

Droit pénal du travail

Aspects procéduraux

Commission ouverte de droit social du 11 avril 2023

Emmanuel Raynaud – Flichy Grangé Avocats

Avec la participation de :

Madame Françoise Guyot, Inspectrice du travail

Sommaire

1. Les contrôles de l'inspection du travail
2. Les sanctions administratives et la transaction pénale
3. L'enquête pénale
4. L'orientation des poursuites
5. La phase de jugement

Introduction

- De très nombreuses infractions en droit pénal du travail (Code du travail / Code pénal)
- Sans exhaustivité et principalement les thèmes suivants :
 - L'hygiène et la sécurité (A)
 - Le travail illégal (B)
 - Le harcèlement moral et sexuel (C)
 - L'entrave (D)

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- Les infractions prévues par le Code du travail
- Les infractions prévues par le Code du travail en matière d'hygiène et sécurité sont avant tout préventives.
- Elles peuvent néanmoins engager la responsabilité pénale de l'employeur **même en l'absence d'accident.**
- Elles restent doublement sanctionnables aux niveaux délictuels et contraventionnels.

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- **Les infractions prévues par le Code du travail**

- L'article L. 4741-1 du Code du travail édicte une responsabilité de principe de l'employeur ou de son délégataire.
- Cet article prévoit une amende délictuelle de 10.000 € réprimant de nombreux manquements.
- L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail a relevé le montant de cette amende :
 - de 3 750 € à 10 000 €
 - En cas de récidive, de 9 000 € à 30 000 €, outre 1 an d'emprisonnement déjà prévu.
 - Comme auparavant, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.
 - Il s'agit d'une amende délictuelle et non contraventionnelle.

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- **Les infractions prévues par le Code du travail**
- En ce qui concerne les comportements incriminés, l'article L. 4741-1 renvoie à plusieurs dispositions de la quatrième partie du Code du travail : Santé et sécurité au travail.
- Sont concernées de manière non-exhaustive :
 - **Les obligations en matière d'information et de formation des travailleurs :**
 - La formation à la sécurité dans le cadre de la prévention des risques professionnels (C. trav., art. R. 4141-1).
 - L'information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité (C. trav., art. R. 4141-2).
 - L'information des travailleurs sur l'utilisation ou la maintenance des équipements de travail (C. trav., art. R. 4323-1 et R. 4323-2).
 - **Les obligation relatives aux équipements et moyens de protection :**
 - La mise à disposition d'équipements appropriés ou adaptés permettant de préserver la santé et la sécurité des travailleurs (C. trav., art. R. 4321-1).
 - La mise à disposition d'équipements de protection individuelle appropriés et le contrôle de leur utilisation effective (C. trav., art. R. 4321-4).
 - **La prévention de certains risques d'exposition spécifiques** : chimiques et amiante notamment.

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- **Les infractions prévues par le Code du travail**

- De nombreuses contraventions sont prévues aux articles R. 4741-1 et suivants du Code du travail. A titre d'exemples :
 - Non-respect de l'obligation de transcription et de mise à jour des résultats en matière d'évaluation des risques : amende de 1 500 €.
 - Non-respect de l'actualisation de la fiche de suivi des expositions d'un travailleur : amende de 1 500 € par salarié concerné.
 - Non-respect des règles relatives aux documents et affichages obligatoires : amende de 750 € par salarié concerné.
 - Non-respect de l'obligation d'accès aux informations sur les substances ou les mélanges que les travailleurs utilisent ou auxquels ils peuvent être exposés dans le cadre de leur travail : amende de 1 500 € par salarié concerné.
 - Contraventions relatives au temps de travail : Ex. 1 : Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire et à la durée quotidienne maximale est puni d'une amende de 750 euros par salarié concerné (C. trav., art. R. 3124-3). Ex. 2 : Le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié est puni d'une amende de 450 euros par salarié concerné (C. trav., art. R. 3173-3).

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- **Les infractions prévues par le Code du travail**
- **Règles de coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil**
- Le Code du travail encadre la **coordination de sécurité** sur un chantier dans ses articles L. 4532-2 et suivants et R. 4532-1 et suivants.
- Articulation des rôles et responsabilités du maître d'ouvrage, maître d'œuvre, Coordonnateur SPS, entreprises et sous-traitants.
- Certaines de ces règles sont sanctionnées par une amende correctionnelle de 10.000 euros, par exemple le fait pour un maître d'ouvrage de ne pas désigner un Coordonnateur SPS (C. trav., art. L. 4744-4).
- D'autres ne sont pas pénalement sanctionnées mais peuvent servir à fonder une faute pénale non-intentionnelle, au sens de l'article 121-3 du Code pénal, en cas d'accident, par exemple la mauvaise évaluation des risques par le Plan Général de Coordination.
- **Actualité** : les chantiers des JO 2024 totalisent plus de 87 accidents du travail dont 11 graves (5 morts). Encore récemment, le 6 avril 2023, mort d'un ouvrier sur le chantier de la future gare Triangle de Gonesse dans le cadre du Grand Paris Express.

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- **Les infractions prévues par le Code pénal**
- En cas d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique d'un salarié, le Code pénal prend le relais.
- Les infractions pénales ont une fonction répressive.
- Les trois grandes infractions pénales en matière d'hygiène et sécurité.
 - L'homicide involontaire : la victime est décédée.
 - Les violences involontaires : la victime est blessée avec ITT ou pas.
 - Mise en danger de la vie d'autrui : aucune atteinte à l'intégrité physique mais une exposition à un risque.

