

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*VERS UN RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES APRÈS L'ORDONNANCE
DU 7 AVRIL 2016 RELATIVE AU CONTRÔLE DE L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL*

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : Semaine sociale Lamy • 18 avril 2017 • n° 1765

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

VERS UN RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES APRÈS L'ORDONNANCE DU 7 AVRIL 2016 RELATIVE AU CONTRÔLE DE L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

La sanction des infractions en matière de santé au travail renvoie à deux ensembles de dispositions(1).

Le premier comprend les infractions du Code pénal réprimant les atteintes à la vie et à l'intégrité physique de la personne qui ont vocation à s'appliquer en cas d'accident du travail ; le second comprend des infractions situées dans le Code du travail qui sanctionnent les manquements à des obligations qui participent de la prévention des risques professionnels et qui sont indépendantes de la réalisation d'un dommage. Ce sont ces dernières qui ont connu des évolutions récentes importantes avec pour objectif de garantir une plus grande effectivité du droit. La priorité est en effet de prévenir les accidents et maladies professionnelles et, pour ce faire, il est primordial de garantir l'application des règles d'hygiène et de sécurité au travail. C'est la raison pour laquelle, l'inspection du travail dispose de moyens d'action particuliers en ce domaine. C'est également pourquoi le système de sanction a, dès l'origine et jusqu'à récemment, été exclusivement fondé sur la sanction pénale pour signifier la forte réprobation sociale à l'égard des auteurs de tels manquements. Or, ces règles se sont révélées être, pour les unes, insuffisantes et, pour les autres, inadaptées. Il ne s'agit pas de contester le recours au droit pénal dans le champ de la santé au travail ; bien au contraire, il est particulièrement légitime, l'objectif de la réglementation étant rien moins que la protection de la vie et de l'intégrité physique des personnes. Mais pour diverses raisons tenant notamment à l'utilisation marginale des procès-verbaux par les agents de contrôle à mettre en lien avec l'attitude souvent aléatoire des parquets qui, sauf dans les situations les plus graves, poursuivent peu, dans les faits, le droit pénal de la prévention des risques est rarement mis en œuvre et les condamnations pénales sont peu(2) fréquentes.

La question du manque d'effectivité de la réglementation présente une acuité particulière s'agissant de la santé des travailleurs dans la mesure où, plus qu'en tout autre domaine, la prévention doit prévaloir. Pour cette raison, la réforme opérée par l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail concerne principalement la santé au travail. Adoptée en application de la loi Macron dans le but notamment de « renforcer le rôle de surveillance et les prérogatives du système de l'inspection du travail, [d'] étendre et coordonner les différents modes de sanction et, en matière de santé et de sécurité au travail, réviser l'échelle des peines »(3), elle vise à renforcer l'effectivité de la

prévention des risques professionnels de deux façons. Tout d'abord, par un dépoussiérage des règles en vigueur, dont l'apport reste cependant limité. Surtout, en consacrant de nouvelles modalités de sanction qui devraient être particulièrement mobilisées en la matière mais dont le déploiement est suspendu à l'attitude des parquets.

1 LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES RÉSULTANT DU DÉPOUSSIÉRAGE DES DISPOSITIFS EXISTANTS : UNE CONTRIBUTION NÉCESSAIRE MAIS LIMITÉE

Curieusement dans un contexte d'évolution permanente du droit du travail, les moyens d'action de l'inspection du travail et la sanction des manquements aux règles d'hygiène et sécurité se caractérisent par leur stabilité. Peu de changements sont en effet intervenus depuis les années quatre-vingt-dix, l'exemple le plus marquant concernant le délit emblématique de l'article L. 4741-1 du Code du travail, dont l'amende n'avait pas été réévaluée depuis 1994. Il en résultait un décalage entre l'importance de la prévention des risques professionnels et les dispositifs en vigueur. L'ordonnance de 2016 a donc procédé à une actualisation fort opportune qui apparaît cependant ciblée sur les situations dangereuses s'agissant des moyens d'action des agents de contrôle et dont les effets devraient s'avérer limités en ce qui concerne les infractions pénales.

