

### **La constatation des faits établissant l'élément matériel de l'infraction**

L'élément matériel est constitué du ou des faits qui enfreignent l'obligation ou l'interdiction visée par le texte répressif.

Pour établir l'élément matériel de l'infraction, les agents de contrôle doivent procéder à un travail de collecte et d'analyse. Les faits constitutifs de l'infraction, en particulier dans le domaine de la sécurité, doivent être précis et replacés dans le contexte de l'entreprise ou du lieu de travail, de l'organisation ou du processus de travail. Ainsi, par exemple dans les infractions à la sécurité du bâtiment, il est nécessaire de préciser la nature de la construction ou de l'intervention, de décrire le lieu où est commise l'infraction et la nature des tâches exécutées, de rappeler le risque encouru, les qualifications et les noms des salariés exposés. Il est impératif de mentionner de la manière la plus précise, la hauteur du plan de travail non protégé, ou la profondeur et la largeur de la tranchée non blindée ; les termes techniques empruntés au vocabulaire professionnel doivent être expliqués, par exemple : «*Une banche est un élément de coffrage d'une certaine dimension et d'un certain poids...*». Dans ces domaines, l'utilisation de croquis et de schémas, ou la communication de plans, ne peut qu'être recommandée. Ces documents facilitent la compréhension du problème par les juges, sans toutefois pouvoir remplacer les constatations personnelles et directes des agents de contrôle et leur force probante.

Pour certaines infractions, il est nécessaire de constituer le faisceau d'éléments susceptibles de la caractériser. Il en va ainsi, par exemple, pour démontrer les différences de traitement subies par un salarié, afin d'établir un délit de discrimination ou d'entrave. Enfin, le terme «*matériel*» n'implique pas un recours exclusif à des éléments de nature «*physique*». Ainsi certains délits d'entrave ou d'obstacle peuvent être établis sur la base de propos (refusant un droit, ou inexacts, injurieux, menaçants...) tenus par leur auteur. De même, le délit de marchandage, ou le défaut d'adoption des «*mesures d'organisation appropriées*», peuvent être établis en grande partie sur la base de propos et déclarations constituant autant d'éléments matériels. Ces propos et déclarations doivent être rapportés de façon littérale et entre guillemets.

Il est vivement conseillé aux agents de relire, après les premiers constats, le texte de l'article transgressé pour ne pas omettre de constater des faits qui seraient indispensables à la preuve de l'infraction. Ainsi par exemple, le constat de l'infraction à l'article 5, alinéa 4, du décret du 8 janvier 1965 nécessite de constater, non seulement l'absence de port de protection individuelle ou l'absence de points d'accrochage sûrs et adaptés, mais aussi alentour le défaut de leur mise à disposition ; en application des articles 16 et 140 du même décret, il convient de vérifier leur caractère approprié ou non (harnais ou dispositif anti-chute, durée de validité...), et l'existence ou non de mesures de contrôle de leur utilisation.

### **La constatation des faits établissant l'élément intentionnel**

Une attention particulière doit être apportée au constat de l'élément intentionnel et à la rédaction le concernant, lorsque celui-ci doit être établi pour caractériser l'infraction.

Les contraventions du Code du travail, qui sont toutes de nature non intentionnelle, ne sont pas concernées par cette exigence.

Les délits du Code du travail sont tous de nature intentionnelle, en application de l'article 121-3 du Code pénal.

Cependant l'exigence de démonstration de l'élément intentionnel de ces délits connaît deux degrés qui permettent de les classer en deux catégories :

1. Les délits fondés sur le manquement à une obligation particulière, précise ou formelle. Dans ces délits la jurisprudence criminelle déduit l'intention coupable de la seule constatation «*de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire*».

Ils sont représentés dans le Code du travail, notamment par les délits à la sécurité, ceux aux règles du travail temporaire, le délit de travail dissimulé, le délit d'entrave lorsqu'il résulte de la violation d'une obligation particulière...

Dans ces hypothèses, l'élément intentionnel se déduit du manquement à l'obligation. La démonstration de l'élément intentionnel n'est donc pas nécessaire. Il peut cependant être utile de mentionner dans le procès-verbal les éléments de nature à conforter sa preuve (rappel antérieur, refus de la mise en conformité, manquement à l'obligation générale d'évaluation des risques dans les délits à la sécurité etc.).

2. Les autres délits pour lesquels la preuve d'une volonté consciente d'enfreindre une prescription légale doit être rapportée.

Ils sont représentés dans le Code du travail, notamment par le délit de discrimination, le délit de marchandage, le délit de recours aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, le délit d'entrave lorsqu'il résulte de moyens de pression exercés sur la représentation du personnel...

Dans ces hypothèses, la caractérisation de l'élément intentionnel devient une composante indispensable du constat de l'infraction. La preuve formelle par l'écrit restant exceptionnelle, l'agent verbalisateur recourra donc à la technique du faisceau d'indices et de présomptions. Cette technique consiste à accumuler le constat de faits particuliers, d'écrits, de témoignages, de coïncidences dont le rapprochement permet de conclure à l'établissement de l'élément intentionnel. Le rédacteur du procès-verbal doit prendre le plus grand soin à distinguer le constat de ces éléments qui fera foi jusqu'à preuve du contraire, de la démonstration qui, en tout état de cause, n'aura valeur que de proposition.

Il convient enfin de distinguer clairement l'élément intentionnel des délits du Code du travail qui sont tous volontaires, de celui des délits d'imprudence relevant du Code pénal qui sont involontaires.

Dans le procès-verbal, la relation des constatations de l'élément intentionnel doit strictement se limiter aux faits constatés,



en s'abstenant de l'analyse qui peut être rendue nécessaire, mais qui n'a pas la même force probante. Celle-ci est réalisée dans la partie suivante.

## II.2. La force probante des constatations

Seules les constatations des agents de l'inspection du travail, faites par procès-verbal, ont une force probante dans la mesure où elles portent sur des faits matériels que l'agent de contrôle a personnellement vus, entendus ou constatés (C. proc. pén., art. 429). Il n'en est pas de même des déductions qu'il en a tirées, ou de la qualification juridique qu'il a donnée aux faits. En ce qui concerne les déclarations, recueillies et consignées dans le procès-verbal, leur sincérité peut être discutée, et la personne qui se rétracte ne peut être poursuivie pour faux témoignages.

En dérogation à l'article 430 du Code de procédure pénale, qui précise que les procès-verbaux constatant les délits ne valent qu'à titre de simples renseignements, l'article L. 611-10 du Code du travail dispose que les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés font foi jusqu'à preuve du contraire.

La foi jusqu'à preuve du contraire signifie que les constatations forment la preuve légale de l'infraction. Un simple doute manifesté par le juge sur la réalité des infractions, ne saurait constituer la preuve contraire des faits établis (Cass. crim. 28 mai 1991). Le juge ne peut relaxer non plus sur les seules dénégations du prévenu (Cass. crim. 25 janvier 1936 D.H. 1936, 150 ; 23 décembre 1957 Bull. crim. n° 877). Et dès lors, en présence de témoignages recueillis à la barre et sous serment, le juge dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation soit pour admettre la preuve contraire du procès-verbal, soit pour dire que cette preuve n'est pas rapportée.

La rédaction de cette partie, clef du procès-verbal, doit donc faire l'objet de la plus grande attention et elle doit être clairement distinguée des autres parties. Elle débute, pour chaque agent de contrôle le cas échéant, par la formule : «*Nous avons constaté ce qui suit : ...*».

## II.3. Le lieu du constat

La règle générale est que les constats doivent être effectués sur place. Toutefois, dès lors que l'agent verbalisateur détient l'ensemble des documents nécessaires à l'établissement de l'infraction, ou que l'infraction résulte d'un manquement à une obligation réglementaire de transmission, le constat pourra être établi au bureau. Ces documents et leur origine, ou les conditions de l'obligation enfreinte, doivent être soigneusement décrits. Lorsque les éléments constitutifs de l'infraction ont été constatés dans plusieurs endroits, il importe de préciser dans quel endroit et à quel moment chacun d'entre eux l'a été.

Le lieu de constat de l'infraction, qui détermine la compétence géographique de l'agent, n'est pas uniquement celui de la commission, mais peut également être celui où les éléments constitutifs de l'infraction peuvent être constatés (Cass. crim., 7 octobre 1987, Robatel). Il en est ainsi notamment lorsque l'infraction peut être constatée à partir de documents ou de registres tenus dans un autre lieu que celui de sa commission. Dès lors que les éléments constitutifs de l'infraction sont dispersés dans plusieurs ressorts administratifs, ou qu'ils ne peuvent être constatés que dans un autre ressort que celui du siège de l'entreprise ou de l'établissement, les agents de contrôle sont appelés à collaborer dans le souci d'une action pénale cohérente.

L'existence pour une entreprise de multiples établissements, chantiers ou lieux de travail, l'accomplissement d'opérations de sous-traitance sur des sites multiples sont des circonstances qui renforcent cette exigence de collaboration qui porte tant sur les enjeux de la verbalisation que sur les éléments de constats nécessaires à l'établissement d'une procédure pénale.

Lorsque le constat de l'infraction suppose de pénétrer dans des locaux habités, l'agent de contrôle doit s'assurer préalablement de l'autorisation des personnes qui les occupent, conformément à l'article L. 611-8 du Code du travail. Cette autorisation n'est pas soumise à un formalisme particulier, mais il doit en être fait mention dans le procès-verbal.

## II.4. Les déclarations recueillies

L'article 15c de la Convention n° 81 de l'OIT dispose que les inspecteurs du travail «*devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte*». Pourtant, l'article 12 de la même convention «*autorise les inspecteurs du travail à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales*».

La contradiction des deux textes n'est qu'apparente : l'obligation de confidentialité s'impose à l'agent de contrôle chaque fois qu'un ou des salariés lui ont demandé une intervention, ou lui ont signalé un manquement de l'employeur, et il ne doit pas indiquer qu'il a agi à la suite d'une plainte. Cette obligation n'existe plus dès lors que l'agent de contrôle agit à son initiative, et qu'il sollicite lui-même le témoignage des personnes qu'il veut interroger. En effet, il peut tirer des entretiens qu'il a avec l'employeur ou le personnel de l'entreprise des éléments susceptibles de compléter utilement le contenu du procès-verbal, de manière à apporter au juge le maximum d'informations.

L'utilisation de telles déclarations ne saurait remplacer le constat matériel sur place qui doit demeurer l'élément fondamental du procès-verbal. Mais, dans certains domaines –tels que la discrimination, le harcèlement (sexuel ou moral), la dissimulation d'heures de travail, l'application de la législation du travail par requalification en contrat de travail de contrats voisins, la reconstitution des circonstances d'un accident du travail– le recueil des déclarations des salariés concernés ou témoins des faits peut s'avérer indispensable.

Quelles que soient les modalités de ce recueil (citations entre guillemets des propos recueillis, ou déclarations consignées par écrit et jointes en annexes du procès-verbal), il est nécessaire de préciser le nom et le prénom de chaque déclarant, ainsi que son adresse, de manière à ce qu'il puisse par la suite, et en fonction des nécessités de l'enquête, être convoqué et entendu par les services de police, ou cité comme témoin à l'audience à la demande du parquet.

Il ne faut toutefois pas perdre de vue que ce recueil de déclarations ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des difficultés pour les déclarants. Aussi, l'agent de contrôle doit informer clairement le salarié de l'utilisation qui pourra être faite ultérieurement de son témoignage, de manière à ce que celui-ci accepte de témoigner en connaissance de cause (un refus de sa part ne pourrait être constitutif d'un délit d'obstacle). Mention de cet avertissement est portée dans le procès-verbal.

## -3° LA QUALIFICATION DES INFRACTIONS

Les constats doivent être suivis d'une analyse, plus ou moins développée selon leur complexité, qui permette leur qualification par référence à une infraction pénale, objet du procès-verbal. Ainsi dans un certain nombre de cas, notamment violation du droit syndical, entrave mise à l'exercice des fonctions de représentants du personnel ou prêt de main-d'œuvre à but lucratif, l'agent de contrôle ne peut pas se contenter de décrire des faits matériels. Il doit mettre en évidence le lien entre les faits constatés et la qualification que le juge sera amené à en donner. Mais ces analyses et déductions ne doivent en aucun cas être mêlées aux constatations dont elles ne partagent pas le caractère probant.

Chaque fois que la loi l'exige, et lorsque les constatations elles-mêmes ne le font pas suffisamment ressortir, les éléments permettant d'apprécier l'intention délictueuse de l'employeur doivent être mis en évidence. Ce peut être par exemple par le rappel des observations antérieures restées sans effet, ou la déclaration de l'employeur reconnaissant qu'il était conscient de commettre une infraction.

L'agent développe dans cette partie du procès-verbal l'analyse de la situation et les déductions (en particulier sur l'élément intentionnel) qui permettent d'établir que les faits constatés constituent une infraction, la qualification des faits en infraction étant une prérogative des magistrats.



Il indique ensuite le ou les textes des sanctions (sans les reproduire non plus), en rappelant celles auxquelles expose l'infraction, en fonction des circonstances de l'affaire (notamment lorsque le nombre des amendes est fonction du nombre de salariés).

#### -4° L'IMPUTABILITÉ

Il est nécessaire de signaler l'identité de la ou des personnes physiques et/ou morales à qui l'infraction paraît imputable, ainsi que les éléments complémentaires destinés à éclairer le tribunal.

#### IV.1. L'identité de la personne à qui l'infraction paraît imputable

##### *Le fait personnel*

Le Code pénal dispose que «Nul n'est responsable que de son propre fait» (art. 121-1). Cela suppose l'existence d'une relation de fait entre l'infraction commise (et constatée) et l'activité personnelle de la personne poursuivie (commission, omission, négligence, imprudence).

En outre, la commission d'une infraction peut être le fait de plusieurs coauteurs. L'infraction peut également résulter du fait d'autrui (d'un préposé), ce qui exclut, en principe, la responsabilité pénale du commettant.

##### *La personne physique et la personne morale*

En droit pénal du travail, les règles de droit pénal général appelées ci-dessus sont applicables.

La responsabilité des personnes morales a été introduite en droit pénal français en mars 1994. L'article 121-2 du Code pénal détermine les conditions d'engagement de la responsabilité des personnes morales. Cette responsabilité n'est pas générale, elle ne peut être mise en œuvre que dans les cas prévus par la loi. Ainsi, en droit pénal du travail, la responsabilité des personnes morales ne peut être retenue qu'en cas d'infractions aux dispositions relatives au marchandage (C. trav., art. L. 152-3-1), au travail dissimulé (C. trav., art. L. 362-6), et à la main-d'œuvre étrangère (C. trav., art. L. 364-10). L'infraction doit avoir été commise par un organe ou son représentant (gérant de SARL, PDG de SA ou leurs délégués, etc.). Cette infraction doit avoir été commise pour le compte de la personne morale, c'est-à-dire en son nom et dans son intérêt (réalisation d'un profit financier, volonté d'obtenir un gain ou d'éviter une perte). En conséquence, le représentant de la personne morale qui commet une infraction dans l'exercice de ses fonctions, mais pour son intérêt personnel, n'engage pas la responsabilité de la personne morale.

Enfin, la responsabilité des personnes morales et la responsabilité des personnes physiques sont cumulatives. Dans ces matières, il convient de citer la personne physique et la personne morale. Il appartient ensuite au parquet de poursuivre la personne morale, la personne physique ou les deux cumulativement. Lorsque la responsabilité de la personne morale est prévue par les textes, l'agent le rappellera en faisant état de la forme de la société et de l'identité de son représentant ayant commis les faits pour son compte. Il doit alors préciser l'existence ou non de représentants du personnel, et dans l'affirmative en communiquer les noms, afin que, en application de l'article R. 131-36 du Code pénal, le ministère public puisse les aviser de la date et de l'objet de l'audience.