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- **Les infractions prévues par le Code pénal**
- **En cas d'accident du travail : homicide ou violences involontaires:**
- Les délits d'homicide et de violences involontaires (C. pén., art. 221-6, 222-19, 222-20 et R. 622-1) s'articulent autour des mêmes principes de responsabilité tels que définis à l'article 121-3 du Code pénal qui dispose notamment que :
 - « *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.* »
- Est punissable le fait de causer à autrui la mort ou une atteinte à l'intégrité « ***par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement*** ».
- La peine est aggravée en cas de « ***violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement.*** »

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- **Les infractions prévues par le Code pénal**
- **En matière de violences involontaires, la qualification pénale varie en fonction de l'Incapacité Totale de Travail (ITT) de la victime:**
 - De 0 jours d'ITT / entre 1 et 3 mois d'ITT / > 3 mois d'ITT.
 - L'ITT est une notion pénale dont le montant est fixé par les Unités Médico-Judiciaires (UMJ) lors de l'enquête.
 - L'ITT ne doit pas être confondue avec l'arrêt de travail.
 - Requalification / prescription.

Introduction

A - Hygiène et sécurité

- **Les infractions prévues par le Code pénal**
- En l'absence d'accident du travail : simple exposition à un risque :
- Infraction de risque causé à autrui, également appelée mise en danger de la vie d'autrui (C. pén., art. 223-1).
- L'infraction est constituée en l'absence de tout résultat dommageable.
- Permet de sanctionner un comportement dangereux (instaurée à l'origine pour lutter contre la délinquance routière).
- Contrairement aux homicides et/ou blessures involontaires, le délit de risques causés à autrui ne peut être constitué qu'en cas de :
 - Violation **manifestement** délibérée
 - D'une obligation **particulière** de sécurité ou de prudence « *objective, immédiatement perceptible et clairement applicable sans faculté d'appréciation personnelle du sujet* » (Cass. AP., 20 janvier 2023, n°22-82.535)
 - Imposée par **la loi ou le règlement** qui s'entend au sens constitutionnel du terme et ne désigne pas, par exemple, un simple règlement intérieur ou guide pratique.
- Les manquements concernés peuvent relever de la législation sur les produits dangereux tels que l'amiante, le plomb, les rayons ionisants, qui est parfois elle-même sanctionnée de manière autonome.

Exemple : la remise de déchets amiantés à une autre personne qu'un exploitant agréé puni de 2 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (C. env. art. L. 541-46).

Introduction

A - Hygiène et sécurité

INFRACTION	CAS GENERAL	VIOLATION MANIFESTEMENT DELIBEREE
Homicide involontaire (C. pén., art. 221-6)	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (délit)	5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende (délit)
Coups et blessures involontaires ayant causé une incapacité de travail supérieure à 3 mois (C. pén., art. 222-19)	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (délit)	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (délit)
Coups et blessures involontaires ayant causé une incapacité de travail d'au maximum 3 mois	1 500 € d'amende (contravention de 5 ^{ème} classe) (C. pén., art. R. 625-2)	1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende (délit) (C. pén., art. 222-20)
Coups et blessures involontaires sans incapacité de travail	150 € d'amende (contravention de 2 ^{ème} classe) (C. pén., art. R. 622-1)	1 500 € d'amende (contravention de 5 ^{ème} classe) (C. pén., art. R.625-3)
Mise en danger de la vie d'autrui (C. pén., art. 223-1)	-	1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende (C. pén., art. 223-1)

Introduction

B - Travail illégal

L'article L. 8211-1 du Code du travail prévoit 6 formes de travail illégal :

- Travail dissimulé par dissimulation d'activité et/ou d'emploi salarié.
- Marchandage.
- Prêt illicite de main-d'œuvre.
- Emploi d'étranger non autorisé à travailler.
- Cumuls irréguliers d'emplois.
- La fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L. 5124-1 et L. 5429-1 du Code du travail (ex : fraude à l'activité partielle).

Introduction

B - Travail illégal

- Les formes de travail illégal évoluent en fonction de l'environnement économique et social :
 - Période covid : traitement des fraudes à l'activité partielle.
 - Ces dernières années : impact des nouvelles formes d'activités telles que le portage salarial, le groupement d'employeurs, la sous-traitance, le détachement/prestation de service internationale, les plateformes de mise en relation, le management de transition.
 - Exemple : en matière de travail dissimulé, condamnation de la société Deliveroo (T. Corr. Paris 19 avril 2022) et relaxe des sociétés Stuart et Resto In (T. Corr. Paris 12 janvier 2023).

Introduction

B - Harcèlement moral et sexuel

- Le harcèlement moral est prévu par le Code du travail (C. trav., art. L.1152-1) et réprimé par le Code pénal (C. pén. art. 222-33-2) de même que le harcèlement sexuel (C. trav., art. L.1153-1 et C. pén. art. 222-33).
- Enquêtes internes.
- Identification et prévention des situations de harcèlement.
- Traitement des alertes : loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 », loi n°2022-401 du 21 mars 2022 dite « Wasserman » sur la protection des lanceurs d'alertes ainsi que le RGPD.
- Prendre les mesures de sauvegarde et de sanctions adéquates.
- Articulation des contentieux prud'homaux et pénaux.
- Exemple : affaire France Télécom (CA Paris, 30 septembre 2022, n°20/05346) qui valide la notion de « *harcèlement institutionnel* » à l'encontre d'anciens dirigeants et résultant, « *non pas de leurs relations individuelles avec leurs salariés, mais de la politique d'entreprise qu'ils avaient conçue et mise en œuvre* ». Les juges ont retenu que l'article 222-33-2 du Code pénal n'exige pas « *qu'une relation hiérarchique existe entre l'auteur et la victime* » et déduisent de l'arrêt rendu dans ce dossier par la Cour de cassation le 5 juin 2018, (n°17-87.524) que « *les décisions d'organisation prises dans le cadre professionnel peuvent, dans un contexte particulier, être source d'insécurité permanente pour tout le personnel, et devenir alors harcelantes pour certains salariés* ».

Introduction

B – L'entrave

- Le délit concerne l'entrave :
 - À la constitution du Comité Social et Economique (CSE) et à la désignation de ses membres, punie de 1 an de prison et 3.750 euros d'amende (C. trav., art. L.2317-1 al 1).
 - Au fonctionnement régulier du CSE, punie de 7.500 euros d'amende (C. trav., art. L.2317-1 al 2).
 - À la liberté syndicale, punie de 1 an de prison et 3.750 euros d'amende (C. trav., art. L.2146-1).