Des moyens d'action accrus mais ciblés pour les agents de contrôle

Afin d'améliorer l'effectivité du droit en matière de santé au travail, l'ordonnance de 2016 accroît les prérogatives des agents de contrôle afin de permettre une meilleure détection des infractions. Mais c'est en ce qui concerne la neutralisation des situations dangereuses, spécifiquement au profit des jeunes travailleurs, que les apports sont les plus importants.

Des moyens d'investigation modérément renforcés et mieux protégés

L'ordonnance a opéré une double extension des prérogatives des agents de contrôle dans la recherche des infractions. Tout d'abord, s'agissant de la prévention des risques chimiques,

ces derniers peuvent exiger de l'employeur qu'il fasse procéder à l'analyse de « toutes matières » – et non plus seulement des substances et préparations dangereuses – susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs(4). Par ailleurs, en matière de santé, le droit de communication ne se limite plus aux seuls documents dont la tenue est imposée par la loi. L'article L. 8113-5 du Code du travail a été complété en ce sens et confère aux agents le droit d'exiger la communication de tout document ou élément d'information de l'entreprise utile à la constatation des infractions relatives à la santé et sécurité au travail de la quatrième partie du Code du travail.

Cependant, l'apport le plus important de l'ordonnance en matière de contrôle réside certainement dans le relèvement du montant maximum de l'amende du délit d'obstacle de 3 750 euros à 37 500 euros.

Des prérogatives étendues substantielle- ment en cas de danger grave et imminent

En cas de danger grave et imminent résultant d'une cause expressément vi- sée par la loi, les agents de contrôle dis- posent d'un pouvoir exorbitant qui leur permet de prendre les mesures d'urgence qui s'imposent pour éviter tout dommage, y compris l'arrêt temporaire de travaux et activité. Ces prérogatives s'inscrivent dans deux cadres juridiques stricts dont l'ordonnance élargit le champ d'application.

En premier lieu, s'agissant de la procédure définie à l'article L. 4731-1, on observe plusieurs changements importants. Tout d'abord, le secteur du BTP n'est plus le seul concerné ; tous les secteurs le sont potentielle- ment. Ensuite, le texte prévoit l'intervention de l'agent dès lors qu'un « travailleur », qui peut donc ne pas être un salarié de l'entreprise, est exposé à un danger grave et imminent. L'ordonnance s'inscrit ainsi dans la tendance plus générale en droit du travail qui tend à faire entrer dans le cadre de la réglementation de la sécurité au travail, tous les travailleurs qui inter- viennent au sein de l'entreprise, quel que soit par ailleurs leur statut. Quant aux causes du danger justifiant la me- sure, la liste en a été complétée. Outre les situations d'exposition à l'amiante envisagées en plus grand nombre, l'article L. 4731-1 vise les situations de danger résultant de l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de protection ou pourvus de protections inappropriées, ou encore de l'exposition à des risques électriques.

Il en va de même, en second lieu, de l'arrêt temporaire d'activité décidé, en application de l'article L. 4731-2, après une mise en demeure infructueuse de l'agent de contrôle, en cas d'exposition à une substance chimique CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction). Avant la réforme, ce n'était qu'en cas de dépassement des VLEP (valeurs limites d'exposition professionnelle) que la mise en demeure avant arrêt d'activité était possible. Désormais, la procédure concerne également le défaut ou l'insuffisance des mesures et moyens de prévention.

Dans les deux cas – et non plus seulement dans le cadre de l'article L. 4731-1 – l'employeur qui ne se conforme pas aux mesures prises par l'agent de contrôle s'expose, en vertu de l'article L. 4741-3-1, à un emprisonnement d'un an et 3 750 euros d'amende.

De nouveaux dispositifs d'urgence en faveur des jeunes âgés de moins de 18 ans

L'ordonnance de 2016 a créé deux dispositifs de protection de la santé des jeunes âgés de moins de 18 ans.