Concernant la responsabilité des personnes physiques, il convient de se référer aux textes d'incrimination et de pénalité du Code du travail qui contiennent des formulations diverses de l'auteur de l'infraction. Certains de ces textes n'indiquent pas d'imputation particulière et renvoient à des formulations impersonnelles : «quiconque», «toute personne», «toute infraction», «toute entrave»... D'autres textes renvoient soit au chef d'entreprise, soit au chef d'établissement, soit à l'employeur. En matière d'hygiène et de sécurité, l'article L. 263-2 du Code du travail fait état d'une variété possible d'auteurs des infractions : «Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés...», mais il rappelle que l'imputabilité de l'infraction à l'un ou l'autre de ces auteurs est subordonnée à l'existence d'une faute personnelle.

#### IV.2. La détermination de la responsabilité

La recherche et la détermination définitives du ou des responsables sont de la compétence du parquet. Toutefois, en cela, celui-ci attend une contribution des auteurs des procès-verbaux, en raison de la connaissance privilégiée que les inspecteurs et contrôleurs du travail ont des entreprises qu'ils suivent, notamment en ce qui concerne les conditions d'exercice des responsabilités et pouvoirs dans les différents domaines d'application du droit du travail en leur sein.

Il convient donc de fournir au parquet toutes informations utiles en matière d'imputabilité des infractions.

La teneur de ces informations est essentiellement fonction, bien entendu, de la situation faisant l'objet du procès-verbal considéré. Néanmoins, quelques axes d'informations peuvent être retenus :

- informations relatives aux circonstances de fait entourant la commission de l'infraction ;
- informations relatives à l'échelle des responsabilités et des pouvoirs dans l'entreprise ou l'établissement et désignation nominative de leurs titulaires ;
- informations et commentaires relatifs au circuit habituel (tel qu'il est connu à l'expérience de l'agent de contrôle) de prise de décision dans l'entreprise (rôle des différents échelons hiérarchiques dans le domaine d'application du droit du travail concerné par l'infraction commise) ;
- désignation le cas échéant des différents responsables hiérarchiques étant intervenus dans le processus ayant abouti à la réalisation de l'infraction ; part effective prise par chacun d'eux, nature de cette participation (initiative personnelle ou application d'une directive supérieure).

L'agent de contrôle doit s'attacher à solliciter le chef d'entreprise sur l'existence d'une délégation de pouvoirs lors de l'enquête ou, au plus tard, par le courrier annonçant que les infractions constatées sont relevées par procès-verbal. L'auteur du procès-verbal commentera, si besoin est, la délégation invoquée par le chef d'entreprise en liant son commentaire à ceux des éléments qui paraîtraient significatifs, tels que :

- la forme de la délégation (libellé, date, objet), les conditions d'exercice effectif de cette délégation constatée au cours du ou des contrôles ayant conduit à la rédaction du procès-verbal (moyens techniques et disciplinaires du titulaire de la délégation de mise en œuvre de ces moyens) ;
- le statut du titulaire de la délégation dans l'entreprise : qualification et position hiérarchique, salaire, formation reçue en vue d'exercer les responsabilités qui lui ont été transférées, le cas échéant réticences de l'intéressé formulées auprès du chef d'entreprise quant aux conditions d'exercice de la compétence déléguée...

Chaque fois que possible lorsqu'une délégation est invoquée, l'agent joint copie de celle-ci en annexe.

Quoiqu'il en soit, ici comme ailleurs, il n'est pas nécessaire de se préoccuper de la responsabilité alternative dégagée par la jurisprudence en matière d'hygiène et de sécurité ; cette tâche appartient au parquet. Il convient d'indiquer simplement la ou les personnes qui ont concouru à la commission de l'infraction, en indiquant le cas échéant celle dont la responsabilité apparaît la plus engagée, et pour quelles raisons.

Lorsque l'agent de contrôle entend relever par procès-verbal une infraction à un texte soumis, et ayant fait l'objet d'une mise en demeure, il s'attache à vérifier que la personne physique à laquelle il a notifié la mise en demeure est bien la même que celle à l'encontre de laquelle il relève l'infraction par procès-verbal. À défaut, la responsabilité de la personne mise en cause par le procès-verbal pourrait ne pas être retenue.

Dans le procès-verbal, l'agent mentionne l'état civil de la personne, ou des personnes, à qui l'infraction peut être imputée (nom, prénoms, nationalité, adresse, date et lieu de naissance, responsabilité dans l'entreprise). Toutefois, la transmission du procès-verbal au parquet ne doit pas être retardée en cas d'absence de réponse dans un délai raisonnable à la demande d'état civil ; mais cette carence lui est signalée. Lorsque la responsabilité pose question, notamment en présence d'une délégation ou d'un employeur de fait distinct de l'employeur formel, l'agent fait état des alternatives possibles et des informations qu'il a pu recueillir pour éclairer le parquet et le tribunal.



### IV.3. Le rappel des antécédents

De manière générale, afin d'assurer une bonne coopération avec les parquets, il est éminemment souhaitable que la nature et le contenu des informations destinées à éclairer le tribunal soient déterminés lors des entretiens périodiques entre les directeurs départementaux et les procureurs de la République.

Si ces informations doivent être basées sur des faits ou des éléments objectifs, excluant tout jugement de valeur, il peut être en effet important de rappeler les antécédents :

- de l'employeur (les faits et les références de procédures antérieures, sans jamais évoquer les condamnations qui sont seules susceptibles d'avoir été amnistiées) ;
- de l'entreprise (les manquements graves et répétés prévus à l'article L. 263-3-1 du Code du travail, les observations déjà faites sur le sujet, en joignant la copie des notifications antérieures ou en mentionnant les procès-verbaux déjà dressés dans le domaine considéré).

### IV.4. L'information de la personne à qui l'infraction paraît imputable

Dans tous les cas, après le constat et avant la transmission du procès-verbal au parquet, l'agent verbalisateur informe l'auteur présumé des faits incriminés de l'établissement d'un procès-verbal à son encontre. Si ce dernier présente des observations, elles doivent être transmises au parquet.

Quelle que soit la technique utilisée, recueil d'une déclaration ou échange de courrier, il convient de veiller à ce que l'intégralité de la réponse fournie à une question précise soit sauvegardée, dans le souci de respecter les droits de la défense dès le début de la procédure. Par la même occasion, l'état civil de la personne doit être demandé, ainsi que l'existence d'une éventuelle délégation de pouvoir.

## -5° LA RÉDACTION, LA TRANSMISSION ET LA CONSERVATION DU PROCÈS-VERBAL

Aucune forme précise n'est requise par le Code de procédure pénale pour l'établissement du procès-verbal. Il est toutefois nécessaire que son contenu soit présenté de façon claire, exhaustive et structurée. Aussi afin de simplifier la tâche, tant du rédacteur que du lecteur du procès-verbal, les agents de contrôle sont invités à adopter et respecter la démarche suivante.

### V.1. La forme du procès-verbal

Bien que le procès-verbal puisse être établi sur papier libre, dans la mesure où aucune forme précise n'est imposée par les textes, il est préférable de respecter des règles qui lui confèrent une certaine tenue. Ainsi :

- le modèle annexé doit être utilisé (annexe 2 - un modèle de présentation succinct de procès-verbal) ;
- l'ordre des pages est indiqué de manière à ce que sa cohésion soit respectée ;
- pour une meilleure lisibilité du document, seul le recto des feuillets est écrit ;
- les exemplaires du procès-verbal adressés au parquet ne doivent comporter que la signature originale de(s) l'agent(s) de contrôle verbalisateur(s).

Le procès-verbal est composé de plusieurs parties qui doivent être présentées de manière distincte :

#### *Le préambule*

Il est destiné à préciser l'année, la date, l'identité de l'auteur du procès-verbal, la localisation du constat, et l'indication des infractions relevées.

Le préambule débute par la mention d'un titre, mis en exergue (italique, gras, encadré...), des infractions relevées. Cette

mention est destinée à éclairer immédiatement le parquet sur le contenu du procès-verbal, et à faciliter la rédaction des documents de la procédure. L'agent rappelle l'incrimination et la référence du texte enfreint qui est ensuite intégré ou annexé au procès-verbal. Il indique ainsi, par exemple : « Infraction à la réglementation hygiène et sécurité, chute de hauteur : Art. 5 du décret du 8 janvier 1965 », ou « Délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise : Art. L. 483-1 du Code du travail »... Dans le cas de procès-verbaux longs et complexes, une synthèse de quelques lignes peut être placée en tête, afin de faciliter la lecture et l'analyse ultérieure des détails du constat.

Sont ensuite mentionnés :

- la date et l'heure du constat, qui sont habituellement faciles à établir ; dans la mesure où le constat n'est pas instantané mais s'établit sur plusieurs jours, il est indiqué : « *le (ou les) X (et Y) du mois de Z* » ;
- le nom, le prénom et la qualité de l'auteur du procès-verbal ; il mentionne l'article L 611-10 du Code du travail qui l'habilite à relever les infractions ;
- l'agent précise ensuite la localisation du constat par l'indication du lieu géographique (la ville et la rue), l'endroit du constat (dans les locaux de la société X, dans l'établissement de la société Z, sur le chantier ouvert par l'entreprise Y, dans les bureaux de l'inspection du travail), et les références de l'entreprise (forme juridique, activité, effectif, adresse du siège social, nom et fonction du chef d'entreprise, si ces informations peuvent être connues) ;
- dans le cas où l'infraction est constatée au vu de documents non présentés lors de la visite, mais présentés par l'employeur au bureau de l'inspection, il est indiqué « *nous étant présenté à M. X l'employeur (ou son préposé M. Z) qui n'a pas été en mesure de nous présenter (documents à préciser), ces pièces nous ont été présentées par M... à notre bureau le (date)* ».

Le préambule est suivi des chapitres rapportant les éléments envisagés et développés ci-dessus (II, III, IV) :

- constatations ;
- élément intentionnel (si besoin) ;
- qualification des infractions ;
- imputabilité.

#### *Les renseignements complémentaires à l'attention du tribunal*

L'auteur du procès-verbal indique dans ce chapitre les autres éléments d'information concernant l'infraction, notamment en ce qui concerne ses conséquences, les enjeux et l'attitude du responsable vis-à-vis de la légalité, qui peuvent éclairer le tribunal dans la détermination de la gravité des faits, et donc de la sanction.

S'agissant de l'attitude du responsable, il convient de rappeler qu'en raison de la responsabilité personnelle, l'auteur des faits n'est pas concerné par ceux commis par ses prédécesseurs.

Dans la mesure où plusieurs infractions sont relevées dans le même procès-verbal, chacune d'elles doit faire l'objet de paragraphes spécifiques sur les constatations proprement dites. En revanche, les paragraphes concernant l'imputabilité et les renseignements complémentaires à l'attention du tribunal sont communs à toutes les infractions.

#### *La clôture du procès-verbal et la pluralité d'infractions*

Cette partie a pour objet essentiel de rappeler le nombre d'infractions constatées, l'article ou les articles d'incrimination, et les pénalités applicables.

Les règles concernant la multiplicité des amendes sont rappelées en précisant le nombre total de salariés concernés par la ou les infractions constatées.

À la formule pré-imprimée « *Nous avons en conséquence rédigé le présent procès-verbal* », il convient d'ajouter, chaque fois que c'est le cas : « *... dont les constatations font foi jusqu'à preuve du contraire...* ».



Le procès-verbal se termine par la date de la clôture, qui est celle de sa rédaction définitive par l'agent verbalisateur avant sa transmission au parquet, même si cet agent n'est plus en fonction dans la section à cette date (en cas d'intérim ou de mutation, par exemple).

Si plusieurs infractions ont été constatées au cours d'un même contrôle, ou de contrôles successifs, les règles suivantes doivent être adoptées :

- s'il s'agit d'infractions devant être jugées par un même tribunal, un procès-verbal distinct par matière est établi. Ainsi pour les délits, il convient de rédiger des procès-verbaux différents pour des infractions à la création ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et pour des infractions à la sécurité des travailleurs ;
- s'il s'agit d'infractions relevant de tribunaux différents (instance et grande instance) :
  - lorsqu'elles sont connexes, elles sont constatées dans un même procès-verbal transmis au procureur de la République près le tribunal de grande instance ; ainsi, en cas d'accident du travail dû à une chute de hauteur, figurent sur le même procès-verbal l'absence de garde-corps de l'échafaudage et l'absence de visite médicale constatant l'aptitude à l'emploi ;
  - lorsque les infractions constatées sont distinctes, des procès-verbaux distincts traitent, l'un les délits relevant du tribunal de grande instance, et l'autre les contraventions relevant du tribunal d'instance.

Dans tous les cas où plusieurs procès-verbaux sont établis, il convient de signaler sur chacun d'eux, dans le paragraphe contenant les renseignements complémentaires à l'attention du tribunal, que d'autres infractions ont été constatées et qu'elles ont fait l'objet de procès-verbaux différents. Il peut s'avérer utile qu'une note de contexte soit jointe.

Enfin, dans le cas d'infractions imputables à deux chefs d'entreprise (par exemple, en matière de marchandage, le prestataire de main-d'œuvre et l'utilisateur), un seul procès-verbal doit être établi, mais l'identité des deux chefs d'entreprise est mentionnée dans le paragraphe concernant l'imputabilité.

#### ***Le délai d'établissement du procès-verbal***

Il doit dans tous les cas être le plus court possible. Le constat réalisé, la rédaction du procès-verbal constitue une priorité. La recherche de l'identité de la personne à qui l'infraction est susceptible d'être imputée ne doit en aucun cas l'allonger.

Le procès-verbal ne doit pas, en tout état de cause, être clos et transmis après écoulement du délai de prescription. Aux termes du Code de procédure pénale, la prescription de l'action publique est de trois ans en matière de délit, et de un an en matière de contravention, le point de départ de ce délai étant la date à laquelle l'infraction a été commise (infraction instantanée) ou a pris fin (infraction continue).

Toutefois, les actes d'instruction ou de poursuite interrompent la prescription, de sorte que peuvent faire l'objet de poursuites ou de condamnations des infractions qui ont été commises plus d'un an ou de trois ans auparavant. La chambre criminelle de la Cour de cassation (17 décembre 1991, Bull. 483) a estimé que le procès-verbal de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail était un acte d'instruction ou de poursuite, et de ce fait constituait un acte interruptif de la prescription. C'est à la date du constat que la prescription est interrompue.

Il importe donc, et en particulier lorsque les infractions rapportées dans le procès-verbal ont été commises antérieurement aux constatations et qu'il s'agit de contraventions, que le procès-verbal soit rédigé et transmis dans les plus brefs délais, une telle règle étant par ailleurs le gage d'une rédaction de qualité et d'une plus grande efficacité auprès du tribunal. En tout état de cause, le procès-verbal doit être transmis au directeur départemental dans un délai maximum d'un mois suivant la dernière constatation. Un délai supérieur peut être toléré en cas de constats ou d'infractions particulièrement complexes, ou lorsque des recherches ou enquêtes complémentaires s'avèrent nécessaires. Considérant la longue suite d'actes divers qui séparent le constat du prononcé de jugement, il est nécessaire que chacun des intervenants fasse preuve de la plus grande diligence.

## **V.2. La transmission du procès-verbal**

Les procès-verbaux sont transmis par le directeur départemental au procureur de la République, et à un certain nombre de personnes désignées par les textes, dans des délais qui doivent rester brefs.

### ***Le rôle du directeur départemental***

L'article 7 du décret du 28 décembre 1994 sur l'organisation des services déconcentrés a précisé que le directeur départemental est chargé des relations avec les services judiciaires, sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail. Les attributions confiées par l'article L. 324-12 du Code du travail, qui prévoit une transmission directe au parquet des procès-verbaux en matière de travail dissimulé, ne font pas obstacle à leur communication pour information au directeur départemental.

Une fois rédigé par l'agent de contrôle, le procès-verbal est transmis au directeur départemental qui procède lui-même, ou fait procéder par un directeur adjoint, à son examen. En effet, les suites réservées par les autorités judiciaires aux procès-verbaux de l'inspection du travail sont largement fonction de la qualité et de la rigueur des documents transmis. Cet examen porte d'une part sur l'applicabilité des textes invoqués, et plus généralement sur la légalité du procès-verbal ainsi que sur la qualité de la rédaction.