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.1. Les compétences de l'inspection du travail

- L'inspecteur du travail joue un rôle central s'agissant de la constatation des infractions aux dispositions du Code du travail :
 - Article L. 8112-1 alinéa 3 du Code du travail : « *Les agents de contrôles de l'Inspection 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 collectif de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie* ».
 - Article L. 8112-1 alinéa 4 du Code du travail : « *Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations* ».
 - L'inspecteur du travail a également le pouvoir de constater certaines infractions ne figurant pas dans le Code du travail. L'article L. 8112-2 du Code du travail liste ces infractions, notamment celles commises en matière de discriminations (C. pén., art. 225-2) et de harcèlement sexuel ou moral (C. pén., art. 222-33 et 222-33-2).

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.2. Le droit d'entrée et de visite

- L'inspecteur du travail peut entrer et se déplacer dans tous les établissements où s'appliquent les règles du droit du travail (C. trav., art. L. 8113-1), de jour comme de nuit (C. trav., art. R. 8124-25) si le travail est organisé la nuit ou en cas de sérieux indices d'un travail de nuit illégal (Cass. Crim., 11 mai 1999, n°98-83.777).
- Il est de règle stricte que les visites sur les lieux de travail ne soient pas annoncées à l'avance, l'employeur, ou son représentant, ne devant être informé qu'au moment de l'arrivée de l'inspecteur dans l'entreprise (C. trav., art. L. 8113-1), à moins que ce dernier n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle (C. trav., art. R. 8124-25 al. 2).
- L'inspecteur du travail peut être accompagné des ingénieurs de prévention de la DIRECCTE (C. trav., art. L. 8123-4).
- L'employeur peut l'accompagner ou le faire accompagner.
- L'employeur doit prendre toutes les dispositions pour respecter et faire respecter le droit d'entrée et de visite, même en son absence et/ou en cas de contrôle inopiné.
- L'employeur peut toutefois refuser l'entrée à l'inspecteur du travail lorsque le contrôle a lieu à son domicile (C. trav., art. L. 8113-1 al. 3).

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.3. Le droit de communication

- L'inspecteur du travail peut obtenir au cours de sa visite, copie des livres, registres et documents obligatoires du Code du travail (C. trav., art. L.8113-4).
- En matière de harcèlement moral et sexuel et de santé et sécurité au travail, il peut obtenir tout document/information permettant de vérifier le respect des dispositions légales (C. trav., art. L. 8113-5).
- En matière de travail illégal, il peut demander :
 - Tout document comptable ou professionnel et de tout autre élément d'information utile (C. trav., art. L. 8113-5-1).
 - Les données informatisées (logiciels, données stockées) sous une forme exploitable (C. trav., art. L. 8113-5-1 al.2).
 - Les données d'identification des employeurs auprès des opérateurs de communication (C. trav., art. L. 8113-5-2).
 - Tout document, renseignement ou information utile auprès de certaines administrations (C. trav., art. L. 8113-5-2).
- Le refus de communication ou la communication de documents erronés : délit d'obstacle aux fonctions puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 37.500 € (C. trav., art. L. 8114-1).
- **Focus sur la fiche de responsabilité pénale et le droit à ne pas s'auto-incriminer**

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.4. Le droit général d'« enquête »

- Le droit dit « *d'enquête* » regroupe :
 - Les vérifications d'identité : Les agents de l'inspection du travail ont le droit de demander, lors de leur visite, aux employeurs et personnes occupées de justifier de leur identité et de leur adresse (C. trav., art. L. 8113-2).
 - L'audition : seul ou en présence de témoins, de l'employeur ou du personnel de l'entreprise sur les questions relatives à son domaine de contrôle. Hors travail illégal, ce droit se déduit de l'article L. 8113-1 du Code du travail et de l'article 12-1 de la Convention n°81 (OIT) qui précise qu'ils sont habilités à « *interroger soit seuls, soit en présence de témoins l'employeur ou le personnel de l'entreprise* », confirmé par l'instruction ministérielle du 12 septembre 2012 (BO TR n° 2012/10) et la circulaire du 20 mars 2017 (BO MJ n° 2017-03).
 - Prendre des photographies en veillant au secret de fabrication (pas de texte spécifique).
 - Faire procéder à des prélèvements de matières et produits mis en œuvre ou distribués par l'entreprise à fin d'analyse (C. trav., art. L. 8113-3 du Code du travail).
- **Quid des salariés en télétravail ?**

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.5. L'audition libre de l'employeur par l'inspection du travail

- Définition :
- L'audition libre est définie à l'article 61-1 du Code de procédure pénale comme celle qui s'applique à toute personne à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction.
- Il s'agit d'un acte d'enquête initialement prévu comme une alternative à la garde-à-vue, dont le régime était trop coercitif.
- La Directive 2012/13/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2012 relative au droit à l'information dans le cadre des procédures pénales a imposé aux Etats membres de l'Union Européenne que la notification au suspect de ses droits procéduraux « *s'applique dès le moment où des personnes sont informées par les autorités compétentes d'un Etat membre qu'elles sont soupçonnées d'avoir commis d'avoir commis une infraction pénale ou qu'elles sont poursuivies à ce titre, et jusqu'au terme de la procédure* » (art. 3).
- Pour se conformer à cette directive, la loi n°2016-731 du 3 juin 2016 a modifié l'article 28 du Code de procédure pénale qui prévoit désormais à son alinéa 5 que « *Lorsque ces fonctionnaires et agents sont autorisés à procéder à des auditions, l'article 61-1 est applicable dès lors qu'il existe à l'égard de la personne entendue des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction.* »
- Elle a symétriquement modifié l'article L. 8271-6-1 du Code du travail qui dispose désormais que « *Conformément à l'article 28 du code de procédure pénale, l'article 61-1 du même code est applicable lorsqu'il est procédé à l'audition d'une personne à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction.* »

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.5. L'audition libre de l'employeur par l'inspection du travail

- Problématique (1/2) :
- **L'audition libre de l'employeur par l'inspection du travail est-elle limitée au travail illégal?**
- Une lecture stricte de l'article L. 8271-6-1 du Code du travail et des travaux préparatoires peuvent laisser penser que oui.
- Cet article, situé dans le Livre II du Code du travail intitulé « Lutte contre le travail illégal », dispose en effet que :

« Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 sont habilités à entendre, en quelque lieu que ce soit et avec son consentement, tout employeur ou son représentant et 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 des activités de cette personne, ses conditions d'emploi et le montant des rémunérations s'y rapportant, y compris les avantages en nature. De même, ils peuvent entendre toute personne susceptible de fournir des informations utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal.