Le premier dispositif(5) permet à l'agent de contrôle de soustraire un jeune à des travaux dangereux(6). Une distinction doit être faite selon que l'interdiction des travaux est susceptible de dérogation ou pas. Les jeunes affectés à des travaux interdits sans dérogation possible peuvent faire l'objet d'un retrait immédiat(7). Ces travaux sont en quelque sorte considérés comme dangereux par nature. Pour les travaux réglementés, dont l'interdiction peut faire l'objet d'une dérogation, le retrait immédiat suppose l'exposition du jeune à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé(8). Dans ce cas, le retrait n'est que temporaire. En effet, une fois prises les mesures nécessaires pour faire cesser le danger, l'employeur en informe l'agent de contrôle qui, après vérification, autorise la reprise du travail(9). Bien évidemment, les mesures ne peuvent avoir aucune conséquence pécuniaire pour le jeune ; elles n'entraînent, ni la suspension, ni la rupture, du contrat ou de la convention de stage(10).

En vertu de l'article L. 4743-3, l'employeur qui ne se conforme pas aux mesures prises par un agent de contrôle en application des articles L. 4733-2 et L. 4733-3 encourt un emprisonnement d'un an et une amende de 370 euros.

Le second dispositif permet la suspension, voire la rupture, du contrat de travail ou d'une convention de stage d'un jeune en cas de risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale(11). La mesure ne peut cependant pas être directement

prononcée par l'agent de contrôle. Même si la finalité de la mesure est principalement préventive, elle présente aussi une dimension punitive qui peut justifier que le législateur ait souhaité séparer les autorités de poursuite et de sanction. C'est donc au Direccte qu'il appartient, sur proposition de l'agent de contrôle, de suspendre le contrat ou la convention de stage, cette suspension ne devant avoir aucune conséquence pour le jeune(12). Le Direccte dispose ensuite d'un délai de quinze jours pour autoriser ou refuser la reprise de l'exécution du contrat ou de la convention(13). En cas de refus, la relation est rompue à compter de la notification de la décision aux parties. L'employeur doit alors verser au jeune les sommes dont il aurait dû s'acquitter jusqu'au terme du contrat ou de la convention ou, en cas de contrat à durée indéterminée, les sommes dues jusqu'au terme de la formation(14). À noter que le refus peut, en outre, être assorti de l'interdiction pour l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes pour une durée déterminée(15).

Des sanctions pénales aggravées

Si l'ordonnance de 2016 consacre de nouvelles modalités de sanction en droit de dépenalisation. Bien au contraire la réforme conforte la voie pénale, singulièrement dans le champ de la santé au travail où l'on observe, outre la création de nouveaux délits(16), l'élargissement du périmètre de plusieurs infractions – dont le délit de l'article L. 4741-1(17) – et surtout l'augmentation du montant des amendes encourues. Cette aggravation des peines devrait contribuer à les rendre plus dissuasives. Le quantum de certaines amendes a été rehaussé de manière significative. Comme le soulignait l'étude d'impact de la loi Macron, la réévaluation des sanctions pénales se justifiait d'autant plus que, « dans certains domaines du droit du travail, les peines prévues n'ont pas été actualisées et sont inadaptées à des situations manifestement illicites »(18). Sont concernés, on l'a vu, le délit d'obstacle mais aussi plusieurs délits relatifs à l'hygiène et sécurité au travail(19). L'un des changements les plus importants concerne incontestablement le montant de l'amende prévue à l'article L. 4741-1 qui est passé de 3 750 à 10 000 euros et, en cas de récidive, de 9 000 à 30 000 euros. Il en résulte une aggravation substantielle de la peine encourue, qui est de surcroît renforcée par la règle prévue in fine du texte selon laquelle l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de « travailleurs de l'entreprise concernés ». Même si l'expression est assez ambiguë, on note qu'à l'instar des dispositions relatives à l'arrêt temporaire de travaux, l'ordonnance substitue le terme de « travailleurs » à celui de « salariés », et vient ainsi conforter l'idée que la réglementation relative

à la santé au travail a vocation à s'appliquer à tous les travailleurs, salariés ou non, qui interviennent dans l'entreprise. Cette modification pourrait conduire à une aggravation de la répression des infractions aux règles d'hygiène et sécurité dans les entreprises qui recourent abondamment à de la main-d'œuvre extérieure, même s'il conviendra de voir comment les juges détermineront les travailleurs pris en compte.