Le directeur départemental notifie rapidement ses observations au rédacteur du procès-verbal pour rectification éventuelle et clôture.

Les contrôleurs du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail. Ces derniers, responsables de leur section, examinent et transmettent les procès-verbaux de leurs contrôleurs au directeur départemental sous bordereau par la voie hiérarchique, donnant à ce dernier l'assurance qu'ils ont bien eu connaissance de la procédure engagée. Ensuite, l'examen de forme et de légalité s'effectue selon la procédure décrite plus haut.

Dans la mesure où l'agent de contrôle concerné n'estimerait pas devoir donner suite à des observations, il adresse en l'état son procès-verbal au directeur départemental qui le transmet au procureur de la République, en y joignant le cas échéant une lettre d'accompagnement exposant son avis sur le dossier. Le directeur départemental doit faire connaître au rédacteur du procès-verbal la teneur de cet avis en lui adressant la copie de son courrier au parquet (annexe 3 - un modèle de bulletin de suite judiciaire).

### ***Les délais de transmission***

Aucune disposition légale n'impose le respect de délais de transmission en ce qui concerne les procès-verbaux des inspecteurs et contrôleurs du travail, sous réserve bien entendu du respect des délais de prescription rappelés plus haut.

Cependant, il est évident que le parquet et la juridiction saisie sont d'autant plus sensibilisés et enclins à réprimer les infractions aux dispositions de la réglementation du travail que les faits poursuivis sont plus récents. La célérité mise à établir, examiner et transmettre un procès-verbal est pour eux la manifestation de l'intérêt et du degré de gravité que nous prêtons à l'infraction constatée. L'exemplarité des peines infligées est de la même façon directement fonction du délai entre la constatation de l'infraction et la condamnation.

Les différents échelons concernés doivent, de l'agent de contrôle au directeur départemental, s'attacher à réduire au maximum les délais de transmission des procès-verbaux, et considérer que leur rédaction, leur examen et leur transmission constituent des tâches prioritaires, et de véritables enjeux pour le sérieux et la crédibilité des actions de nos services, tant auprès de la justice qu'auprès des usagers. C'est pourquoi, comme indiqué plus haut, les procédures doivent être acheminées dans un délai n'excédant pas deux mois séparant la date du dernier constat de celle de l'envoi au parquet. Dans la plupart des cas, ce délai peut être ramené à un mois au plus s'il n'y a pas de modification à proposer.



### Les destinataires du procès-verbal

Le procès-verbal constatant des infractions pénales à la réglementation du travail, premier acte d'une éventuelle procédure, doit être adressé au procureur de la République. Même lorsque l'infraction est de nature délictuelle, et qu'en application du Code de procédure pénale plusieurs tribunaux de grande instance sont susceptibles d'être compétents, le procès-verbal doit être transmis au parquet compétent pour le lieu de constatation de l'infraction ; le procureur prend ensuite éventuellement l'initiative de le transmettre au parquet compétent pour le domicile de la personne poursuivie.

Un exemplaire du procès-verbal est en outre adressé au contrevenant en courrier recommandé avec accusé de réception dès lors qu'un texte spécifique le prévoit (infraction à la durée du travail stricto sensu : C. trav., art. L. 611-10, alinéa 3). L'absence de transmission entraîne la nullité de l'ensemble de la procédure, les droits de la défense n'étant de ce fait pas respectés (Cass. crim., 15 janvier 1979, arrêt Rudloff). Toutefois, la transmission du procès-verbal au contrevenant peut intervenir à tout moment pourvu que le tribunal n'ait pas encore été saisi des poursuites (Cass. crim., 25 mai 1982, arrêt De Bellaigue).

L'article 11 du Code de procédure pénale indique que : «Sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et sans préjudice des droits de la défense, la procédure au cours de l'enquête et de l'instruction est secrète. Toute personne qui concourt à cette procédure est tenue au secret professionnel dans les conditions et sous les peines des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal».

Il convient donc de refuser la consultation ou communication des procès-verbaux à toute personne autre que celles qui en sont légalement destinataires :

- l'Office des migrations internationales (OMI), pour le relevé d'infractions à l'article L. 341-6, et selon la procédure fixée à l'article R. 341-33 du Code du travail ;
- le Comité opérationnel de lutte contre le travail illégal (Colti), instauré par le décret n° 97-213 du 11 mars 1997 relatif à la coordination de la lutte contre le travail illégal, qui précise dans son article 13 que : «le secrétaire permanent du comité opérationnel [...] assure le traitement statistique des procès-verbaux d'enquête relatifs aux infractions de travail illégal [...], dont copie lui est transmise par les services de constatation du département» ; le procureur de la République, président du Colti, doit être l'interlocuteur désigné à toute demande en la matière ;
- la Délégation interministérielle contre le travail illégal (Dilti), dont la «Mission études et statistiques» doit centraliser les procès-verbaux dressés par l'ensemble des services (Art. 20 de la loi du 31 décembre 1991, arr. du 18 mars 1992 et circ. du 9 novembre 1992, VI).

Le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est destinataire d'un exemplaire du procès-verbal, pour information.

Lorsqu'un procès-verbal vise un établissement ou un chantier, il est recommandé, par souci de cohérence de l'action pénale, d'en adresser pour information une copie à l'inspecteur du travail qui contrôle le siège social, puis de l'avertir des suites données à cette procédure.

### L'information des personnes intéressées par le procès-verbal

Lorsque l'intervention qui a amené l'agent de contrôle à dresser un procès-verbal a été générée par la plainte d'un salarié, d'un représentant du personnel ou d'une organisation syndicale, l'auteur de la plainte doit être informé de la suite qui lui aura été réservée de manière à ce qu'il puisse, le cas échéant, exercer l'action civile.

L'agent verbalisateur indique exclusivement au plaignant qu'il a dressé un procès-verbal qui a été transmis au parquet, en précisant le numéro d'ordre sous lequel celui-ci l'a enregistré et la référence des infractions constatées. Mais en aucun cas, il ne doit être transmis de copie de procès-verbal.

La même information peut être donnée à sa demande à toute personne ou tout organisme directement intéressé par

la suite réservée aux constatations de l'agent : la victime d'un accident du travail ou ses ayants droit, les organismes de sécurité sociale dans le cadre de l'enquête sur la faute inexcusable, par exemple.

### V.3. La conservation des procès-verbaux ; les lois d'amnistie

L'instruction travail/culture du 10 octobre 1989, relative à la conservation des archives des services extérieurs du travail et de l'emploi, fixe pour les procès-verbaux d'infraction, un délai d'utilisation administrative de dix ans par la direction départementale, et une conservation finale intégrale et sans limitation de durée, après versement aux archives départementales.

L'article 23 de la dernière loi d'amnistie (3 août 1995) interdisait à ceux qui en ont eu connaissance de rappeler les condamnations, sanctions, interdictions, déchéances ou incapacités effacées par l'amnistie, ou d'en laisser les mentions dans quelque document que ce soit.

Un arrêt de la chambre criminelle (13 janvier 1988) avait indiqué qu'une telle interdiction visait le fait de laisser subsister sur un document quelconque la mention de sanction amnistiée, ou d'y faire référence. Dans les services déconcentrés, ce principe concerne les documents tels que fichiers d'établissements, registres et fichiers d'enregistrement des procès-verbaux, bulletins de suites judiciaires... Il ne vise cependant pas les minutes des jugements, arrêts et décisions (C. pén., art. 133-11). Toutefois les expéditions de ces jugements, arrêts ou décisions ne peuvent être délivrés qu'à la condition de porter en marge la mention de l'amnistie.

### -6° LES SIGNALEMENTS AU TITRE DE L'ARTICLE 40 DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE

L'article 40 du Code de procédure pénale dispose en son alinéa 2 que : «Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs».

En conséquence, lorsqu'un agent de contrôle a connaissance de crimes ou de délits lors d'enquêtes ou investigations concernant une entreprise, il doit, sous réserve - pour ce qui concerne la législation du travail - de l'article 17 2) de la Convention n° 81 de l'OIT qui prévoit qu'«il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites», adresser un signalement au procureur de la République, s'il ne peut constater l'infraction par procès-verbal au motif que :

- l'infraction en matière de législation du travail n'a pu être complètement constatée, ou que le constat de la matérialité des faits est impossible ;
- il ne s'agit pas d'une matière relevant de la législation du travail, ou d'une législation pour laquelle il a compétence.

Ces dispositions concernent notamment plusieurs délits établis par le Code pénal dans le cadre des relations du travail, tels que :

- les atteintes à la dignité de la personne (art. 225-1 et suiv.) ;
- le harcèlement sexuel (art. 222-33) ;
- le manquement délibéré à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ;
- les règlements et non sanctionnés pénalement (art. 221-6, 222-19 et 222-20) ;
- le risque causé à autrui (art. 223-1) ;
- le délit d'imprudence.

Un rapport doit alors être adressé au procureur de la République, sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale. Il n'aura toutefois pas la force probante d'un constat d'infractions au Code du travail par procès-verbal qui fait foi jusqu'à preuve du contraire (art. L. 611-10). Sa forme pourra être différente de celle d'un procès-verbal, mais les éléments rapportés devront l'être de façon aussi complète, précise et détaillée que dans un procès-verbal.



La transmission et le suivi de ces signalements au parquet, doivent être effectués par le directeur départemental, et être soumis à la même procédure que les procès-verbaux et selon l'instruction technique du ministère de l'Emploi, y compris l'accompagnement d'un bulletin de suite judiciaire qui sera retourné par le parquet dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un procès-verbal.

Par contre, chaque fois que l'agent de contrôle aura constaté que des éléments constitutifs d'une infraction au Code du travail sont rassemblés, il ne pourra les porter à la connaissance du parquet que sous la forme d'un procès-verbal.

#### **-7° MISE EN APPLICATION DE LA PRÉSENTE INSTRUCTION**

Les dispositions de la présente instruction sont immédiatement applicables. Elles se substituent à toutes notes et circulaires antérieures.

Les directeurs départementaux qui n'entretiennent pas de relations régulières avec les parquets voudront bien établir de telles relations au plus tard dans les deux mois de réception de la présente instruction. Ils examineront avec eux les mesures les plus propres à assurer une amélioration des procédures de transmission et de suivi des procès-verbaux.

Enfin, les directeurs départementaux veilleront à ce que les inspecteurs et contrôleurs appliquent les instructions qui précèdent, dans leurs pratiques de constats, de présentation et de transmission des procès-verbaux.

Les mesures prises par les directeurs départementaux le seront sous l'impulsion et la coordination des directeurs régionaux qui établiront, par ailleurs, de leur côté, des contacts avec les parquets généraux des cours d'appel pour les modalités de suivi des affaires venant en appel.

J'insiste tout particulièrement pour que le délai d'établissement et de transmission soit respecté, dans un souci d'efficacité. Si la situation particulière à tel ou tel département empêchait qu'il en soit ainsi, vous voudriez bien m'en informer de façon que les dispositions de nature à remédier aux difficultés signalées puissent être prises. Chaque échelon assurera au niveau qui le concerne, le suivi du procès-verbal dans l'entreprise et dans la procédure pénale.

Vous voudrez bien également me signaler toutes difficultés rencontrées dans son application sous le timbre la Mission centrale d'appui et de coordination des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Micapcor).

## **Annexes**

### **ANNEXE 1-1**

#### **Un modèle de publication au recueil des actes administratifs (annexe 2002, décret de 1994 abrogé et codifié)**

##### **Décision relative à l'organisation de l'Inspection du travail dans le département de...**

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département de...,  
Vu le Code du travail, notamment son livre VI,  
Vu le décret 94-1166 du 28 décembre 1994, relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, notamment ses articles 6, 7 et 8,

##### **Décide**

###### **Art. 1.**

Les inspecteurs du travail dont les noms suivent sont chargés de chacune des sections géographiques du département de... :

- 1<sup>ère</sup> section (adresse ; tél.) :

M...., inspecteur du travail,

Délimitation territoriale : (arrondissements, cantons, communes, rues),

- 2<sup>ème</sup> section (adresse ; tél.) :

Mme..., inspectrice du travail,

Délimitation territoriale : (arrondissements, cantons, communes, rues)...

###### **Art. 2.**

En cas d'absence ou d'empêchement de l'un des inspecteurs du travail ci-dessus désignés, son remplacement est assuré par l'un ou l'autre d'entre eux, ou par l'un des fonctionnaires du corps de l'inspection du travail désigné ci-dessous :

- M. ..., Inspecteur du travail (adresse ; tél.),

- M. ..., Directeur ou Directeur adjoint du travail (adresse ; tél.)...

###### **Art. 3.**

En application des articles 6 et 7 du décret susvisé du 28 décembre 1994, les agents du corps de l'inspection participent en tant que de besoin, aux actions d'inspection de la législation du travail organisées par le directeur départemental dans le département.

###### **Art. 4 [facultatif].**

Par dérogation à l'article 1er, concurremment avec l'inspecteur chargé de la section d'inspection, le contrôle de (travail illégal, chantier construction du métro...) est assuré par :

- M. ..., inspecteur du travail (adresse ; tél.).

###### **Art. 5.**

Le DDTEFP de... est chargé de l'exécution de la présente décision qui sera publiée au recueil des actes administratifs du département.

À....., le...

Le DDTEFP



**ANNEXE 1-2**

**Un modèle de présentation succinct de procès-verbal  
(annexe 2002 non recodifiée)**

République française  
Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

**PROCÈS-VERBAL N°**  
Infraction à la réglementation..... :  
**ART..... DU CODE DU TRAVAIL**

*Résumé synthétique* : (en quelques lignes, si procès-verbal. complexe)

*Personnes mises en cause* :

L'an deux mille....., et le (ou les).... du mois de....., à.....h,

Nous (nom, prénom), inspecteur (trice) ou contrôleur (euse) du travail du département de.....,

Ayant qualité pour constater et relever les infractions en application de l'article L. 611-10 du Code du travail, nous étant rendu à....., ... rue....., dans les locaux de l'entreprise....., société..... (forme juridique et adresse du siège social) qui compte..... salariés, dont l'activité est....., et dont le représentant légal est M..... (qualité),

Nous avons constaté ce qui suit :

**I. CONSTATATIONS**

- A) Assujettissement.
- B) Élément matériel.
- C) Élément intentionnel (si besoin).

**II. QUALIFICATION DES INFRACTIONS**

L'article....  
.....

**III. IMPUTABILITÉ**

Monsieur...

**IV. RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)**

Les faits ci-dessus constituent..... infraction(s) prévues à l'article....., passible(s) de....., et réprimées par l'article..... qui prévoit : «..... ».

Nous avons en conséquence rédigé le présent procès-verbal dont les constatations font foi jusqu'à preuve du contraire, et dans lequel il a été relevé..... infractions...

Clos et signé à....., le.....

L'inspecteur (trice) du travail ou Le contrôleur (euse) du travail

**ANNEXE 1-3**

**Un modèle de bulletin de suite judiciaire  
(IN 6 241577 L)**

**VOLET 1 (À RETOURNER DÈS RÉCEPTION)**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

BULLETIN DE SUITE  
JUDICIAIRE  
AU PROCÈS-VERBAL N°

En retour à :

Direction départementale du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle

Transmis à Monsieur le procureur  
de la République de

Nom et qualité du rédacteur du PV	
Entreprise concernée	
Nom(s) et prénoms de la ou des personnes mises en cause	
Nature de l'infraction	
Date de clôture du PV	

À....., le..... 20.....

Le directeur départemental du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle

**L'AFFAIRE A ÉTÉ ENREGISTRÉE**

**SOUS LE N°**

.....

À....., le..... 20.....