Conformément à l'article 28 du code de procédure pénale, l'article 61-1 du même code est applicable lorsqu'il est procédé à l'audition d'une personne à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction.

Ces auditions peuvent faire l'objet d'un procès-verbal signé des agents mentionnés au premier alinéa et des personnes entendues.

Ces agents sont en outre habilités à demander aux employeurs, aux travailleurs indépendants, aux personnes employées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils recueillent les déclarations dans l'exercice de leur mission de justifier de leur identité et de leur adresse.»

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.5. L'audition libre de l'employeur par l'inspection du travail

- Problématique (2/2) :
- Mais la circulaire du 20 mars 2017 (NOR : JUSD1708944C) précise que : « *Il résulte du caractère général de cette rédaction [comprendre l'article 3 de la Directive précitée] que les règles de l'audition libre trouvent à s'appliquer dès lors que la personne auditionnée est soupçonnée d'avoir commis toute infraction pénale, même dans l'hypothèse où l'incrimination ou le pouvoir d'audition sont définis hors du code pénal. Elles s'appliquent également aux auditions réalisées hors des hypothèses pour lesquelles l'article 83 de la loi du 3 juin 2016 a prévu une mention spécifique renvoyant à l'article 61-1 du code de procédure pénale, l'article 28 de ce même code ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des polices spéciales. »*
- En pratique, on considère donc que l'audition libre est applicable à tous les délits, ce d'autant plus qu'elle apporte des garanties procédurales au suspect (**cf. infra**).

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.6. Distinction entre audition libre et recueil d'observations

- La circulaire du 20 mars 2017 précitée précise que l'audition libre doit être distinguée d'un « *simple recueil de déclaration ou d'observation* » qui n'est, quant à lui, pas soumis aux règles de l'article 61-1 du Code de procédure pénale et ses garanties procédurales.
- La circulaire fournit des critères objectifs permettant de distinguer leurs champs d'application :
 - **Recueil de déclarations ou d'observations** : « *Afin d'éviter tout risque que les observations de la personne soupçonnée soient considérées comme constitutives d'une audition et, partant, soumises à son formalisme, il importe que les déclarations recueillies soient spontanées, suffisamment succinctes et rapportées au style indirect.* »
 - **Audition libre** : « *L'audition devra quant à elle faire l'objet d'un procès-verbal signé par la personne, dont les propos sont rapportés au style direct, pouvant contenir des questions sur les éléments à charge et à décharge qui lui sont reprochés, ainsi que sur les circonstances de l'infraction et sur sa personnalité* ».
- **Comment s'opère cette distinction en pratique?**
- **Quid lorsque l'inspection du travail dispose d'éléments à charge contre l'employeur avant son audition?**

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.7. Focus sur l'audition libre

- En principe l'employeur mis en cause est convoqué par un courrier indiquant les éléments caractéristiques de l'infraction reprochée et son droit d'être assisté par un avocat si l'infraction poursuivie est punie d'une peine d'emprisonnement.
- L'audition libre ne peut commencer qu'après la notification des droits et éléments suivants (C. pr. pén. art. 61-1) :
 - La qualification, la date et le lieu présumés de l'infraction.
 - Le droit de quitter à tout moment les locaux.
 - Le droit d'être assisté par un interprète.
 - Le droit de faire des déclarations, de répondre aux questions posées ou de se taire.
 - Le rappel du droit d'être assisté par un avocat lorsque l'infraction est punie d'une peine d'emprisonnement. En pratique, l'avocat est parfois toléré par l'inspection du travail et les fonctionnaires de la police et de la gendarmerie y compris pour des auditions portant sur des contraventions.

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.8. Les suites du contrôle

- L'inspecteur du travail dispose du choix des moyens à mettre en œuvre en cas de manquement à la réglementation du travail : « *Lorsqu'il constate des infractions ou des manquements à la réglementation, l'agent de contrôle agit en faisant preuve de discernement et de diligence dans le choix des modalités d'action. Il décide librement des suites à donner à ses interventions et aux constats qu'il a réalisés. Il peut ainsi formuler des conseils ou des observations, saisir l'autorité judiciaire ou engager des suites administratives* » (C. trav., art. R. 8124-27).
- L'inspecteur du travail peut notamment :
 - Adresser des observations. Elles ne répondent à aucun formalisme particulier et ne sont pas un préalable obligatoire à l'établissement d'un procès-verbal.
 - Mettre en demeure de se mettre en conformité (C. trav., art. L. 8113-9 et R. 4721-5).
 - En matière d'hygiène et sécurité, faire réaliser des vérifications, mesures et analyses (C. trav., art. L. 8113-9 et R. 4722-1 à R. 4722-28).
 - Décider de l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité en cas de danger grave et imminent (C. trav., art. L.4731-1).
 - Saisir le juge des référés pour faire cesser un risque sérieux en matière d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié ou d'emploi illégal de salariés le dimanche (C. trav., art. L.4732-1).