Ainsi, l'actualisation des dispositifs existants devrait contribuer à renforcer l'effectivité des règles contribuant à la prévention des risques dans l'entreprise, mais elle ne permet pas de remédier aux causes de l'ineffectivité du droit du travail liée aux spécificités de la procédure pénale. Une amélioration substantielle devrait en revanche résulter des trois nouvelles modalités de sanction que consacre l'ordonnance en dépit d'incertitudes découlant du rôle dévolu aux parquets.

2. LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES RÉSULTANT DES NOUVELLES MODALITÉS DE SANCTION : DES INCERTITUDES AUTOUR DE LEUR MISE EN ŒUVRE

L'ordonnance de 2016 consacre trois nouvelles modalités de sanction : la sanction par ordonnance pénale, la transaction pénale et l'amende administrative. Les deux premières, inédites en droit du travail, relèvent de la matière pénale même si la transaction pénale se caractérise par une certaine singularité en droit du travail. Au contraire, le mécanisme des amendes administratives a déjà été mobilisé, notamment dans le cadre du détachement de travailleurs en France(20). L'ordonnance franchit cependant une étape en dotant les amendes administratives d'un cadre juridique général.

Les infractions à la réglementation d'hygiène et sécurité sont particulièrement concernées par ces nouvelles modalités de sanction conçues pour se compléter. Il devrait en résulter une effectivité plus grande du droit en la matière sachant que, souvent techniques, formelles et peu graves, les infractions d'hygiène et sécurité sont comme, on l'a dit, peu sanctionnées par les tribunaux en l'absence d'accident du travail grave. En évitant la plupart des inconvénients de la procédure pénale ordinaire, ces nouveaux modes de sanction, plus aisés à mettre en œuvre, devraient ainsi remédier à l'impunité des infractions sans dommage. Cependant, quelle que soit la procédure en cause, on constate que l'effectivité des dispositifs est très largement conditionnée par l'attitude que les parquets adopteront.

L'hygiène et sécurité, domaine d'élection des nouvelles modalités de sanction

Bien que leurs champs d'application respectifs ne se limitent pas à la matière, on observe que les infractions d'hygiène et sécurité en représentent une grande part. En fait, toutes font partie du domaine matériel d'au moins un dispositif.

Les infractions susceptibles d'amendes administratives

Il existe en matière de santé au travail deux types d'infractions assorties d'une amende administrative. Les infractions visées à l'article L. 8115-1, fixant le cadre général des amendes administratives, mais aussi les infractions visées par des dispositions spéciales de la partie quatre du Code du travail.

Le champ matériel de l'article L. 8115-1 est relativement large. Il englobe des éléments fondamentaux de la réglementation du travail – dont la plupart présentent un lien avec la santé au travail –, et plus précisément des dispositions légales et réglementaires relatives aux durées maximales de travail, au repos, à l'établissement du décompte de la durée de travail et à la détermination du salaire minimum. S'agissant plus précisément de l'hygiène et sécurité, le texte renvoie à deux ensembles de dispositions également comprises dans le champ d'application de l'article L. 4741-1. Ces dispositions sont relatives, pour les premières, aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement des travailleurs(21) et, pour les secondes, aux prescriptions techniques d'hygiène et d'hébergement applicables dans les secteurs du bâtiment et du génie civil(22).

Outre ces infractions, plusieurs dispositions de la partie quatre du Code du travail prévoient des amendes administratives particulières. La spécificité de ces dispositions tient à la fois au montant des amendes, généralement supérieur à celui prévu par les dispositions générales de la partie huit(23), mais aussi à l'objet des règles visées, qui ne concernent ni l'hygiène, ni l'hébergement, mais le fait pour l'employeur de ne pas se conformer aux mesures prises ou ordonnées par un agent de contrôle(24).