Le procureur de la République



**VOLET 2 (À RETOURNER  
DÈS LE PRONONCÉ DU JUGEMENT)**

BULLETIN DE SUITE  
JUDICIAIRE  
AU PROCÈS-VERBAL N°

Transmis à Monsieur le procureur  
de la République de

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

En retour à :  
  
Direction départementale du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle

Nom et qualité du rédacteur du PV	
Entreprise concernée	
Nom(s) et prénoms de la ou des personnes mises en cause	
Nature de l'infraction	
Date de clôture du PV	

Le directeur départemental du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle

Numéro Parquet	
Tribunal de police de Tribunal correctionnel de	
Date du jugement	
Dispositif du jugement contradictoire par défaut	
Fixation d'un délai pour l'exécution des travaux de sécurité	<input type="checkbox"/>
Publication du jugement dans un ou plusieurs journaux	<input type="checkbox"/>
Affichage du jugement aux portes de l'entreprise	<input type="checkbox"/>
Appel	<input type="checkbox"/>

Le procureur de la République

**Ministère de la justice - Ministère de l'emploi et de la solidarité  
concernant les relations entre les parquets et les directions  
départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

**Introduction**

Dans le prolongement des circulaires du ministère de la justice des 2 mai 1977 et du 1<sup>er</sup> mars 1990 et de l'instruction technique du ministère du travail du 14 mars 1986, une réflexion commune de nos deux ministères était nécessaire pour assurer une collaboration de nos services, dans la conduite quotidienne de l'action pénale et dans la mise en œuvre des actions concertées.

Un groupe de travail, composé d'agents de l'inspection du travail et de magistrats, a élaboré des documents relatifs aux procès-verbaux de l'inspection du travail.

Des directives et des outils méthodologiques, intégrant les modifications du code de procédure pénale et du code pénal ainsi que les textes relatifs à l'organisation des services déconcentrés du travail, sont désormais à disposition des agents de contrôle.

Une meilleure connaissance des attributions, des contraintes et des limites de nos actions respectives est de nature à régler, en les anticipant, des difficultés qui pourraient naître d'une simple incompréhension des règles qui régissent nos fonctionnements.

Dans un souci partagé du respect des règles de droit applicables au monde du travail, il convenait donc de compléter ces documents par une note d'orientation, dont l'objectif est d'optimiser, dans le respect réciproque des prérogatives de chacun, les modes de fonctionnement et de relations entre nos services. Il importe notamment d'améliorer les délais de verbalisation et de traitement des procédures, conduisant ainsi à des réquisitions significatives.

**-1° LA CONCERTATION ENTRE LES PARQUETS ET LES DIRECTIONS  
DÉPARTEMENTALES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE.**

*La concertation institutionnelle entre la direction départementale et le parquet.*

Des liens de collaboration doivent se nouer ou se renforcer sur le plan départemental entre le ou les procureurs de la République, qui disposent de l'opportunité des poursuites (article 40 du code de procédure pénale) et le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, chargé des relations avec les services judiciaires (article 7 du décret du 28 décembre 1994), sous réserve des attributions confiées par la loi aux agents de l'inspection du travail et aux procureurs de la République.

Ces relations doivent prendre des formes adaptées à la taille, au nombre et à l'implantation géographique des différents services, tant judiciaires que départementaux. Cette collaboration doit dans tous les cas permettre l'appréhension des attentes et des contraintes de chacun, afin d'aboutir à une verbalisation et à une répression des infractions au droit pénal du travail les plus adéquates possibles.

Il incombe au(x) procureur(s) de la République et au directeur départemental du travail de régler toute difficulté d'ordre relationnel entre les services respectifs.



Le principe de rencontres périodiques entre les membres du parquet et les inspecteurs du travail, instauré par la circulaire du ministère de la justice du 2 mai 1977 et repris par celle du 1er mars 1990, doit être pérennisé. De telles rencontres permettent d'harmoniser les actions et de faire leur bilan ainsi que d'envisager la mise en œuvre de nouveaux textes ou les évolutions jurisprudentielles.

Une périodicité annuelle, selon des modalités adaptées, peut être retenue.

Il est demandé aux directeurs départementaux de formaliser cette rencontre en début d'année, de manière à présenter au procureur de la République tant le bilan de l'année écoulée et les difficultés rencontrées que le programme d'actions concertées qui recouvre des thématiques communes à l'ensemble du territoire.

Le directeur départemental est également chargé de présenter les actions retenues localement. L'action bien comprise des services d'inspection du travail ne peut qu'améliorer la prise en charge par les parquets des poursuites proposées, lesquels sont invités à veiller à ce qu'un examen attentif soit apporté aux procédures émanant de l'inspection du travail.

Cette rencontre doit être l'occasion de formaliser les relations et le suivi des procédures, notamment en ce qui concerne le résultat des audiences et l'exercice des voies de recours.

Le comité opérationnel de lutte contre le travail illégal (COLTI), instauré dans chaque département et présidé par le procureur de la République, ne peut, du fait même de son objet, se substituer à cette rencontre.

De surcroît, le directeur départemental peut attirer de manière plus particulière l'attention du parquet sur tel ou tel procès-verbal, considéré comme plus important ou pour lequel un audiencement rapide serait opportun. Ainsi, de tels procès-verbaux pourraient être adressés au parquet accompagnés d'une note signalant leur caractère prioritaire.

#### **Les contacts informels**

Au-delà des réunions institutionnelles organisées par le directeur départemental et le ou les procureurs de la République, les agents de contrôle et les magistrats du parquet chargés du droit du travail peuvent avoir des contacts personnels réciproques moins formels.

De tels contacts peuvent se concrétiser sur le terrain, dans le cadre d'une coordination qui peut inclure les services de police ou de gendarmerie. A cet égard, il est rappelé qu'en cas d'accident du travail grave ou mortel, le déplacement immédiat d'un agent de l'inspection du travail sur les lieux est indispensable.

Ces contacts s'établissent la plupart du temps téléphoniquement, à propos d'enquêtes ou de dossiers difficiles.

#### **La mise en œuvre des voies de recours**

L'exercice des voies de recours devant la cour d'appel ou devant la Cour de cassation relèvent respectivement de la compétence du procureur de la République près le tribunal de grande instance ou du procureur général près la Cour d'appel. Si le directeur départemental estime souhaitable une décision d'appel ou de pourvoi, il lui appartient de se rapprocher du magistrat compétent, pour lui exposer les motifs de sa demande. Cette démarche doit être accomplie rapidement pour tenir compte des brefs délais de recours prévus par le code de procédure pénale.

Dans le cas particulier des pourvois en cassation dans l'intérêt de la loi, le directeur départemental doit en outre saisir la direction technique concernée à l'administration centrale, chargée d'en référer ou non au Garde des sceaux.

## **-2° LA TRANSMISSION DES PROCÈS-VERBAUX ET LEUR TRAITEMENT PAR LE PARQUET**

Le directeur départemental est chargé de la transmission des procès-verbaux au parquet, qu'il accompagne du bulletin de suite judiciaire (IN 6 241577 L, SIE, ou tout formulaire équivalent). Ce document fait office de bordereau de transmission au procureur de la République.

Compte tenu du nombre très important de codes NATINF (nature de l'infraction) relatifs au droit du travail, un accord entre le ou les procureurs de la République et le directeur départemental doit être pris localement, s'agissant de l'indication de tels codes dans la case correspondante du bulletin de suite judiciaire. Il est préconisé, afin de faciliter la tâche des agents verbalisateurs et d'éviter les risques d'erreur, que les tableaux et index à jour des seuls codes NATINF correspondant aux infractions les plus courantes soient fournis par le(s) parquet(s) à la direction départementale, ou bien, à tout le moins, les codes NATAF (nature de l'affaire), qui constituent une base à l'enregistrement des procédures par le bureau d'ordre du parquet.

En cas de citation de l'agent verbalisateur en qualité de témoin par le procureur de la République, sa présence à l'audience est indispensable. Cette citation est motivée par le souci de lui faire apporter des précisions sur le contenu et les circonstances de ses constatations. La présence de l'agent, soumis à la prestation de serment, à l'audience permet au tribunal de lui poser des questions et d'éclairer davantage les magistrats, notamment dans les affaires complexes.

D'autres formes d'intervention, plus systématiques, sont possibles, telle que la présence d'un agent de la direction départementale aux audiences, et notamment aux audiences correctionnelles spécialisées, où sont regroupées les infractions au droit du travail. Cette dernière pratique, adoptée en plusieurs endroits, est à encourager. Elle permet qu'un directeur adjoint ou un inspecteur du travail, spécialement désigné par le directeur départemental, puisse apporter tout éclaircissement rendu nécessaire par les débats. Bien évidemment, l'agent ne peut intervenir sur les faits, objets des constatations, puisqu'il n'a pas fait lui-même celles-ci, mais il est à même de donner un avis technique sur la qualification de ces faits. Cette présence systématique permet également d'être mieux informé de la teneur des jugements rendus et si besoin est, de formuler rapidement l'exercice de voie de recours auprès du magistrat compétent.

Cette procédure, valable pour les délits, ne peut être que difficilement transposée pour les contraventions, en raison du nombre des tribunaux de police et de la diversité des représentants du ministère public. Des solutions sont sur ce point, et notamment sur la participation des agents à l'audience, à rechercher localement entre le procureur de la République et le directeur départemental, afin d'optimiser le traitement judiciaire de ce contentieux.

#### **Le bulletin de suite judiciaire**

Le bulletin de suite judiciaire accompagne le procès-verbal lors de sa transmission au parquet. La première partie du volet, renseignée comme indiqué ci-dessus par le directeur départemental, doit être complétée dans sa seconde partie par le procureur de la République, afin de donner des informations sur le procès-verbal :

- le premier volet est un accusé de réception qui indique le numéro d'enregistrement du procès-verbal par le parquet. Il est renvoyé dès que le numéro d'enregistrement est donné. Ainsi, par la suite, c'est à l'aide de ce numéro que pourra être identifié le dossier et connu l'état d'avancement de la procédure,
- le second volet indique quelle suite a été donnée au procès-verbal par le tribunal. Ce volet doit être adressé systématiquement et immédiatement au directeur départemental par le parquet, après le jugement en première instance, ou après toute décision prise par lui, en cas d'alternative aux poursuites, de classement sans suite, de l'attribution du dossier à un autre parquet, ou encore après toute décision de non-lieu rendue par le juge d'instruction.

Il permet d'avoir les renseignements indispensables sur chaque affaire et de solliciter l'exercice d'une voie de recours.

# Convention n°81 sur l'inspection du travail



Toutefois, des informations complémentaires peuvent être demandées au parquet par le directeur départemental pour chaque affaire le nécessitant.

Le parquet doit adresser entre-temps un avis d'audiencement à la direction départementale, pour l'informer systématiquement de la date d'audience de chaque affaire.

## **-3° LES AUTRES FORMES DE RELATIONS ET LES DIFFÉRENTES DEMANDES DU PARQUET**

Le parquet peut avoir recours aux services de l'inspection du travail à différents titres :

### *L'enquête judiciaire*

Dans ce cadre, l'officier de police judiciaire désigné par le procureur de la République a la possibilité de convoquer les agents de contrôle, pour les nécessités de l'enquête, pour une affaire dont ils ont pu avoir connaissance, ou à la suite d'un signalement qu'ils ont eux-mêmes adressé au parquet. Ils doivent alors obligatoirement déférer à cette convocation des services de police judiciaire.

Cependant, l'obligation faite à l'agent de contrôle de déférer à une convocation émanant d'un officier de police judiciaire ou d'un magistrat du siège ou du parquet ne le délivre pas pour autant du respect de la discrétion professionnelle qui lui est imposée par les articles 12 et 15 de la convention internationale 81, adoptée par la Conférence générale de l'organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947, ratifiée par la France le 16 décembre 1950 et ayant primauté sur le droit national.

En conséquence, il ne peut, en aucun cas, révéler :

- la source des plaintes qu'il enregistre, et donc l'identité des personnes qui lui ont fait part de doléances,
- le fait qu'un établissement ait été visité à la suite d'une plainte,
- les termes des propos recueillis sur des matières relatives à l'application des dispositions légales, si son ou ses interlocuteurs étaient en droit de penser que leurs propos resteraient confidentiels.

### *Les demandes d'avis du procureur de la République*

En cas d'audition d'une ou plusieurs personnes dans le cadre de l'enquête, le parquet peut décider l'envoi de la procédure à la direction départementale pour avis. Sur la demande du directeur départemental, l'agent verbalisateur rédige une réponse au vu des éléments du dossier, qu'il transmet au directeur départemental, lequel retourne le tout au parquet en y ajoutant, le cas échéant, son avis personnel. Dans ce dernier cas, copie de cet avis sera envoyée à l'agent verbalisateur pour information. Le délai de réponse au parquet ne doit pas excéder deux semaines.

De même, le parquet peut transmettre à la direction départementale des procédures établies sur des infractions en matière de droit du travail constatées par des services d'un autre ministère ou sur une plainte individuelle ou collective.

Selon le même principe et le même circuit, le directeur départemental demande un rapport pour avis à l'agent de contrôle territorialement compétent.

Les procureurs de la République et les directeurs départementaux du travail sont invités, chacun pour ce qui les concerne, à se mobiliser pour que soit mise en place une véritable collaboration à leur niveau et à celui de leurs équipes, dans le souci commun d'une application mesurée et bien comprise des normes relatives au droit du travail.

Il leur est demandé par ailleurs de nous saisir de toutes difficultés sur l'application de cette note sous les timbres respectifs de la Direction des affaires criminelles et des grâces, et de la Mission centrale d'appui et de coordination des services (MICAPCOR).

## **Convention concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce**

**Date d'entrée en vigueur : 07 avril 1950**

**Date d'adoption : 11 juillet 1947**

## **-1° INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE**

### *Article 1*

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

### *Article 2*

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.
2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

### *Article 3*

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:
  - a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dites dispositions;
  - b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
  - c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.
2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

### *Article 4*

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.
2. S'il s'agit d'un État fédératif, le terme autorité centrale pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

### *Article 5*

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

### *Article 6*

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.



### Article 7

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.
2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.
3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

### Article 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

### Article 9

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

### Article 10

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte:

- a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
  - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
  - ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
  - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

### Article 11

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:
  - a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;
  - b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.
2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

### Article 12

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:
  - a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;
  - b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
  - c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
    - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
    - ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
    - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;

iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

### Article 13

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.
2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:
  - a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;
  - b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.
3. Si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

### Article 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

### Article 15

- Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:
- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
  - b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
  - c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

### Article 16

Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

### Article 17

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.
2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

### Article 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.



**Article 19**

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.
2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

**Article 20**

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.
2. Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.
3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

**Article 21**

Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants:

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail;
  - b) personnel de l'inspection du travail;
  - c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements;
  - d) statistiques des visites d'inspection;
  - e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées;
  - f) statistiques des accidents du travail;
  - g) statistiques des maladies professionnelles;
- ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.

**-2° INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE COMMERCE**

**Article 22**

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

**Article 23**

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

**Article 24**

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

**-3° MESURES DIVERSES**

**Article 25**

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la partie II de son acceptation de la convention.
2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

**Article 26**

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

**Article 27**

Dans la présente convention le terme dispositions légales comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

**Article 28**

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

**Article 29**

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.
2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

**Article 30**

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:
  - a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
  - b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
  - c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
  - d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.



3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

**Article 31**

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.
2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:
  - a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
  - b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.
3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédent du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

**-4° DISPOSITIONS FINALES**

**Article 32**

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

**Article 33**

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

**Article 34**

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

**Article 35**

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

**Article 36**

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

**Article 37**

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

**Article 38**

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
  - a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 34 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
  - b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

**Article 39**

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

## Internet - intranet



**Sitere** : site de l'inspection du travail (animé par la MICAPCOR) comportant de nombreuses rubriques sur les pratiques professionnelles.