1. Les contrôles de l'inspection du travail

1.8. Focus sur le procès-verbal de constat d'infraction

- A l'issue de son contrôle, l'inspection du travail peut aussi dresser un procès-verbal de constat d'infraction (C. trav., art. L. 8113-7).
- En matière d'hygiène et sécurité, les dispositions légales prévoient généralement que, avant de dresser procès-verbal, l'inspecteur du travail doit mettre en demeure l'employeur de se conformer à ses obligations (exemple : C. trav., art. L. 4721-4).
- Le procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire s'agissant des faits constatés (C. trav., art. L. 8113-7) contrairement aux rapport art. 40 CPP qui ne valent qu'à titre de simple renseignement (C. proc. pén. art. 430).
- Il est transmis au Parquet qui décide de l'opportunité des poursuites judiciaires (C. trav., art. L. 8113-7).
- En cas de travail illégal, il est aussi transmis, à l'Urssaf (C. trav., art. L. 8271-6-4).
- Le mis en cause est informé de l'envoi du procès-verbal au Parquet mais n'en a pas copie (C. trav., art. L. 8113-7).
- Outre la question probatoire, les conséquences administratives du PV de constat d'infraction sont importantes : possibilité de sanctions administratives, amendes administratives, refus d'autorisations de travail d'étrangers, exclusions de plein droit des marchés public (**cf infra**).
- **Procès-verbal de constat d'infraction ou signalement art. 40 CPP?**

2. Les sanctions administratives et la transaction pénale

2. Les sanctions administratives et la transaction pénale

2.1. Les amendes administratives

- Sur la base du PV de l'inspection du travail et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, le DREETS peut prononcer une amende administrative à l'encontre d'un employeur qui a commis une infraction notamment en cas de manquements :
 - A certaines dispositions du Code du travail (durée maximale de travail, repos, décompte du temps de travail, salaire minimum etc.) (C. trav., art. L. 8115-1 et s.) ;
 - À certaines obligations en matière de prestation de services internationale, par exemple le devoir de vigilance (C. trav., art. L. 1264-1 et s.).
- Le montant maximal de l'amende est de 4 000 euros autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.
- Le Code du travail organise la procédure contradictoire comprenant le recueil des observations de l'employeur, l'information du CSE, les recours possibles.
- Attention : les délais pour présenter les observations ne sont pas toujours identiques :
 - 1 mois dans les cas prévus à l'article L. 8115-1 du Code du travail (C. trav., art. R. 8114-10).
 - 15 jours dans le domaine de la prestation de services internationale (C. trav., art. R. 8115-2).

2. Les sanctions administratives et la transaction pénale

2.2. Les sanctions administratives

- En matière de travail illégal, sur la base du PV de l'inspection du travail et indépendamment d'éventuelles poursuites judiciaires, le DREETS peut prononcer les sanctions administratives suivantes :
 - **Refuser l'octroi de certaines aides** publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une durée maximale de 5 ans, y compris les allocations d'activité partielle depuis le décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 (C. trav., art. L. 8272-1 al. 1er et art. D. 8272-1 7°).
 - **Demander le remboursement de ces aides** pour les 12 derniers mois précédant le procès-verbal de constat de travail illégal (C. trav., art. L. 8272-1 al. 3 et art. D. 8272-1 7°).
 - Ordonner par décision motivée la **fermeture de l'établissement** ayant servi à commettre l'infraction, à titre temporaire et pour une durée ne pouvant excéder trois mois (C. trav., art. L. 8272-2).
 - Ordonner l'**exclusion des marchés publics** pour une durée ne pouvant excéder six mois (C. trav., art. L. 8272-4).
- Attention : Le procès-verbal entraîne aussi l'exclusion de plein droit des marchés publics et contrats de concession en matière de travail illégal ou de discrimination (C. Com Pub., L. 2141-4 et L. 3123-4).
- L'article R. 5221-20, 2°, b, du Code du travail prévoit aussi que le Préfet peut refuser d'octroyer l'autorisation d'embaucher un salarié étranger sur la base d'un PV de constat d'infraction en matière de travail illégal ou d'hygiène et sécurité et/ou de l'application d'une des sanctions administratives précitées.

2. Les sanctions administratives et la transaction pénale

2.3. La transaction pénale

- Il s'agit d'une convention écrite conclue entre la Dreetts et l'auteur (personne physique ou morale) d'une infraction prévue et réprimée par le Code du travail et relative (C. trav., art. L. 8114-4 et s. et R. 8114-3 et s.) :
 - Au contrat de travail, au règlement intérieur et au droit disciplinaire.
 - A l'application des conventions et des accords collectifs.
 - Aux prescriptions sur la durée du travail et le salaire minimum.
 - Aux obligations relatives à la santé et la sécurité au travail à exception des dispositions qui relèvent des amendes administratives.
 - A l'apprentissage et à certaines professions.
- Elle est exclue pour les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'1 an ou plus (C. trav., art. L. 8114-4).
- La **proposition** est faite en fonction des circonstances, de la gravité de l'infraction et la personnalité de son auteur (C. trav., art. L. 8114-5 al 1).
- La transaction comporte une amende transactionnelle et, le cas échéant, des obligations pour faire cesser l'infraction, éviter son renouvellement ou se mettre en conformité avec les obligations légales (C. trav., art. L. 8114-5 al 2).
- Elle doit être **homologuée** par le procureur de la République. L'homologation est interruptive de prescription. L'action publique est éteinte par la bonne exécution de la transaction pénale dans les délais impartis (C. trav., art. L. 8114-6).