Enfin, il convient de mentionner un nouveau cas d'amende administrative consacré par la loi Travail du 8 août 2016 à l'encontre des donneurs d'ordre, maître d'ouvrage ou propriétaire d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles qui méconnaissent l'obligation de procéder au repérage avant travaux des risques d'exposition à

l'amiante⁽²⁵⁾. Cette disposition s'inscrit dans la tendance qui se développe aujourd'hui en droit du travail qui vise à faire des tiers bénéficiaires de travaux réalisés pour leur compte des auxiliaires contraints des agents de contrôle. L'article L. 4412-2 qui prévoit, cette nouvelle obligation de diligence, indique très clairement qu'il s'agit « de renforcer le rôle de surveillance dévolu aux agents de contrôle de l'inspection du travail »⁽²⁶⁾. Spécialement développée dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et le détachement en France de travailleurs par des entreprises étrangères, la technique investit aujourd'hui le domaine de la sécurité au travail.

Les infractions relevant de la transaction pénale et de l'ordonnance pénale

Le champ d'application de la transaction pénale englobe un nombre important de contraventions et de délits qui relèvent de pans entiers du Code du travail énumérés à l'article L. 8114-4, dont la partie quatre. En matière de santé au travail sont ainsi concernées, toutes les contraventions et tous les délits, à l'exclusion cependant des infractions susceptibles d'une amende administrative, que ce soit au titre du dispositif général de l'article L. 8115-1 ou d'une disposition particulière, ou qui sont punis d'un emprisonnement d'un an ou plus.

Il est ainsi possible de transiger sur toutes les contraventions de la partie quatre du Code du travail, soit les articles R. 4741-1 à R. 4745-4, à l'exception des articles R. 4743-3 et R. 4733-4 incriminant l'affectation de travailleurs de moins de 18 ans à des travaux interdits ou dangereux susceptibles d'amendes administratives. La transaction est également ouverte pour la plupart des délits relatifs à la santé au travail, dans la mesure où peu d'entre eux sont assortis d'une peine d'emprisonnement ou d'une sanction administrative. Toutefois, l'article L. 4741-1 n'entre que partiellement dans le champ d'application de la transaction pénale, les obligations susceptibles de sanction administrative en étant exclues (cf. supra).

Enfin, en vertu des articles 524 à 528-4 du Code de procédure pénale, toutes les contraventions, qu'elles soient ou non susceptibles d'amende administrative ou de transaction pénale peuvent donner lieu à la procédure allégée du jugement par ordonnance pénale.

Vers la fin de l'impunité des infractions sans dommage ?

Comme on l'a souligné, l'effectivité de la réglementation du travail se heurte à plusieurs obstacles liés notamment aux hésitations des agents de contrôle à mettre en branle la lourde machine pénale et à l'absence de poursuites des parquets. Il en résulte une impunité des infractions, particulièrement en l'absence de dommage grave, à laquelle les nouvelles modalités de sanction du droit du travail devraient mettre fin. Il existe cependant une incertitude sur la portée réelle de la réforme dans la mesure où, quelle que soit la procédure et donc même en ce qui concerne les amendes administratives, les prérogatives du ministère public sont parfaitement préservées et son rôle sera prééminent(27).

Le parquet, acteur naturel des procédures d'ordonnance et de transaction pénales

Bien qu'allégées par rapport à la procédure pénale ordinaire, les procédures d'ordonnance et de transaction pénales font partie du champ pénal. Il apparaît dès lors naturel que le parquet en constitue le pivot.

Ainsi, c'est à son initiative que la procédure simplifiée d'ordonnance pénale est engagée. À cet effet, il communique le dossier de la poursuite et ses réquisitions au juge, celui-ci pouvant cependant décider de lui renvoyer le dossier aux fins de poursuites dans les formes de la procédure ordinaire(28).

En ce qui concerne la transaction pénale du Code du travail, elle intervient suite à la transmission d'un procès-verbal d'infraction par un agent de contrôle qui, libre de décider des suites à donner aux infractions qu'il constate(29), opte pour la voie pénale. C'est alors au Directeur ou à son représentant de choisir quelle procédure pénale enclencher : la procédure ordinaire ou celle de la transaction pénale. C'est à lui qu'en revient l'initiative(30). Cependant, la décision ne lui appartient pas entièrement. En effet, la transaction pénale n'est possible que pour autant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement(31). Par ailleurs, lorsque tel est bien le cas, il résulte des termes de la circulaire droit pénal du travail du 18 juillet 2016, que le Directeur doit opter pour la transaction pénale « au regard des critères fixés par le procureur de la République ». Le contrôle du ministère public s'exerce également sur les conditions de la transaction. Certes, c'est l'autorité administrative qui en détermine les termes et notamment le montant éventuel de l'amende, les mesures correctives imposées à l'entreprise et les délais

d'exécution. Mais la transaction doit pour finir être homologuée par le procureur de la République. Ainsi, le parquet exerce un contrôle étroit sur le processus de transaction pénale dont il peut empêcher la mise en œuvre et auquel il peut mettre un terme jusqu'à l'homologation.