**On y trouve en particulier la brochure :**

Droits et obligations des fonctionnaires et des agents relevant du système d'inspection du travail, Danielle Bourret, Micapcor, décembre 2003

Un lien avec le site du ministère de la justice permet de consulter l'ensemble des codes NATINF

### **Sites internet :**

Assemblée nationale [assemblee-nationale.fr](http://assemblee-nationale.fr)

CNIL [cnil.fr](http://cnil.fr)

Conseil d'État [conseil-État.fr](http://conseil-État.fr)

Cour de cassation [courdecassation.fr](http://courdecassation.fr)

Cour de justice des communautés européennes [curia.eu.int](http://curia.eu.int)

Journaux officiels [journal-officiel.gouv.fr](http://journal-officiel.gouv.fr)

Legifrance [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)

Ministère de l'agriculture [agriculture.gouv.fr](http://agriculture.gouv.fr)

Ministère de l'équipement [equipement.gouv.fr](http://equipement.gouv.fr)

Ministère de la justice [justice.gouv.fr](http://justice.gouv.fr)

Ministère du travail emploi-solidarite [emploi-solidarite.gouv.fr](http://emploi-solidarite.gouv.fr)

Organisation internationale du travail [ilo.org](http://ilo.org)

Sénat [senat.fr](http://senat.fr)

Service public [service-public.fr](http://service-public.fr)

Union européenne [europa.eu.int](http://europa.eu.int)

# Liste des abréviations



*Les agents de l'inspection du travail utilisent de nombreux sigles ou abréviations.  
En voici les principaux :*

ACOSS . . . . .	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFSSET . . . . .	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
ANACT . . . . .	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANAEM . . . . .	Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations
ARACT . . . . .	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
APJ . . . . .	Agent de police judiciaire
ASN . . . . .	Autorité de sûreté nucléaire
BIT . . . . .	Bureau international du travail
CADA . . . . .	Commission d'accès aux documents administratifs
CAP . . . . .	Commission administrative paritaire
CAP SITERE . . . . .	Système d'information du travail en réseau
CE . . . . .	Comité d'entreprise
CDD . . . . .	Contrat à durée déterminée
CDI . . . . .	Contrat à durée indéterminée
CIF . . . . .	Centre interrégional de formation
CHS . . . . .	Commission d'hygiène et de sécurité
CHSCT . . . . .	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMR . . . . .	Cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction
CNAM . . . . .	Caisse nationale d'assurance maladie
CNE . . . . .	Contrat nouvelle embauche
CNLF . . . . .	Comité national de lutte contre la fraude
CNIT . . . . .	Conseil national de l'inspection du travail
COLTI . . . . .	Comité opérationnel de lutte contre le travail illégal
CPE . . . . .	Contrat première embauche
CRAM . . . . .	Caisse régionale d'assurance maladie
CSPRP . . . . .	Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels
CTP . . . . .	Comité technique paritaire
CTRI . . . . .	Comité technique régional interdépartemental
CTT . . . . .	Contrat de travail temporaire
DAGEMO . . . . .	Direction de l'administration générale et de la modernisation des services
DAT . . . . .	Directeur adjoint du travail
DDTEFP . . . . .	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGAC . . . . .	Direction générale de l'aviation civile
DGEFP . . . . .	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT . . . . .	Direction générale du travail
DILTI . . . . .	Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal
DIRECCTE . . . . .	Direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi
DNLF . . . . .	Délégation nationale à la lutte contre les fraudes
DP . . . . .	Délégué du personnel
DPAE . . . . .	Déclaration préalable à l'embauche
DPM . . . . .	Direction de la population et des migrations
DREAL . . . . .	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIRE . . . . .	Direction régionale à l'industrie et à la recherche
DRT . . . . .	Direction des relations du travail
DRTEFP . . . . .	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DRTT . . . . .	Direction régionale du travail des transports
DS . . . . .	Délégué syndical



DUE. . . . .	Déclaration unique d'embauche
DUER. . . . .	Document unique d'évaluation des risques
DUP. . . . .	Délégation unique du personnel
EPA . . . . .	Etablissement public administratif
EPI. . . . .	Equipement de protection individuelle
EPIC. . . . .	Etablissement public industriel et commercial
FNE . . . . .	Fonds national de l'emploi
FSE. . . . .	Fonds social européen
GIR . . . . .	Groupement d'intervention régional
HALDE . . . . .	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
IET. . . . .	Inspecteur élève du travail
IGAS. . . . .	Inspection générale des affaires sociales
IIC . . . . .	Inspection des installations classées
INB . . . . .	Installation nucléaire de base
INTEFP. . . . .	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
INRS . . . . .	Institut national de recherche et de sécurité
IPRP. . . . .	Intervenant en prévention des risques professionnels
IRP . . . . .	Institution représentative du personnel
IRSN . . . . .	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ITEPSA . . . . .	Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
ITT . . . . .	Inspection du travail des transports
MICAPCOR. . . . .	Mission centrale d'appui et de coordination
MIRTMO . . . . .	Médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre
MSA . . . . .	Mutualité sociale agricole
OIT . . . . .	Organisation internationale du travail
OMI . . . . .	Office des migrations internationales
OPJ . . . . .	Officier de police judiciaire
OPPBTP . . . . .	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PGC . . . . .	Plan général de coordination
PMDIT . . . . .	Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
PNSE . . . . .	Plan national santé environnement
PSE . . . . .	Plan de sauvegarde de l'emploi
PST . . . . .	Plan santé au travail
RGPP . . . . .	Révision générale des politiques publiques
RMM . . . . .	Rémunération mensuelle minimum
SITERE . . . . .	Système d'information du travail en réseau
SMIC . . . . .	Salaire minimum de croissance
SPE . . . . .	Service public de l'emploi
SRC . . . . .	Service régional de contrôle
SST . . . . .	Santé et sécurité du travail
TASS. . . . .	Tribunal des affaires de sécurité sociale
TRP . . . . .	Technicien régional de prévention
URSSAF . . . . .	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VLEP . . . . .	Valeur limite d'exposition professionnelle
VRD. . . . .	Voies et réseaux divers

Ouvrages

*Les sanctions civiles, pénales et administratives en droit du travail (2 tomes)*

Jean Michel  
Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / La documentation française juin 2004

*Droit pénal du travail*

Alain Coeuret et Elisabeth Fortis  
Nexis Litec, Lexis édition 2003

*Droit pénal général*

Gaston Stefani, Georges Levasseur et Bernard Bouloc  
Précis Dalloz 19<sup>e</sup> édition 2005

*Procédure pénale*

Gaston Stefani, Georges Levasseur et Bernard Bouloc  
Précis Dalloz 19<sup>e</sup> édition 2004

*Droit pénal général*

Jean Larguier, Philippe Conte, Patrick Mestre du Chambon  
Mémento Dalloz 21<sup>e</sup> édition 2008

*Procédure pénale*

Jean Larguier  
Mémento Dalloz 21<sup>e</sup> édition 2006

*Droit pénal et procédure pénale*

Jean-Claude Soyer  
LGDJ 19<sup>e</sup> édition 2008

Traité et encyclopédies juridiques

*Encyclopédie Dalloz Pénal*

(l'Encyclopédie Dalloz comporte 57 volumes, dont 6 pour le répertoire de droit pénal et de procédure pénale)  
La rubrique "Travail" se situe dans le tome 7

*Juriclasser Travail*

- Volume 5 :  
Droit pénal Elisabeth Fortis : Fasc. 82-10  
Responsables Alain Coeuret : Fasc. 82-20  
Sanctions Alain Coeuret : Fasc. 82-25  
L'amnistie en droit du travail Odile Godard : Fasc. 82-30
- Volume 2 :  
L'inspection du travail : organisation et moyens d'action  
Paul Ramakers, Laurent Vilboeuf : Fasc. 10-12 et 10-25



## Articles

### *Des pouvoirs de police judiciaire de l'inspecteur du travail*

Valérie Bouchard, Rev. de sciences criminelles, Dalloz, 2005

### *Les poursuites pour infraction à la législation du travail*, n° spécial

RPDS n° 684 avril 2002

### *Le droit pénal du travail*, dossier spécial

Action juridique CFDT n° 152 janvier 2002

### *Droit pénal de l'accident du travail*

Patrick Morvan, Droit social n° 6 juin 2001

### *L'impuissance du législateur à endiguer la responsabilité pénale en matière d'infractions involontaires*

Patrick Morvan, Droit social n° 12 décembre 2000

### *Droit pénal du travail* n° spécial *Droit social* n° 11 novembre 2000

- *Sur le droit pénal du travail*, Bernard Teysié
- *Responsables et responsabilité*, Yves Mayaud
- *La répression*, Jacques-Henri Robert
- *L'inspection du travail et le choix de l'action pénale*, Bruno Silhol
- *Le droit répressif non pénal*, Xavier Pretot
- *Le droit pénal du temps de travail*, Paul-Henri Antonattei
- *Le droit pénal de la sécurité au travail*, Didier Rebut

### *La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailleur*

Diane Hennebelle Droit social n° 11 novembre 2001 page 935

### *Les effets d'un procès-verbal d'un inspecteur du travail*

Maurice Cohen Droit social 1997

### *Contrôle étatique, effectivité et ineffectivité du droit du travail*

Philippe Auvergnon Droit social n° 6 juin 1996

### *L'appréciation de la responsabilité des conducteurs routiers*

Max Petit Droit ouvrier 1996 n° 10

### *Les conditions de fond de la responsabilité pénale des personnes morales*

Jean-Florian Eschylle Droit social n° 7/8 juillet-août 1994

### *La responsabilité pénale des personnes morales*

Dominique Guirimand Droit social n° 7/8 juillet-août 1994

### *L'application des sanctions pénales en droit social : un traitement juridictionnel marginal*

Evelyne Serverin Droit social n° 7/8 juillet-août 1994

### *Droit pénal du travail* n° spécial *Droit social* n° 7/8 juillet-août 1984 :

- *Sur les fonctions du droit pénal dans les relations du travail*, Antoine Lyon-Caen
- *Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail*, Yves Gaudement
- *Brefs propos sur les modalités d'intervention de l'inspection du travail*, Claude Chetcutti
- *Les procès-verbaux des inspecteurs du travail et la convention internationale de 1947*, Maurice Cohen
- *La constatation des infractions et les poursuites pénales*, Christine Lazerges
- *L'identification du responsable : nouveaux problèmes*, Marc Puech
- *Technique pénale et politique de prévention des accidents du travail*, Dominique Largos et Francis Miloch

# Index alphabétique



## A

<b>Abus de vulnérabilité</b>	414
<b>Accident du travail :</b>	
• action civile	1132
• déclaration	406
• homicides et blessures involontaires	800 s.
• infractions	800 s.
• incapacité temporaire du travail	806
• mise en danger délibéré	814 s.
• poursuites	806 s.
• procès-verbal	805
• référé	555
• travaux de sécurité	1352 s.
<b>Accord collectif</b>	403
<b>Action de la victime</b>	1124 s.
<b>Action publique</b>	116
<b>Agents d'autres services</b>	222 s.
<b>Agent judiciaire du Trésor</b>	323
<b>Agents de police judiciaire</b>	222 s.
<b>Agents de police judiciaire adjoints</b>	222 s.
<b>Affichage</b>	1357
<b>Aides à l'emploi</b>	956 s.
<b>Ajournement</b>	1328
<b>Alternatives aux poursuites</b>	1105
<b>Amende :</b>	
• contraventionnelle	130, 1307
• correctionnelle	1301 s.
• cumul	1358, 1361
• forfaitaire	1308 s.
• particularisme du droit pénal du travail	1345 s.
• préposé	1355
• récidive	1356
<b>Amnistie</b>	120, 958, 1339 s.
<b>Appel</b>	107, 1216, 1217
<b>Application de la loi pénale</b>	114, 115
<b>Arrêt de règlement</b>	108
<b>Arrêt de travaux :</b>	
• articulation avec le procès-verbal	550
• auteur	543
• cas de mise en œuvre	538
• conditions de mise en œuvre	539
• contenu	544
• décision	542 s.
• effets	549
• notification	545
• refus d'obtempérer	546
• reprise d'activité	547
• reprise des travaux sans autorisation	548
<b>Article 40 du code de procédure pénale</b>	422 s., 964

<b>Article 121-3 du code pénal</b>	701, 738, 802, 809
<b>Assignation (référé)</b>	565 s.
<b>Associations (action civile)</b>	1128
<b>Astreinte (référé)</b>	579
<b>Assujettissement :</b>	
• droit d'entrée	232 s.
• principe	233
<b>Atteinte à la vie privée</b>	364
<b>Atteintes volontaires à la personne</b>	315
<b>Avis de suites judiciaires</b>	1224
<b>Audience :</b>	
• déroulement	1208 s.
• intervention de l'inspection du travail	1218 s.
• juge unique	1201
• ministère public	1201 s.
• plaidoirie : 1212	
• principe du contradictoire	1204
• publicité	1203
• référé	575 s.
• représentation	1206 s.
• réquisitoire	1212
• rites	1202
<b>Audition :</b>	
• de l'employeur	926
• procès-verbal (d')	245, 627
• recueil de déclarations	623 s.
• témoin	1011, 1210, 1220
• travail dissimulé	245, 627
<b>Autorité de la chose jugée</b>	118
<b>Autorisation de la loi</b>	703
<b>Auxiliaires de justice</b>	109 s.
<b>Avocat :</b>	
• plaidoirie	1212
• représentation	1206

## B

<b>Blessures involontaires</b>	800 s., 1355
--------------------------------	--------------

## C

<b>Casier judiciaire</b>	1318 s.
<b>Cellule d'appui</b>	347
<b>Chef d'entreprise :</b>	
• accident du travail	818
• délégation de pouvoirs	711 s.
<b>Citation directe</b>	1118 s.
<b>Classement sans suite :</b>	
• principe	1100 s.
• recours contre	1405



<b>Code de l'entrée et du séjour des étrangers (CESEDA)</b>	408
<b>Code de l'environnement</b>	416
<b>Code de la sécurité sociale</b>	404 s.
<b>Code de la santé publique</b>	202, 407
<b>Commandement de l'autorité légitime</b>	703
<b>Commission rogatoire</b>	1004
<b>Communication de documents</b>	248 s.
<b>Comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité</b>	1114
<b>Compétence :</b>	
• inspection du travail	201 s.
• géographique	219
• tribunal correctionnel	106, 1138
• tribunal de police	106, 1137
• razione loci	219
• razione materiae	400 s.
<b>Composition pénale</b>	1110 s.
<b>Concours d'infraction</b>	1312 s.
<b>Conditions de travail (dignité)</b>	413
<b>Confidentialité des plaintes</b>	246, 631 s., 922, 1024
<b>Congés payés</b>	1362
<b>Consignation</b>	1130
<b>Constat</b>	600 s., 919
<b>Constitution de partie civile :</b>	
• État	323
• syndicats	321 s.
• victime	320
<b>Contrainte</b>	703
<b>Contravention</b>	104, 130
<b>Contrôleur du travail :</b>	
• compétence	201 s.
• libre décision	421
• pouvoirs	202
• stagiaire	208
<b>Convention n° 81 de l'OIT :</b>	
• libre décision de verbaliser	418, 421, 900
• pouvoirs de l'inspection du travail	231 s.
• texte intégral	annexe III
<b>Convention n° 129 de l'OIT</b>	242
<b>Convention n° 178 de l'OIT</b>	242
<b>Convention et accord collectifs</b>	
<b>Convocation :</b>	
• droit à	247
• en justice	1116, 1120
<b>Cour d'appel</b>	102, 107, 1211
<b>Cour de cassation</b>	102, 108