3. L'enquête pénale

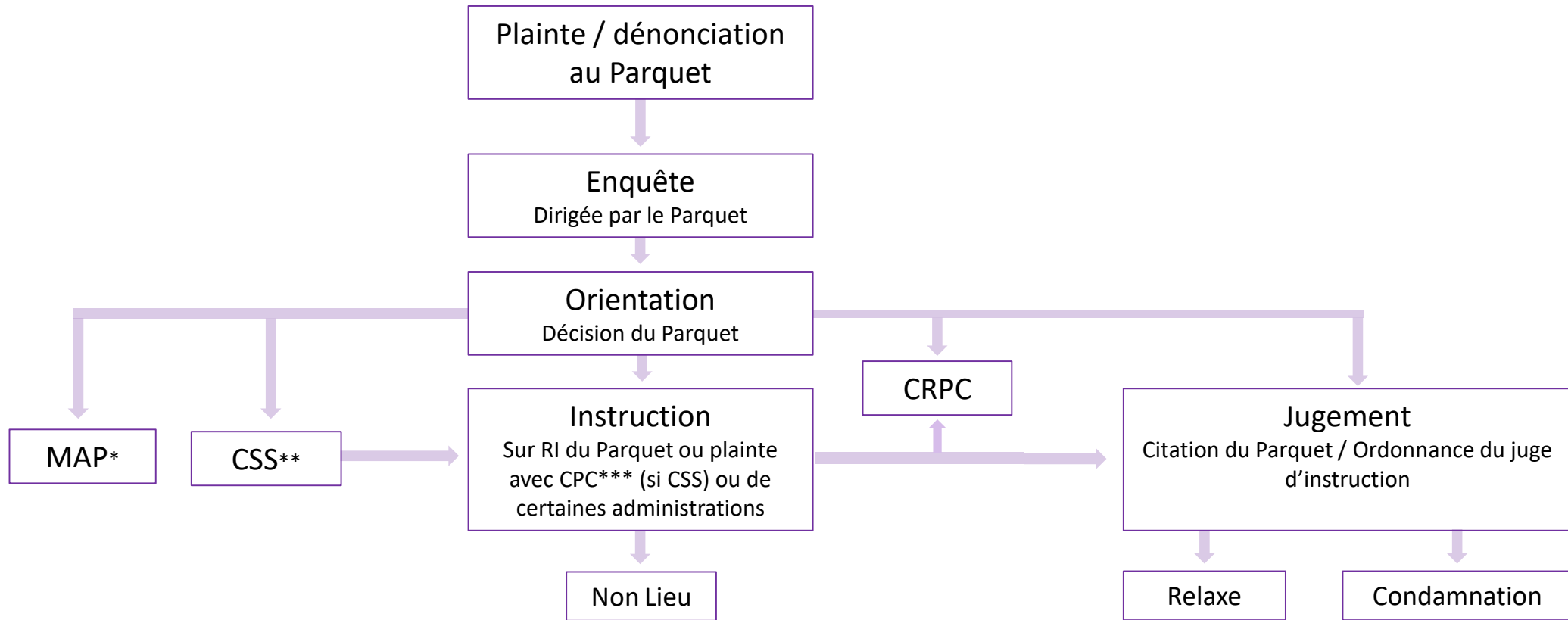
3. L'enquête pénale

3.1. Introduction

- L'enquête pénale, de flagrance (C. proc. pén. art. 53 et s.) ou préliminaire (C. proc. pén. art. 75 et s.), peut se dérouler en parallèle avec celle de l'inspection du travail.
- Elle peut se déclencher à la suite d'une plainte de la victime, de la transmission d'un PV de constat d'infraction de l'inspection du travail et/ou d'un signalement art. 40 CPP.
- Augmentation des co-saisines dans certains domaines tels que le travail illégal, la traite des êtres humains, les accidents du travail et le harcèlement moral et sexuel (Instruction interministérielle no DGT/DASIT1/DACG/2020/101 du 23 juin 2020).
- L'inspection du travail peut assister/participer aux auditions, mener des auditions sur délégation (C. proc. pén. art. 28), donner son avis technique sur les éléments de l'enquête sur réquisitions du Parquet (C. proc. pén. art. 77-1).
- Une instruction peut-être ouverte pour les cas les plus complexes sur réquisitoire introductif du Parquet (C. proc. pén. art. 80) ou sur plainte avec constitution de partie civile, par exemple suite à un classement sans suite (C. proc. pén. art. 85).
- Création par la loi n°2002-303 du 4 mars 2002 de 2 pôles santé publique à Paris et Marseille.

3. L'enquête pénale

3.2. Schéma



* Mesures alternatives aux poursuites

** Classement sans suite

*** Constitution de Partie civile

3. L'enquête pénale

3.3. Les réquisitions judiciaires

- Article 77-1 du Code de procédure pénale : « *S'il y a lieu de procéder à des constatations ou à des examens techniques ou scientifiques, le procureur de la République ou, sur autorisation de celui-ci, l'officier ou l'agent de police judiciaire, a recours à toutes personnes qualifiées.* »
- Ce texte donne à l'officier de police judiciaire un pouvoir général de réquisition.
- En pratique, le document officiel appelé « *réquisition judiciaire* » mentionne un numéro de procédure, le cadre de l'enquête, le nom des enquêteurs avec une liste de documents à transmettre généralement par voie d'email.
- Souvent un simple contact téléphonique suivi d'un email.
- Le fait de s'abstenir de répondre à cette réquisition dans les meilleurs délais et s'il y a lieu selon les normes exigées est puni d'une amende de 3.750 euros (C. proc. pén. art. 60-1).
- Le fait, pour une personne prêtant son concours dans le cadre d'une réquisition judiciaire, de révéler des d'informations issues d'une enquête à la personne mise en cause dans le dessin d'entraver le déroulement des investigations ou la manifestation de la vérité est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende (C. pén. art. 434-7-2).

3. L'enquête pénale

3.4. Les perquisitions et saisies

- Opération consistant, pour le juge d'instruction (C. proc. pén. art. 92) ou un officier de police judiciaire, en flagrance (C. proc. pén. art. 56) ou en préliminaire (C. proc. pén. art.76) à inspecter des lieux où peuvent se trouver des éléments de preuve d'une infraction aux fins de les saisir.
- Une perquisition ne peut être commencée avant 6 heures et après 21 heures (C. proc. pén. art. 59). Une perquisition commencée avant 21 heures peut se poursuivre au-delà.
- La perquisition doit avoir lieu en présence de la personne au domicile duquel elle est effectuée (C. proc. pén. art. 57).
- Tous les documents saisis sont immédiatement inventoriés, inventaire qui doit figurer sur le procès-verbal de saisie (C. proc. pén. art. 56 al 4).
- Il est procédé à la saisie des données informatiques nécessaires à la manifestation de la vérité en plaçant sous main de justice soit le support physique de ces données soit une copie réalisée en présence des personnes qui assistent à la perquisition (C. proc. pén. art. 56 al 5).