Le recours à la procédure d'ordonnance pénale et le développement des transactions pénales en droit du travail dépendent ainsi très largement de l'attitude des parquets ce qui, s'agissant de procédures pénales, ne surprend guère. La prééminence des parquets est en revanche plus discutable s'agissant des sanctions administratives.

Le parquet, acteur insolite de la procédure d'amende administrative

Si, en principe, la répression administrative relève du pouvoir de l'administration, le fait d'avoir opté en droit du travail pour un système où sanctions pénales et amendes administratives coexistent conduit à conférer au procureur de la République un rôle prééminent, qui limite l'intérêt de la sanction administrative en droit du travail.

En principe, c'est aux agents de contrôle de décider des suites qu'ils entendent donner aux infractions qu'ils constatent (cf. supra). Il leur appartient de choisir entre voie pénale et voie administrative. Dans le premier cas, ils dressent un procès-verbal d'infraction à destination du parquet pour qu'il décide de l'opportunité des poursuites ; dans le second cas, ils établissent - sans que les modalités en soient précisées par les textes - un rapport destiné au Directeur ou à son représentant qui décidera, le cas échéant, de prononcer une amende, à condition cependant que le procureur de la République n'ait pas engagé de poursuites pénales(32).

Comme le souligne la circulaire du 18 juillet 2016, « les sanctions administratives créées par l'ordonnance du 7 avril 2016 couvrant le champ d'incriminations pénales, il importe de préserver la possibilité pour le ministère public de diligenter des poursuites pénales s'il l'estime nécessaire ». Le garde des Sceaux préconise à cette fin que l'autorité administrative transmette périodiquement au parquet un tableau des sanctions administratives envisagées. De son côté, ce dernier devra faire connaître ses intentions à l'autorité administrative dans un délai qui pourrait être fixé à un mois. Il en résulte que le procureur de la République peut, indépendamment de la volonté de l'agent de contrôle de choisir la voie administrative, bloquer la procédure en informant le Directeur de son souhait de diligenter des poursuites pénales. Il demandera alors « la transmission du rapport dressé par l'agent de contrôle aux fins de saisine

d'un service de police ou de gendarmerie pour enquête ». Au terme de l'enquête, le procureur de la République peut décider de mettre en mouvement l'action publique mais il peut aussi classer l'affaire. Dans ce cas, il est probable, indépendamment de la question de la prescription des faits, que le Directeur ne puisse plus prendre de sanction, si les faits n'ont pas été jugés suffisants pour mettre en mouvement l'action publique. Tout dépendra sans doute des motifs de l'abandon des poursuites.

Il n'est pas exclu que le rôle dévolu au procureur de la République dans la mise en œuvre de la transaction pénale et des amendes administratives ne viennent finalement limiter l'intérêt de ces nouvelles modalités de sanction, singulièrement en matière de santé au travail. Logique dans le cadre de la transaction pénale, cette prééminence du parquet est plus discutable s'agissant des amendes administratives. On ne peut finalement que regretter après d'autres que la réforme des sanctions en droit du travail n'ait pas été l'occasion d'un débat sur la place de la sanction pénale en droit du travail⁽³³⁾.