**D**

<b>Danger grave et imminent</b>	520, 539, 555
<b>Décision :</b>	
• affichage	1357
• publication	1357
• qualification	1214
• voie de recours	1215
<b>Déclaration :</b>	
• accident du travail	406
• recueil de	623 s.
<b>Défendeur (référé)</b>	565
<b>Délégation de pouvoirs :</b>	
• conditions	715 s.
• domaine	707 s.
• mise en œuvre	725 s.
• preuve	728, 729
• sous-déléguant	714
• validité	711
<b>Délégué du procureur</b>	1106, 1112
<b>Délit</b>	104, 129
<b>Délit matériel</b>	128
<b>Demandes de vérifications</b>	515 s.
<b>Dénonciation calomnieuse</b>	314
<b>Détention provisoire</b>	1008
<b>Diffamation</b>	312
<b>Dignité (conditions de travail)</b>	413
<b>Directeur adjoint</b>	215 s.
<b>Directeur :</b>	
• compétence	217 s.
• transmission du procès-verbal	944 s.
<b>Discrimination</b>	409 s., 432
<b>Dispense de peine</b>	1329
<b>Dispositions générales étendues (sécurité sociale)</b>	202, 404 s.
<b>Dol</b>	123, 127
<b>Domicile</b>	238, 364
<b>Dommage (victime)</b>	1124, 1135
<b>Droit d'entrée :</b>	
• assujettissement	233
• avertissement préalable	234
• droit de visite	241
• locaux habités	238
<b>Droit d'enquête</b>	242 s.
<b>Droit d'obtenir communication de documents</b>	248 s.
<b>Droit de prescrire des vérifications</b>	264 s., 526 s.
<b>Droit de prélèvement</b>	261, 526
<b>Durée du travail :</b>	
• documents	252
• transmission du procès-verbal	951

**E**

<b>Elément légal</b>	122
<b>Elément matériel</b>	125
<b>Elément moral ou intentionnel</b>	126 s., 615 s.
<b>Emprisonnement</b>	1302
<b>Enquête :</b>	
• en cas de décès	1003
• de flagrance	1001
• préliminaire	1002
• sur commission rogatoire	1004
<b>Entreprise étrangère</b>	1140
<b>Etrangers</b>	408
<b>Erreur sur le droit</b>	703 s.
<b>Escroquerie</b>	636
<b>État de nécessité</b>	703
<b>Expertises et examens techniques</b>	1015

**F**

<b>Faute :</b>	
• caractérisée	814
• causalité indirecte	809 s.
• de mise en danger	814
• intentionnelle	127
• irresponsabilité	703
• non intentionnelle	129, 809 s.
• qualifiée	813
<b>Faux témoignage</b>	1230
<b>Fermeture d'établissement</b>	556, 1356
<b>Flagrance (enquête de)</b>	1001
<b>Force probante</b>	621, 922
<b>Fusion des inspections</b>	200

**G**

<b>Garde à vue</b>	1013
<b>Gendarmerie</b>	223
<b>Grâce :</b>	
• grâce collective	1337
• recours en grâce	1336
<b>Greffiers</b>	109

**H**

<b>Harcèlement moral</b>	438
<b>Harcèlement sexuel</b>	439
<b>Hébergement collectif</b>	413 s.
<b>Homicide involontaire</b>	800 s., 1355
<b>Huissier de justice :</b>	
• auxiliaire de justice	110

• référé	567, 571
<b>Hygiène, sécurité :</b>	
• juge unique	1201
• travaux de sécurité	1352 s.

**I**

<b>Identité (vérification)</b>	259
<b>Imputabilité</b>	700 s., 929 s.
<b>Incident de contrôle</b>	301 s.
<b>Incrimination (texte d')</b>	122
<b>Indépendance</b>	418
<b>Information judiciaire</b>	1122 s.
<b>Infraction (éléments constitutifs) :</b>	
• élément légal	122
• élément matériel	125
• élément moral ou intentionnel	126 s., 615 s.
<b>Infraction :</b>	
• commission (de)	135
• complexe	136
• continue	131
• instantanée	131
• omission (d')	135
• simple	136
<b>Infraction non intentionnelle :</b>	
• homicides et blessures involontaires	800 s.
• personne morale	737 s.
<b>Injures publiques</b>	312
<b>Inspecteur élève du travail</b>	214
<b>Inspecteur du travail :</b>	
• attitude à l'audience	1229
• indépendance :	418
• compétence	201 s., 211, 400 s.
• intérim	213
• témoin	1220 s.
<b>ITEPSA (fusion)</b>	200
<b>ITT (fusion)</b>	200
<b>Interdiction de fumer</b>	202, 407
<b>Intérimaires</b>	1346
<b>Interprétation de la loi pénale</b>	111
<b>Irresponsabilité</b>	703 s.

**J**

<b>Jeunes travailleurs</b>	1362
<b>Juge d'instruction :</b>	
• consignation	1130
• information judiciaire	1122
• rôle	1008 s.
• saisine	1122, 1130
<b>Juge de proximité</b>	104, 106, 1137, 1201

**L**

<b>Légalité (principe de)</b>	112
<b>Libre décision (PV)</b>	418
<b>Locaux habités</b>	238 s.
<b>Loi (autorisation de la loi)</b>	703
<b>Légitime défense</b>	703

**M**

<b>Maison de justice</b>	1105
<b>Maître d'ouvrage</b>	416
<b>Manquement délibéré</b>	807 s.
<b>Médiation pénale</b>	1108
<b>Menaces</b>	319
<b>Ministère public :</b>	
• audience	1201
• organisation, statut	1005, 1006
• rôle	105, 1007
<b>Mise en danger</b>	436, 814
<b>Mise en demeure :</b>	
• communication	529
• directeur (du)	533 s.
• formes	528
• préalable à la verbalisation	532 s.
• voies de recours	534 s.
<b>Mise en examen</b>	375, 1008

**N**

<b>Natif (codes)</b>	911
<b>Non-dénonciation de crimes et délits</b>	364

**O**

<b>Obligation de confidentialité</b>	246, 633, 1024 s.
<b>Observations :</b>	
• communication	508 s.
• formes	507
• régime juridique	504
<b>Observatoire des suites pénales</b>	1410
<b>Obstacle</b>	241, 302 s.
<b>Officier de police judiciaire</b>	222 s., 1010
<b>Opportunité des poursuites</b>	1100 s.
<b>Opposition</b>	1215
<b>Outrages</b>	309 s., 622

**P**

<b>Pantouflage</b>	365
--------------------	-----

<b>Parquet</b>	voir procureur
• déferement	1121
• délégué du procureur	1106
• pouvoir d'opportunité des poursuites	1100 s.
• réquisitoire	1212
• rôle	1005, 1007
• signalement	422
• statut	1006
• transmission du procès-verbal	945 s.
<b>Partie-civile :</b>	
• plainte avec constitution de partie civile	1129 s.
• représentation à l'audience	1207
<b>Peine :</b>	
• affichage	1357
• ajournement	1328
• amende	1303, 1307, 1345
• complémentaire	1306, 1357
• confusion	1312 s.
• contraventionnelle	1307
• correctionnelles	1301 s.
• cumul	1312 s., 1358, 1359
• dispense de peine	1329
• emprisonnement	1302, 1321
• fermeture d'établissement	1353
• grâce	1335 s.
• jour-amende	1301, 1303
• particularisme des	1344 s.
• peine plancher	1316
• personne morale	1310
• prescription	1331 s.
• quantum	1303
• sursis	1321 s.
• travail d'intérêt général	1301, 1304
• travaux de sécurité et de salubrité	1352, 1353
<b>Perquisition</b>	1014
<b>Personne qualifiée (réquisition)</b>	1018 s.
<b>Personne morale :</b>	
• infraction non intentionnelle	738
• notion	733
• peines	1310
• représentation	741 s.
• responsabilité	732 s.
• victime	1126
<b>Photographie</b>	614, 1203
<b>Plaider coupable (comparution sous reconnaissance préalable de culpabilité)</b>	1114
<b>Plaidoirie</b>	1212
<b>Plaintes (confidentialité)</b>	246, 629, 630 s., 924, 1024
<b>Pôle de l'instruction</b>	1008
<b>Police judiciaire</b>	218, 1010
<b>Police nationale</b>	222

<b>Politique pénale</b>	1400
<b>Poursuites :</b>	
• accident du travail	800 s.
• alternatives aux poursuites	1105
• opportunité des poursuites	1100 s.
<b>Pourvoi</b>	108
<b>Préjudice</b>	1125
<b>Prélèvement</b>	261 s.
<b>Préposé :</b>	
• amende	1355
• délégation de pouvoirs	711, 714, 716
• responsabilité	707
<b>Prescription :</b>	
• action publique	116, 117, 915, 938, 1331 s.
• composition pénale	1112
• peine	1331 s.
<b>Prestation de serment</b>	210
<b>Preuve :</b>	
• délégation de pouvoirs	728, 729
<b>Principe du contradictoire</b>	926, 1204
<b>Procédures ( suivi)</b>	1407
<b>Procès-verbal :</b>	
• accident du travail	800 s.
• amnistie	960
• assujettissement	914
• audition (d')	245, 627
• auteur	204 s, 218, 907, 941
• classement sans suite	1100 s.
• clôture	936, 937
• confidentialité des plaintes	631 s.
• constats	912
• constat matériel	916
• contrevenant	943, 951
• délai	938
• délégation de pouvoir	711 s.
• durée du travail	951
• force probante	900, 922
• forme	903
• imputabilité	929
• instruction technique (28 mars 2002)	Annexe 2
• ITEPSA	200
• ITT	200
• liberté de relever PV	418
• plan	905
• préambule	906
• qualification juridique	634 s., 640, 927 s.
• recours pour excès de pouvoir	902
• rédaction	903
• régime juridique	902
• responsable pénal	700 s., 711, 732, 929 s.
• transmission	945 s., 961

• victime	956
<b>Procureur de la République :</b>	
• déferement	1121
• délégué du procureur	1106
• pouvoir d'opportunité des poursuites	1100 s.
• réquisitoire	1212
• rôle	1005, 1007
• signalement	422
• statut	1006
• transmission du procès-verbal	945 s.
<b>Protection des agents</b>	324 s.
<b>Publication :</b>	
• peine	1357
<b>Publicité des audiences</b>	1203

**Q**

<b>Qualification des faits</b>	634
<b>Quantum</b>	1303

**R**

<b>Rappel à la loi</b>	1107
<b>Rapport article 40 :</b>	
• articulation avec le PV	425
• définition	422
• délits concernés	426 s.
• mise en Œuvre	423
• suites réservées par le parquet	424
• transmission	967
<b>Rébellion</b>	307, 308
<b>Récidive</b>	1311, 1316, 1356
<b>Recodification</b>	1344
<b>Recours en grâce</b>	1336 s.
<b>Recueil de déclarations</b>	623 s.
<b>Référé :</b>	
• accident du travail	561
• analyse juridique	553 s.
• arrêt de travaux	537
• assignation	564 s.
• astreinte	579
• audience	566 s.
• coordination	557
• ordonnance	578 s.
• présentation générale	551
• procédure	564 s.
• santé et sécurité	555 s.
• travail dominical	562
• travail temporaire	563
<b>Refus des aides publiques :</b>	
<b>Refus de dresser procès-verbal</b>	902



<b>Réhabilitation</b>	1343	<b>Secret défense (droit d'entrée)</b>	240	<b>Transmission du procès-verbal :</b>		• transmission procès verbal	957 s.
<b>Représentants du personnel :</b>		<b>Secret professionnel :</b>		• contrevenant	951 s.	<b>Viol (article 40 CPP)</b>	433
• accompagnement IT	237	• obligation	365, 428, 628	• délai	949	<b>Violation du domicile</b>	238, 364
• communication des observations	510	• violation	365, 428	• destinataires	950	<b>Violation du secret professionnel</b>	365
• communication des mises en demeure	531	<b>Séquestration</b>	316	• destinataires particuliers	954 s.	<b>Violences :</b>	
<b>Responsabilité des personnes morales</b>	928	<b>Serment</b>	210	• durée du travail	956 s.	• article 40 CPP	435
<b>Représentation :</b>		<b>Signalement</b>		• inspecteur du travail territorialement compétent	956	• définition	315, 325
• parties à l'audience	1205	<b>(article 40 du code de procédure pénale) :</b>		• principe	946	• incidents de contrôle	301
• partie civile	1207	• articulation avec le PV	422	• procureur de la République	951	• protection des agents	364
• prévenus	1206	• définition	422	• rôle du DDTEFP	946	<b>Visite (droit)</b>	241
• personne morale	741 s.	• délits concernés	432 s.	• rôle de l'inspecteur du travail	948	<b>Voie de recours :</b>	
<b>Réquisitions (du procureur de la République)</b>	1212	• mauvais traitements	425	• transmission tardive	939	• appel	1216, 1217
<b>Réquisition à personne qualifiée :</b>		• mise en œuvre	426 s.	• victime	958 s.	• mise en demeure	515 à 536
• cadre juridique	1018 s.	• secret professionnel	428 s.	<b>Transmission du signalement article 40</b>	964	• opposition	1215
• rôle inspection du travail	1020	• suites réservées par le parquet	431	<b>Transports :</b>		<b>Vulnérabilité</b>	413 s.
<b>Réquisitoire introductif</b>	1004	• transmission	967	• compétences spéciales	417		
<b>Résistance (acte)</b>	415	<b>SMIC</b>	1362	• durée du travail	417		
<b>Responsabilité pénale des agents de contrôle :</b>		<b>Soit-transmis</b>	1002	• procès-verbaux	938		
• avocats (recours, remboursement, réseau national)	333, 341, 349	<b>Soutien psychologique</b>	353	<b>Travail d'intérêt général :</b>			
• bénéfice protection fonctionnelle	326	<b>Subornation de témoin</b>	364	• peine principale	1304		
• cellules d'urgence	347, 348	<b>Substitut (du procureur) :</b>		• sursis	1327		
• conseils pratiques	382 s.	• déférement	1121	<b>Travail illégal :</b>			
• faute personnelle/faute de service	361 s.	• délégué du procureur	1106	• aides à l'emploi	959, 960		
• mesures d'appui spécifiques	346	• pouvoir d'opportunité des poursuites	1100 s.	• communication de documents	248 s.		
• modalités pratiques protection fonctionnelle	343 s.	• réquisitoire	1212	<b>Tribunal correctionnel :</b>			
• Pic de Bure	347 s.	• rôle	1005, 1007	• compétence	104, 106,		
• présentation	324	• signalement	422	<b>Tribunal de police :</b>			
• responsabilité pénale infraction non intentionnelle	366 s.	• statut	1006	• compétence	104, 106		
<b>Responsabilité pénale :</b>		• transmission du procès-verbal	945	<b>Troubles psychiques</b>	703		
• cumul personne physique/personne morale	740 s., 929	<b>Sursis :</b>					
• détermination	930	• avec mise à l'épreuve	1325 s.	<b>U</b>			
• fait personnel	700 s.	• avec TIG	1327 s.	<b>Usurpation de fonctions</b>	365		
• imputabilité	927	• simple	1321 s.				
• infraction non intentionnelle	809	<b>Sursis à statuer</b>	119	<b>V</b>			
• personne morale	732 s., 928	<b>Syndicats :</b>		<b>Verbalisation (domaines)</b>	400 s.		
• préposé	707	• communication observations	511	<b>Vérification (droit de prescrire) :</b>			
• spécificités accident du travail	800 s.	• constitution de partie civile	321 s., 1127	• présentation	264, 265, 526 s.		
		• information des syndicats	957	• recours	534 s.		
				• sanctions pénales	532 s.		
				<b>Vérification d'identité</b>	259, 260		
				<b>Victime :</b>			
				• action	1124, 1132 s.		
				• action civile	1132 s.		
				• associations	1128		
				• personne morale	1126		
				• préjudice	1125		
				• saisine juge d'instruction	1130, 1134		
				• saisine juridiction de jugement	1131, 1135		
				• syndicats	1127		
<b>S</b>		<b>Tabagisme</b>	203, 407				
<b>Saisine :</b>		<b>Témoin :</b>					
• juge d'instruction	1004, 1122, 1123, 1130	• protection des agents :					
• juridiction jugement	1131	• audition simple témoin	372				
<b>Salaire des apprentis</b>	1362	• audition témoin assisté	373				
<b>Salariés (communication observations) :</b>	512 s.	• audition de témoins	1011				
• information suite à contrôle	957	• comparution	1022, 1023				
• constitution de partie civile	1125	• faux témoignage	1230				
• mise en mouvement de l'action publique	1129	• inspection du travail	1022, 1220 s.				
		• témoin assisté	1012				