3. L'enquête pénale

3.5. Les saisies pénales spéciales

- Les saisies pénales spéciales ont été créées pour garantir la peine de confiscation. Elles peuvent porter sur (C. pén. art. 131-21 et C. proc. pén. art. 706-141):
 - Les biens qui ont servi à commettre l'infraction ou qui étaient destinés à la commettre.
 - **Les biens qui sont le produit direct ou indirect de l'infraction** (le plus fréquent en pénal du travail)
 - Les biens meubles ou immeubles, divis ou indivis, appartenant au condamné ou dont il a la libre disposition, pour les crimes ou délits punis d'au moins 5 ans d'emprisonnement et lorsque ni le condamné, ni le propriétaire n'ont pu justifier de l'origine du bien (saisie de patrimoine).
- Les saisies pénales spéciales peuvent être ordonnées en **valeur** (C. proc. pén. art. 706-141-1).
- La saisie rend les biens **indisponibles** (C. proc. pén. art. 706-145) et leur détournement est susceptible de constituer le délit de bris illégal de scellé (C. pén. art. 434-22 al 2).
- Les fonds sont placés à l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués (AGRASC) (C. proc. pén. art. 706-143).

3. L'enquête pénale

3.5. Les saisies pénales spéciales

- Les saisies pénales spéciales sur compte bancaires sont ordonnées directement par le procureur de la République ou, sur son autorisation, par les OPJ puis sont validées ou invalidées *a posteriori* dans un délai de 8 jours par le JLD (C. proc. pén. art. 706-154).
- Dans la majorité des cas le JLD valide la saisie et l'appel contre l'ordonnance du JLD n'est pas suspensif (C. proc. pén. art. 706-154) pour éviter les cas de dissipation.
- Exceptionnellement, lorsque le JLD ne valide pas la saisie du Parquet et que ce dernier fait appel, l'AGRASC devrait théoriquement restituer les fonds, car l'appel du Parquet n'est pas suspensif. La question n'est pas tranchée. Différents contentieux en cours sur le sujet.
- Avant de restituer les fonds, l'AGRASC interroge les créanciers institutionnels tel que l'Urssaf (C. proc. pén. art. 706-161 al 4).
- Les parties civiles peuvent obtenir paiement des dommages-intérêts sur les fonds confisqués auprès de l'AGRASC (C. proc. pén. art. 706-164).

3. L'enquête pénale

3.6. Les auditions de témoin

- Le témoin est une personne susceptible de fournir des renseignements sur les faits et/ou l'auteur d'une infraction, sans être suspectée d'en être l'auteur ou le complice (C. proc. pén. art. 62).
- Il est tenu de comparaître.
- L'audition peut être effectuée sous contrainte en l'absence de réponse à une convocation ou si les nécessités de l'enquête le justifie (par exemple risques de pression).
- Dans ce cas, la durée de l'audition ne peut pas excéder le temps strictement nécessaire à l'audition sans pouvoir dépasser quatre heures (C. proc. pén. art. 62 al 2).
- Le témoin n'est pas obligé de déposer et ne prête pas serment.
- Le témoin ne bénéficie pas des droits de la défense et notamment de l'assistance de l'avocat.
- Délit de subornation de témoin (C. pén. art. 434-15).

3. L'enquête pénale

3.7. L'audition libre

- C'est l'audition d'une personne à l'égard de laquelle il existe des « *raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction* » (C. proc. pén. art. 61-1).
- Cette audition s'effectue sans contrainte : le suspect peut mettre fin à l'audition et partir à tout moment (C. proc. pén. art. 61-1 2°).
- Le suspect a le droit d'être informé de la qualification, la date et le lieu présumés de l'infraction, de faire des déclarations, de répondre aux questions posées ou de se taire, de partir à tout moment, d'être assistée par un avocat si l'infraction est passible d'emprisonnement, d'être assistée par un interprète (C. proc. pén. art. 61-1).
- Attention : l'OPJ peut théoriquement placer le mis en cause en garde-à-vue lorsque ce dernier exerce son droit de quitter les locaux.

3. L'enquête pénale

3.8. L'audition de garde-à-vue

- Encadrée aux articles 62-2 à 67 du Code de procédure pénale, c'est le cadre d'audition le plus **coercitif**.
- Elle concerne un **suspect**, c'est-à-dire à l'encontre de laquelle il existe « *une ou plusieurs raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement* ».
- Cette mesure doit constituer **l'unique moyen** de parvenir à l'un au moins des objectifs suivants : permettre l'exécution des investigations impliquant la présence ou la participation de la personne ; garantir la présentation de la personne devant le procureur de la République afin que ce magistrat puisse apprécier la suite à donner à l'enquête ; empêcher que la personne ne modifie les preuves ou indices matériels ; empêcher que la personne ne fasse pression sur les témoins ou les victimes ainsi que sur leur famille ou leurs proches ; empêcher que la personne ne se concerta avec d'autres personnes susceptibles d'être ses coauteurs ou complices ; garantir la mise en œuvre des mesures destinées à faire cesser le crime ou le délit (C. pén. art. 62-2 ; Cass. Crim., 7 juin 2017, n°16-87.588).