# Sommaire détaillé



## introduction

### Chapitre 1 Eléments de droit pénal général

#### Section 1

##### L'organisation de la justice pénale

- 1° La justice pénale au sein de l'ensemble de la justice
- 2° La justice pénale
  - A. Inspection du travail et justice pénale
  - B. La compétence des juridictions pénales, liée à la nature de l'infraction
  - C. Une répartition des tâches liées aux diverses phases de la procédure pénale
  - D. Les juridictions répressives
    - 1. Les juridictions du premier degré
    - 2. La juridiction du second degré : la cour d'appel
    - 3. La chambre criminelle de la Cour de cassation
  - E. Les fonctionnaires et les auxiliaires de justice
    - 1. Les greffiers, l'assistance aux magistrats
    - 2. L'huissier de justice, agent de l'efficacité des jugements

#### Section 2

##### Les principes généraux du droit pénal

- 1° L'interprétation stricte
- 2° Le principe de légalité
- 3° L'application de la loi dans le temps
- 4° L'application de la loi dans l'espace
- 5° La prescription de l'action publique
- 6° L'autorité de la chose jugée
- 7° La règle «le criminel tient le civil en l'état»
- 8° L'amnistie

#### Section 3

##### Les éléments constitutifs d'une infraction

- 1° L'élément légal : textes d'incrimination et de répression
- 2° L'élément matériel
- 3° L'élément moral ou intentionnel
  - A. La faute intentionnelle
  - B. La faute non intentionnelle
  - C. Les «délits matériels»

#### Section 4

##### Les différents types d'infractions

- 1° Les crimes, délits et contraventions

- p. 11 2° Infractions instantanées et infractions continues p. 25
- 3° Infractions de commission et infractions d'omission p. 27
- 4° Infractions simples et infractions complexes p. 27

### Chapitre 2 Les pouvoirs de l'inspection du travail

#### Section 1

##### La compétence des agents de l'inspection du travail

- p. 13 1° Les textes fondant la compétence p. 29
- p. 14 2° Le grade et la fonction de l'agent de contrôle p. 30
- p. 14 A. Les contrôleurs du travail p. 30
  - 1. Les contrôleurs en section p. 31
  - 2. Les contrôleurs spécialisés p. 31
  - 3. Les contrôleurs stagiaires p. 31
- p. 15 B. Les inspecteurs du travail p. 32
  - 1. La prestation de serment p. 32
  - 2. Les inspecteurs en section p. 32
  - 3. Les inspecteurs «hors section» p. 33
  - 4. En cas d'intérim d'un inspecteur en section p. 33
  - 5. Les inspecteurs élèves du travail p. 33
- p. 16 C. Les directeurs adjoints du travail p. 34
  - 1. Les directeurs adjoints chargés du contrôle p. 34
  - 2. Les directeurs adjoints chargés d'un intérim p. 34
- p. 17 D. Les directeurs du travail p. 35
  - 1. Les directeurs «sous statut d'emploi» p. 35
  - 2. Les autres directeurs du travail p. 35
- p. 18 3° La compétence géographique (ratione loci) p. 35

#### Section 2

##### Les autres agents verbalisateurs

- 1° Les officiers, agents de police judiciaire et agents de police judiciaires adjoints (OPJ, APJ et APJ adjoints) p. 37
  - A. Dans les services de la police nationale p. 37
  - B. Dans les services de la gendarmerie nationale p. 37
- 2° Les agents d'autres services p. 38
  - A. Les infractions relatives au marchandage p. 38
  - B. Les infractions relatives au travail dissimulé p. 38
    - 1. des agents assermentés des organismes de sécurité sociale p. 38
    - 2. des officiers et agents assermentés des affaires maritimes p. 39
    - 3. des agents de la direction générale des impôts p. 39
    - 4. des fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile p. 39
  - C. Les infractions relatives à l'emploi d'étrangers sans titre p. 39
  - D. Les infractions à la législation relatives aux équipements de travail p. 39
  - E. Les infractions relevant du contrôle de la formation professionnelle p. 39
  - F. Les contrôleurs agréés et assermentés des caisses de congés payés p. 40



G. Les inspecteurs de la radioprotection	p. 40
H. Mines et carrières	p. 40
I. Industries électriques et gazières	p. 40
<b>Section 3</b>	
<b>Les pouvoirs des agents de l'inspection du travail dans le cadre des contrôles</b>	p. 41
1° Le droit d'entrée	p. 41
A. Sources	p. 41
B. Les établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail	p. 42
C. L'absence d'obligation d'avertissement préalable	p. 42
D. La nécessité, sauf circonstances particulières, de prévenir l'employeur de sa présence	p. 43
E. La justification de la qualité d'inspecteur du travail	p. 43
F. La question de l'accompagnement de l'inspecteur du travail	p. 43
G. Règles particulières	p. 44
1. Locaux habités	p. 44
2. Entreprises privées titulaires de marchés classés "secret défense"	p. 44
H. Le droit de visiter les locaux de travail, corollaire du droit d'entrée	p. 45
2° Le droit d'enquête	p. 45
A. Principe	p. 45
B. Les formes de l'enquête	p. 46
C. Rappel du principe de la confidentialité des plaintes	p. 47
D. La question du droit à convocation	p. 47
3° Le droit d'obtenir communication de documents	p. 48
A. Sources	p. 48
B. Applications pratiques	p. 48
1. Nature des documents	p. 48
2. Documents accessibles en matière de discrimination	p. 49
3. Documents relatifs à la comptabilisation des horaires de travail	p. 49
4. Documents accessibles en matière de travail illégal	p. 49
C. Les modalités du droit à communication	p. 50
1. Modalités d'accès	p. 50
2. Modalités de consultation	p. 50
D. Sanction du non respect du droit à communication	p. 51
1. Les documents obligatoires ne sont pas tenus	p. 51
2. Les documents obligatoires sont tenus, mais non communiqués lors de la visite	p. 51
4° La vérification d'identité	p. 52
5° Le droit de prélèvement	p. 53
A. Sources	p. 53
B. Conditions d'application	p. 53
6° Le droit de prescrire des vérifications	p. 54
A. Sources	p. 54

## Chapitre 3 Les incidents de contrôle

### Section 1

#### L'obstacle

##### 1° Origines

2° Définition	p. 57
3° Éléments constitutifs de l'infraction	p. 58
A. L'élément intentionnel	p. 58
B. L'élément matériel	p. 58

### Section 2

#### La rébellion, les outrages et les atteintes volontaires à la personne

1° La rébellion	p. 59
2° L'outrage, la diffamation et la dénonciation calomnieuse	p. 59
A. Définition	p. 59
B. Matérialité	p. 60
C. Pénalités applicables	p. 60
D. La diffamation et l'injure publiques	p. 61
E. La dénonciation calomnieuse	p. 61
3° Les atteintes volontaires à la personne	p. 62

### Section 3

#### La séquestration

1° Définition	p. 62
2° Éléments constitutifs	p. 62
3° Auteur de l'infraction	p. 63

### Section 4

#### Les autres incidents

1° La destruction, le détournement ou la soustraction d'acte, de titre ou de tout objet	p. 63
2° La menace et les actes d'intimidation	p. 63

### Section 5

#### Les constitutions de partie civile en cas d'incident

1° L'agent victime	p. 63
2° Les organisations syndicales	p. 64
3° L'État	p. 64

### Section 6

#### La protection des agents

1° Les règles de protection des agents	p. 65
A. Les situations visées	p. 65
B. Les principes généraux de la protection	p. 65
C. Les agents susceptibles de bénéficier de la protection	p. 66
D. L'administration compétente pour accorder la protection	p. 66
E. Les procédures communes aux différents types de protection	p. 66

1. L'introduction de la demande	p. 66
2. La décision d'octroi ou de refus de la protection	p. 66
3. L'autonomie du droit de la protection au regard du droit disciplinaire	p. 67
4. Portée de la protection	p. 67
F. Les dispositifs communs aux différents types de protection	p. 68
G. La protection de l'agent public victime d'attaques	p. 68
1. Les conditions et circonstances de l'octroi de la protection	p. 68
2. Les actions de prévention et de soutien	p. 68
3. Assistance juridique en cas «d'attaques»	p. 69
4. L'indemnisation du préjudice par l'administration	p. 69
5. L'indemnisation par la juridiction	p. 69
6. Le remboursement des sommes exposées	p. 69
7. L'extension de la protection à certains ayants droits	p. 70
2° La mise en œuvre de la protection au sein du ministère du travail	p. 70
A. Mise en œuvre des mesures de protection	p. 71
B. Mesures d'appui spécifiques	p. 71
C. Mise en place d'une cellule d'urgence et d'appui au plan national	p. 72
D. Mise en place d'une cellule d'urgence et d'appui au niveau régional	p. 72
E. Réseau national d'avocats	p. 73
F. Prise en charge des honoraires et dépenses liées à la défense de l'agent	p. 73
G. Soutien apporté à l'agent abusivement mis en cause	p. 73
H. Actions de communication et de formation	p. 73
I. Soutien psychologique	p. 73
3° Les chiffres de la protection fonctionnelle au sein du ministère du travail	p. 74
A. Le nombre de bénéficiaires	p. 74
B. Les résultats	p. 74

### Section 7

#### La responsabilité pénale des agents

1° Responsabilité à l'occasion de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle	p. 75
A. Evolution des notions	p. 75
B. Définitions	p. 76
2° Infractions susceptibles d'ouvrir droit au bénéfice de la protection	p. 77
A. Les délits non spécifiques aux agents publics	p. 77
B. Les délits spécifiques aux agents publics	p. 78
3° Les conditions de la responsabilité en raison d'infractions non intentionnelles	p. 78
4° La protection de l'agent public pénalement mis en cause	p. 79
A. Les conditions d'octroi de la protection	p. 79
B. Les conditions de mise en œuvre de la protection	p. 79
1. En cas de citation directe devant la juridiction de jugement	p. 80
2. En cas d'audition comme simple témoin	p. 80
3. En cas d'audition comme "témoin assisté"	p. 80
4. En cas de mise en examen	p. 81
C. L'accompagnement et l'assistance juridique de l'agent	p. 81
D. La prise en charge des frais du procès intenté par l'agent	p. 81
E. La situation statutaire de l'agent faisant l'objet de poursuites	p. 82

5° La garantie contre les condamnations civiles résultant de la faute de service	p. 82
A. La définition de la garantie	p. 82
B. Le dessaisissement du juge judiciaire	p. 82
C. Le règlement des sommes résultant de la condamnation civile	p. 82
6° Quelques conseils pratiques	p. 83

## Chapitre 4 Le pouvoir de dresser procès-verbal et d'établir des rapports

### Section 1

#### Le pouvoir de dresser procès-verbal

1° Les domaines de verbalisation	p. 85
A. Champ fixé par l'article L. 8112-1 du code du travail	p. 85
1. Les infractions au code du travail	p. 85
2. Les infractions aux textes non codifiés relatifs au régime de travail	p. 85
3. Les infractions aux conventions et accords collectifs de travail	p. 85
4. Certaines dispositions du code de la sécurité sociale	p. 85
a. Le non respect de certaines dispositions générales étendues	p. 85
b. Le non respect des dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail	p. 86
c. La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	p. 87
5. Certaines infractions au code de la santé publique	p. 87
6. Certaines dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile	p. 87
7. Certaines dispositions du code pénal	p. 88
a. Discriminations	p. 88
b. Les conditions de travail contraires à la dignité de la personne	p. 89
c. Les actes de résistance, les outrages et les violences	p. 90
B. Les compétences spéciales	p. 91
2° La libre décision de dresser procès-verbal	p. 91
A. Au sein de la direction du travail	p. 91
B. Au sein des sections d'inspection	p. 92

### Section 2

#### Les signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale

1° Définition	p. 93
2° Les sanctions en cas d'absence de signalement	p. 93
A. Connaissance d'un crime	p. 93
B. Mauvais traitements sur les personnes vulnérables	p. 93
3° La mise en œuvre de l'article 40 du code de procédure pénale	p. 94
A. Agents concernés	p. 94
B. L'administration bénéficiaire-t-elle d'une certaine marge d'appréciation ?	p. 94
C. Secret professionnel et obligation de signalement	p. 94
D. Risques liés à la dénonciation	p. 94
E. Modalités de transmission	p. 95
4° Les délits concernés	p. 95
A. Certains délits de discrimination	p. 96
B. Le viol	p. 96



C. Les agressions sexuelles	p. 96	H. Les autres catégories de mises en demeure	p. 112
D. Les violences	p. 96		
E. La mise en danger de la personne d'autrui	p. 96		
F. Les délits du code du travail pour lesquels les constats sont insuffisants	p. 97		
a. Le harcèlement moral	p. 97		
b. Le délit de harcèlement sexuel	p. 98		
<b>Chapitre 5</b>			
<b>Les autres suites réservées au contrôle</b>	p. 99		
		<b>Section 3</b>	
		<b>La procédure d'arrêt temporaire des travaux</b>	p. 112
		1° Propos introductifs	p. 112
		2° Les situations visées	p. 112
		3° Les conditions de mise en œuvre de cette procédure	p. 113
		4° La décision de l'agent de contrôle	p. 114
		5° L'auteur de la décision	p. 114
		6° Le contenu de la décision	p. 144
		7° La notification de la décision	p. 115
		8° Le refus d'obtempérer	p. 115
		9° La reprise d'activité	p. 116
		10° La reprise des travaux sans autorisation	p. 116
		11° Les effets de la décision de l'agent de contrôle	p. 117
		12° L'articulation entre procès-verbal et arrêt temporaire des travaux	p. 117
		<b>Section 4</b>	
		<b>La procédure de référé</b>	p. 117
		1° Propos introductifs	p. 177
		2° Analyse juridique	p. 118
		A. Les textes du code de procédure civile	p. 118
		B. Les dispositions du code du travail	p. 118
		1. Le référé santé-sécurité "général"	p. 119
		2. Le référé concernant les opérations de bâtiment ou de génie civil	p. 120
		a. Notion de risque sérieux et imminent	p. 120
		b. Les mesures susceptibles d'être demandées par l'inspecteur du travail	p. 121
		c. Les difficultés liées à la qualité du maître d'ouvrage	p. 121
		3. Le référé accident du travail	p. 121
		4. Le référé repos dominical	p. 122
		5. Le référé "travail temporaire"	p. 122
		3° Les étapes de la procédure de référé	p. 122
		A. Les textes du code de procédure civile	p. 122
		1. L'assignation à l'audience habituelle de référé	p. 122
		2. L'assignation d'heure à heure	p. 123
		B. L'assignation	p. 123
		1. Le tribunal de grande instance compétent	p. 123
		2. L'identification du défendeur	p. 124
		3. La rédaction de l'assignation	p. 124
		C. Le choix de l'huissier	p. 124
		D. L'information du procureur de la République	p. 125
		E. Les éléments nouveaux et complémentaires avant l'audience	p. 125
		F. Les conclusions du défendeur	p. 125
		G. L'audience	p. 126
		H. Le résultat de l'audience	p. 126
		I. La signification de l'ordonnance	p. 127
		J. Le suivi de l'exécution de l'ordonnance et la liquidation des astreintes	p. 127
		K. La procédure d'appel	p. 128

## Chapitre 6

### Le constat des infractions

#### Section 1

#### Le constat matériel des infractions

1° L'assujettissement au(x) texte(s) applicable(s)	p. 129
2° Les circonstances de date et de lieu	p. 129
A. Dates d'établissement et de clôture du procès-verbal	p. 130
B. Circonstances de lieu	p. 130
1. Constats de l'infraction dans les établissements	p. 130
2. Lieu de commission des infractions distinct du lieu de constatation	p. 131
3° La description des faits	p. 131
A. Un constat personnel	p. 131
B. Une description matérielle des faits étayée par des supports divers	p. 132
C. La question des photographies	p. 133
4° La caractérisation de l'élément intentionnel	p. 133
5° La force probante	p. 135
6° Le recueil des déclarations	p. 136
A. Utilité et limites	p. 136
B. La valeur juridique des déclarations	p. 137
C. Les modalités de recueil des déclarations	p. 138
D. L'analyse	p. 139
E. Cas particulier de l'anonymat des personnes dont la déclaration a été recueillie	p. 139
7° La confidentialité des plaintes	p. 140
A. Constat de l'infraction et rappel du principe	p. 140
B. Rédaction du procès-verbal et confidentialité des plaintes	p. 140

#### Section 2

#### La qualification des faits

1° La sélection des faits	p. 141
2° La connaissance des infractions	p. 141
3° Une confrontation entre faits et infraction	p. 142
4° La pluralité de qualifications	p. 142
A. La pluralité de faits matériels	p. 142
B. Un fait matériel unique	p. 142
C. Le choix de la qualification	p. 143

## Chapitre 7

### La détermination du responsable pénal

#### Section 1

#### La responsabilité personnelle

1° La responsabilité du fait personnel	p. 145
2° Les causes d'irresponsabilité	p. 145

#### Section 2

#### La délégation de pouvoirs

1° Les domaines d'application	p. 147
A. Quant aux incriminations	p. 147
B. Quant aux entreprises	p. 147
C. Quant aux personnes	p. 148
2° Conditions de validité de la délégation	p. 148
A. Les conditions relatives au délégataire	p. 148
1. Notion de chef d'entreprise	p. 148
2. Les sous-délégués	p. 149
B. Les conditions relatives au délégué (ou délégataire)	p. 149
1. L'intéressé doit être un préposé	p. 149
2. Il doit disposer de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires	p. 150
3. Les conditions relatives à la délégation	p. 150
4. Modalités de mise en œuvre	p. 150
C. Les modalités d'invocation d'une délégation et ses conséquences sur la procédure	p. 151
1. Régime de la preuve	p. 151
2. Les mécanismes du procès	p. 151
3. Conséquences sur l'enquête préalable	p. 151

#### Section 3

#### La responsabilité des personnes morales

1° La notion de personne morale	p. 152
2° Le domaine de la responsabilité pénale des personnes morales	p. 152
3° Les conditions de la mise en œuvre de cette responsabilité	p. 153
A. Infractions commises par leurs organes ou représentants	p. 153
B. Infraction commise pour le compte de la personne morale	p. 153
C. Cumul de responsabilité d'une personne morale et physique	p. 154
D. La représentation de la personne morale	p. 154

## Chapitre 8

### Les spécificités en matière d'accidents du travail

#### Section 1

#### L'articulation du code du travail et du code pénal

	p. 155
--	--------

#### Section 2

#### Homicide et blessures involontaires

1° La classification des infractions d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique	p. 156
2° Le manquement délibéré à une obligation de sécurité : circonstance aggravante des infractions	p. 157



### Section 3

#### La responsabilité des personnes physiques p. 158

- 1° La distinction auteur direct – auteur indirect p. 158
- 2° L'exigence d'une «faute qualifiée» pour les auteurs indirects p. 159
  - 1. La faute de mise en danger délibérée p. 159
  - 2. La faute caractérisée exposant à un risque grave p. 159
- 3° La portée de ces dispositions en matière d'accident du travail p. 160

### Section 4

#### La responsabilité des personnes morales p. 161

## Chapitre 9 L'établissement et la transmission du procès-verbal p. 163

### Section 1

#### Principes fondamentaux p. 163

- 1° Le sens du procès-verbal p. 163
- 2° Le régime juridique du procès-verbal p. 163

### Section 2

#### La rédaction du procès-verbal p. 164

- 1° Le plan du procès-verbal p. 164
  - A. Le préambule** p. 164
    - 1. La ou les date(s) et heure(s) exacte(s) du ou des constat(s) p. 165
    - 2. Les nom, prénom et qualité de l'auteur ou des auteurs du procès-verbal p. 165
    - 3. La localisation du ou des constats p. 166
    - 4. Les informations relatives à l'entreprise p. 166
    - 5. Les informations relatives au responsable pénal présumé p. 166
    - 6. Les «codes NATINF» p. 166
  - B. Les constats** p. 166
    - 1. La description écrite des faits constatés p. 167
    - 2. La constatation des faits établissant l'assujettissement à l'élément légal p. 167
      - a. Assujettissement p. 167
      - b. Prescription p. 168
    - 3. La constatation des faits établissant l'élément matériel de l'infraction p. 168
    - 4. La constatation des faits établissant l'élément intentionnel p. 168
      - a. Les délits fondés sur le manquement à une obligation particulière, précise ou formelle p. 169
      - b. Les autres délits pour lesquels la preuve d'une volonté consciente d'enfreindre une prescription légale doit être rapportée p. 170
    - 5. La force probante des constatations p. 170
    - 6. Le lieu du constat p. 170
    - 7. Les déclarations et la confidentialité des plaintes p. 171
    - 8. L'audition de l'employeur p. 171
  - C. La qualification des infractions** p. 171

### D. L'imputabilité p. 172

- 1. Concernant la responsabilité de la personne physique p. 172
- 2. Concernant la responsabilité de la personne morale p. 172
- 3. La détermination de la responsabilité p. 173
- 4. Le rappel des antécédents p. 173
- 5. L'information de la personne à qui l'infraction paraît imputable p. 173

### E. Les renseignements complémentaires à l'attention du tribunal p. 174

- F. La clôture du procès-verbal** p. 174
- 2° Le délai d'établissement du procès-verbal p. 175
- 3° Règles spécifiques aux transports p. 175

### Section 3

#### La transmission du procès-verbal p. 176

- 1° Le rôle du directeur du travail p. 176
- 2° Le rôle de l'inspecteur du travail p. 177
- 3° Les délais de transmission p. 177
- 4° Les destinataires du procès-verbal p. 177
  - A. Le procureur de la République** p. 177
  - B. Le contrevenant** p. 177
  - C. Les destinataires particuliers** p. 179
  - D. L'information de l'inspecteur du travail territorialement compétent** p. 180
- 5° L'information des personnes intéressées et de la victime p. 180
- 6° Les possibilités de refus d'accorder les aides à l'emploi p. 180
- 7° La conservation des procès-verbaux : les lois d'amnistie p. 181

### Section 4

#### Les autres documents transmis au parquet p. 181

- 1° Les demandes d'avis du parquet p. 181
- 2° Les signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale p. 182

## Chapitre 10 L'enquête judiciaire p. 183

### Section 1

#### Le cadre juridique p. 183

- 1° L'enquête de flagrance p. 183
- 2° L'enquête préliminaire p. 183
- 3° L'enquête pour rechercher les causes de la mort p. 184
- 4° L'enquête sur commission rogatoire p. 184

### Section 2

#### Les acteurs de l'enquête p. 184

- 1° Le procureur de la République (ou ministère public) p. 184
  - A. L'organisation du ministère public** p. 184
  - B. Le statut du ministère public** p. 185
  - C. Le rôle du ministère public** p. 185

- 2° Le juge d'instruction p. 185
- 3° La police judiciaire p. 186

### Section 3

#### Les pouvoirs d'enquête p. 187

- 1° Les auditions de témoins p. 187
  - A. Les témoins** p. 187
  - B. Les témoins assistés** p. 188
- 2° Les gardes à vue p. 188
- 3° Les perquisitions p. 188
- 4° Les expertises et examens techniques p. 188

### Section 4

#### La place de l'inspection du travail dans l'enquête judiciaire p. 189

- 1° L'avis demandé à l'administration p. 189
- 2° La réquisition à personne qualifiée p. 190
  - A. Le cadre juridique** p. 191
  - B. Les effets de la réquisition** p. 192
- 3° La comparution comme témoin p. 192
- 4° Le respect de l'obligation de confidentialité p. 192

## Chapitre 11 Les choix du procureur de la République et de la victime p. 193

### Section 1

#### L'opportunité des poursuites p. 193

- 1° Le classement sans suite p. 193
  - A. Le principe** p. 193
  - B. Les limites au principe** p. 194
    - 1. Les limites à la liberté de poursuivre p. 194
    - 2. Les limites à la liberté de ne pas poursuivre p. 194
- 2° Les alternatives aux poursuites p. 194
  - A. Les mesures prévues par l'article 41-1 du code de procédure pénale** p. 195
    - 1. Le délégué du procureur p. 195
    - 2. Le rappel à la loi p. 195
    - 3. La médiation pénale p. 195
    - 4. Les autres mesures alternatives p. 195
  - B. La composition pénale** p. 195

### Section 2

#### L'orientation des procédures p. 197

- 1° La comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité p. 197
  - A. Les conditions préalables** p. 197

- B. L'initiative de la procédure** p. 197
- C. Les modalités de mise en œuvre** p. 197
  - 2° La citation directe p. 198
  - 3° La convocation en justice p. 198
  - 4° Le «défèrement» devant le procureur de la République p. 198
  - 5° La saisine du juge d'instruction p. 199

### Section 3

#### L'action des victimes p. 199

- 1° Les conditions de recevabilité de l'action de la victime p. 199
  - A. La recevabilité de l'action de la victime personne physique** p. 199
  - B. La recevabilité de l'action de la victime personne morale** p. 200
- 2° La mise en mouvement de l'action publique par la victime p. 200
  - A. La saisine d'une juridiction d'instruction** p. 200
  - B. La saisine d'une juridiction de jugement** p. 201
- 3° L'action civile de la victime devant les juridictions répressives p. 201
  - A. Le choix de la victime** p. 201
  - B. L'exercice de l'action civile devant les juridictions pénales** p. 202

### Section 4

#### La juridiction territorialement compétente p. 202

- 1° La compétence du tribunal de police ou du juge de proximité p. 202
- 2° La compétence du tribunal correctionnel p. 203
- 3° Le choix du tribunal compétent p. 203
- 4° Les entreprises étrangères p. 203

## Chapitre 12 L'audience p. 205

### Section 1

#### Les principes généraux p. 205

- 1° Les acteurs et les rites p. 205
  - A. Les acteurs** p. 205
  - B. Les «rites»** p. 205
- 2° La publicité et le caractère contradictoire des débats p. 205
  - A. La publicité** p. 205
  - B. Le caractère contradictoire des débats** p. 206

### Section 2

#### La représentation des parties à l'audience p. 206

- 1° La représentation des contrevenants et prévenus p. 206
- 2° La représentation des parties civiles p. 206



### Section 3

#### Le déroulement de l'audience

- 1° Le rôle de l'audience
- 2° La chronologie de l'audience
  - A. L'instruction définitive
  - B. Le réquisitoire et les plaidoiries

p. 207

p. 207  
p. 207  
p. 207  
p. 208

### Section 4

#### La décision

- 1° La qualification des décisions rendues
- 2° Les voies de recours
  - A. L'opposition
  - B. L'appel

p. 208  
p. 208  
p. 208  
p. 209

### Section 5

#### L'intervention de l'inspection du travail

- 1° L'intervention comme témoin
  - A. Le droit positif
  - B. L'avis de suites judiciaires
  - C. La comparution
  - D. Les pratiques suivies dans certains tribunaux
  - E. L'attitude du fonctionnaire à l'audience
  - F. Le faux témoignage
- 2° La signification de l'intervention de l'administration

p. 209  
p. 210  
p. 210  
p. 210  
p. 211  
p. 211  
p. 212  
p. 212  
p. 212

## Chapitre 13 Les peines

### Section 1

#### La nature des peines

- 1° Les peines applicables aux personnes physiques
  - A. Les peines correctionnelles
  - B. Les peines contraventionnelles
  - C. La procédure de l'amende forfaitaire
- 2° Les peines applicables aux personnes morales

p. 213  
p. 213  
p. 214  
p. 215  
p. 216

### Section 2

#### Le régime des peines

- 1° La distinction entre le concours d'infractions et la récidive
- 2° Les peines applicables en cas de concours d'infractions (ou cumul)
  - A. Les règles applicables en cas de poursuites uniques
  - B. Les règles applicables en cas de poursuites séparées
    - 1. Le cumul des peines dans la limite du maximum légal le plus élevé
    - 2. La confusion facultative des peines de même nature
    - 3. Les exceptions

p. 216  
p. 216  
p. 216  
p. 217  
p. 217  
p. 217  
p. 217

- 3° Les peines applicables en cas de récidive
- 4° Le casier judiciaire

p. 217  
p. 218

### Section 3

#### Les modes de personnalisation des peines

- 1° Le sursis simple
  - A. Domaine d'application
  - B. Conditions d'application
  - C. Les effets du sursis
- 2° Le sursis avec mise à l'épreuve ou assorti de l'obligation d'accomplir un travail d'intérêt général
  - A. Le sursis avec mise à l'épreuve
  - B. Le sursis assorti de l'obligation d'accomplir un travail d'intérêt général
- 3° L'ajournement
- 4° La dispense de peine

p. 219  
p. 219  
p. 219  
p. 219  
p. 220  
p. 220  
p. 220  
p. 221  
p. 221

### Section 4

#### Les modes d'extinction et d'effacement des peines

- 1° Les modes d'extinction des peines
  - A. La prescription des peines
    - 1. Le délai de prescription des peines
    - 2. Le point de départ du délai
    - 3. Les effets de la prescription
  - B. La grâce
    - 1. Le domaine de la grâce
    - 2. La procédure de grâce
    - 3. Les effets de la grâce
- 2° Les modes d'effacement des peines
  - A. L'amnistie
    - 1. Principe
    - 2. Les effets de l'amnistie
  - B. La réhabilitation

p. 221  
p. 222  
p. 223  
p. 223  
p. 223  
p. 223  
p. 224

### Section 5

#### Le particularisme en droit pénal du travail

- 1° «Recodification» du code du travail
- 2° La règle de multiplication des amendes par le nombre de salariés concernés
- 3° La répression en matière délictuelle
  - A. Les sanctions pécuniaires
  - B. Les peines ou mesures complémentaires
    - 1. L'exécution de travaux de sécurité et de salubrité
    - 2. L'application des peines
    - 3. Les peines particulières en cas de récidive
    - 4. Les peines complémentaires
- 3° La répression en matière contraventionnelle
  - A. Le principe du cumul
  - B. Le régime dérogatoire au principe du cumul en matière contraventionnelle
    - 1. La dérogation au droit commun
    - 2. Les textes concernés

p. 224  
p. 224  
p. 225  
p. 225  
p. 225  
p. 226  
p. 226  
p. 227  
p. 228  
p. 228  
p. 228  
p. 228  
p. 229  
p. 229  
p. 230

## Chapitre 14 La politique pénale et les relations avec le parquet

p. 231

### Section 1

#### Les contacts et les rencontres avec le parquet

- 1° Principe
- 2° Réunions périodiques
- 3° Relations avec le parquet général
- 4° Procédure de recours contre les classements sans suite
- 5° Autres formes de relations avec le parquet

p. 231  
p. 231  
p. 232  
p. 233  
p. 233

### Section 2

#### Le suivi des procédures

p. 234

### Section 3

#### L'observatoire des suites pénales

- 1° Les objectifs de cet observatoire
- 2° Le rôle des services
- 3° Les premières données

p. 235  
p. 235  
p. 235

## Annexes

p. 237

- 1° Modèle de procès-verbal
- 2° Modèle de signalement
- 3° Instruction technique DAGEMO / MICAPCOR n°2002/03 du 28 mars 2002 : Procès-verbaux de l'inspection du travail
- 4° Note d'orientation n° 2002-4 du 28 mars 2002 ministère de la justice - ministère de l'emploi et de la solidarité concernant les relations entre les parquets et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- 5° Convention n°81 sur l'inspection du travail
- 6° Internet - intranet

p. 239  
p. 241  
p. 243  
p. 263  
p. 267  
p. 275

## Liste des abréviations

p. 277

## Bibliographie

p. 279

## Index alphabétique

p. 283

## Sommaire détaillé

p. 291