3. L'enquête pénale

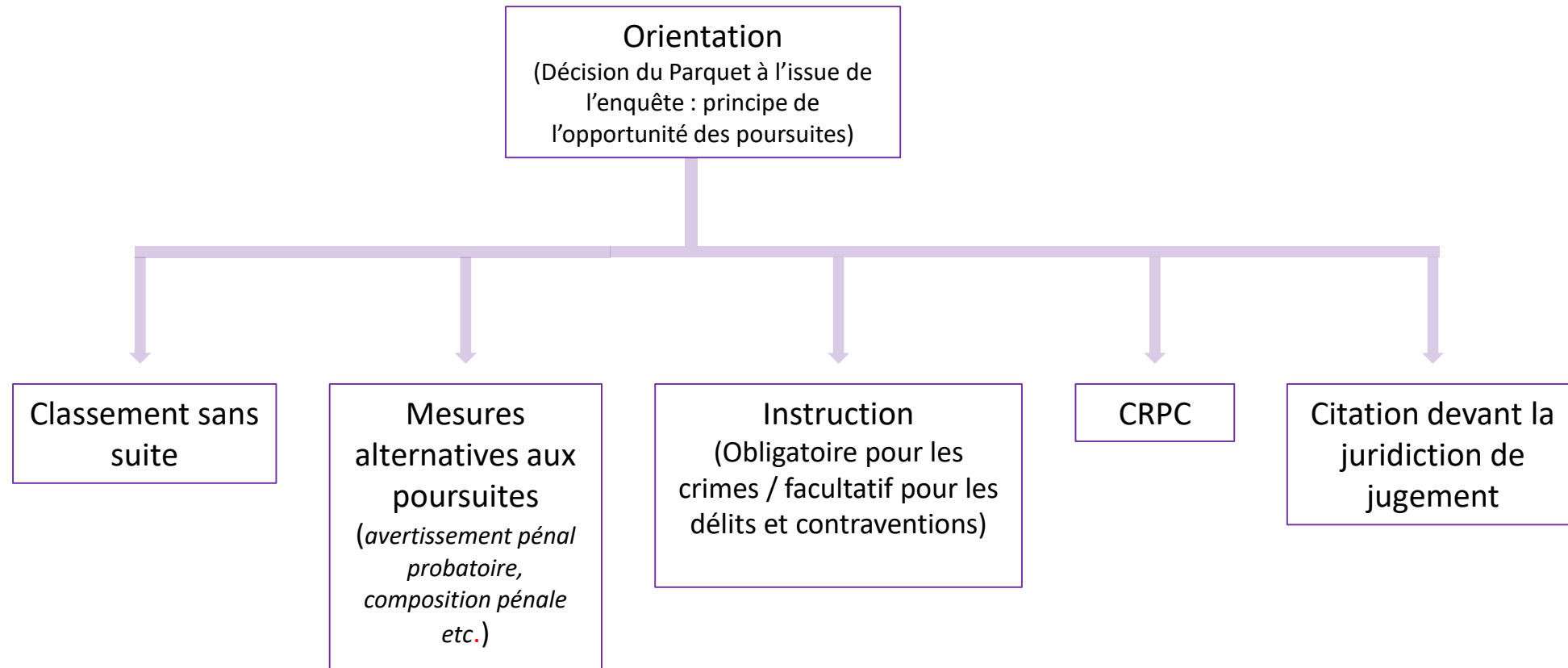
3.8. L'audition de garde-à-vue

- **Durée** de droit commun de la garde à vue : 24 heures renouvelable une fois sur décision du procureur de la République.
- Le gardé à vue a les **droits** suivants : notification immédiate de la nature de l'infraction reprochée et de ses droits procéduraux, faire avertir un proche et son employeur, examen médical, assistance d'un interprète, assistance d'un avocat à tout moment dans la procédure et droit au silence lors des auditions.
- **Sanction** du non-respect des droits : nullité des actes de procédure et des auditions subséquentes.

4. L'orientation des poursuites

4. L'orientation des poursuites

4.1 Schéma



4. L'orientation des poursuites

4.2 Focus sur la citation à comparaître

- L'appréciation des responsabilités par le Parquet à l'issue de son enquête peut différer de celle de l'inspection du travail lors de l'établissement de son procès-verbal de constat d'infraction.
- Focus sur la précision de la citation :
- La citation doit notamment énoncer le fait poursuivi et viser le texte de la loi qui le réprime (C. pén. art. 551 al 2).
- **Quid lorsque la citation ne détaille pas les manquements aux dispositions du code du travail caractérisant la faute pénale non-intentionnelle de l'article 121-3 du Code pénal?**
- Focus sur la faute simple ou qualifiée dans la citation (C. pén. art. 121-3):
- En cas de **causalité directe** : une faute simple suffit à engager la responsabilité pénale des personnes physique et morale.
- En cas de **causalité indirecte** (souvent le cas en matière d'accident du travail) : une faute simple est insuffisante pour poursuivre la personne physique. Il faut une faute qualifiée (caractérisée / délibérée).
- Parfois, les personnes physiques sont poursuivies pour une faute simple en cas de causalité indirecte, ce qui est impossible.

5. L'audience devant le tribunal correctionnel

5. L'audience devant le tribunal correctionnel

- Lors des audiences correctionnelles, l'inspection du travail est parfois présente, soit comme témoin, soit comme partie intervenante, à l'initiative du Parquet et à l'appréciation du Président.
- En principe : les inspecteurs du travail peuvent être entendus en qualité de témoins de sorte qu'ils doivent prêter serment et que leurs déclarations valent à titre de simple renseignement (Cass. crim. 26 sept. 1995 : Bull. crim. 1995, n° 287 ; Cass. crim., 3 janv. 1996, n°94-83.916 ; C. pén. art. 446).
- Seuls les agents des administrations qui ont qualité pour exercer les poursuites pénales consécutives aux infractions qu'ils sont chargés de constater, sont dispensés de l'obligation de prêter le serment des témoins lorsqu'ils exposent l'affaire devant la juridiction appelée à en connaître (Cass. crim., 26 sept. 1995 précité).
- Exemple : dans un arrêt du 17 mai 2022 n°21-85.246, la Cour de cassation a retenu que : « *C'est à tort que la cour d'appel a entendu sans prestation de serment le représentant de la DIRECCTE, dès lors qu'une administration, fût-elle à l'origine des poursuites, ne peut, hors les cas où la loi le prévoit expressément, être considérée comme une partie intervenante au procès pénal.* »
- La portée de la nullité encourue doit être relativisée : l'inobservation de la formalité du serment ne saurait entraîner la nullité de la décision lorsque les juges ne se fondent pas sur les déclarations du fonctionnaire pour asseoir leur conviction sur la culpabilité (Cass. crim., 3 janv. 1996, n°94-83.916 ; Cass. crim., 17 déc. 1997, n°96-86.164 ; Cass. crim., 25 févr. 2009, n°08-81.231; Cass. Crim., 17 mai 2022, n°21-85,246).