Notes de bas de page

1. D. Rebut, Le droit pénal de la sécurité au travail, DS 2000, 981.
2. IGAS, Mission de contrôle des sections d'inspection du travail, Rapport de synthèse, mars 2011. Le rapport relève « la désaffection des outils les plus coercitifs » et parmi ces derniers « le recours au PV connaît une crise importante ». Les PV ne représentent en effet que 2,2 % des actes des agents (p. 49).
3. Sur le processus de la réforme, voir A. Coeuret, F. Duquesne et D. Jonin, Punir sans juger en droit du travail ? [...], RJS 08-09/2016 ; également notre article, Vers un renforcement de l'effectivité du droit du travail, in La loi Macron et l'activité économique, RJ Com. 2016, n° 1.
4. C. trav., art. L. 4722-1.
5. C. trav., art. L. 4733-1 et s. À noter que la décision peut faire l'objet d'une contestation devant le juge administratif par la voie du référé (C. trav., art. L. 4733-6).
6. Ces travaux sont détaillés aux articles D. 4153-15 et suivants du Code du travail.

7. C. trav., art. L. 4733-2.
8. C. trav., art. L. 4733-3.
9. C. trav., art. L. 4733-5.
10. C. trav., art. L. 4733-4.
11. C. trav., art. L. 4733-7 et s.
12. C. trav., art. L. 4733-8.
13. C. trav., art. L. 4733-9
14. Ibid.
15. C. trav., art. L. 4733-10.
16. C. trav., art. L. 4741-3-1 et L. 4743-3 (cf. supra).
17. L'élément matériel de plusieurs infractions aux règles d'hygiène et sécurité a été effectivement retouché du fait du renvoi opéré par le texte d'incrimination à de nouvelles obligations. C'est notamment le cas du délit emblématique défini à l'article L. 4741-1 dont le 5^o point a été complété et vise désormais des obligations concernant les installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes publiques. Il existe d'autres exemples. De même, en ce qui concerne les opérations de bâtiment et de génie civil, l'amende prévue à l'article L. 4744-3 (22 500 euros) est rendue applicable en cas d'infraction aux prescriptions techniques à observer dans l'exécution des travaux (L. 4744-3) et l'amende prévue à l'article L. 4744-6 (4 500 euros) est rendue applicable en cas de manquement par des travailleurs indépendants à l'ensemble de leurs obligations de sécurité (L. 4744-6).
18. Étude d'impact, tome 3, précité, p. 47. Ainsi, de nombreux délits du Code du travail sont assortis d'une amende de 3 750 euros, soit le minimum prévu en matière correctionnelle depuis la réforme du Code pénal de 1992.
19. Ainsi, l'amende prévue à l'article L. 4744-4 sanctionnant le maître d'ouvrage n'ayant pas respecté certaines obligations (par ex. désignation d'un coordonnateur, établissement d'un plan général de coordination...) a été portée de 9 000 euros à 10 000 euros. Signalons également la correctionnalisation de la contravention constituée

par le refus de se conformer à une mise en demeure du Direccte pour mettre fin à une situation dangereuse résultant du non-respect des principes généraux de prévention ou du manquement à l'obligation générale de sécurité. L'amende encourue est ainsi passée de 1 500 euros à 3 750 euros (C. trav., art. L. 4721-3).

20. À noter qu'il existe en droit du travail des exemples de sanctions administratives autres que des amendes. Le travail dissimulé en constitue le domaine d'élection.

21. C. trav., art. R. 4228-1 à R. 4228-37.

22. C. trav., art. R. 4534-137 à R. 4534-151.

23. Le montant de droit commun est fixé à 2 000 euros, 4 000 en cas de récidive dans le délai d'un an contre 10 000 euros dans la plupart des amendes spéciales, sans aggravation en cas de récidive. Toutefois, l'article L. 4753-2 prévoit une amende administrative de 2 000 euros lorsque l'employeur, sans se soustraire à une décision de l'inspection du travail, ne respecte pas les dispositions du Code du travail en matière d'affectation des jeunes à des travaux dangereux. À noter que sur le plan pénal l'infraction constitue seulement une contravention de 5e classe.

24. C. trav., art. L. 4753-1.

25. C. trav., art. L. 4754-1.

26. C. trav., art. L. 4412-2.

27. A. Cœuret, F. Duquesne et D. Jonin, précité.

28. CPP, art. 525.

29. Convention OIT n° 81, article 17. Sur la question de l'indépendance des agents de contrôle, cf. C. Mandy, Les « nouveaux pouvoirs » de l'inspection du travail après l'ordonnance du 7 avril 2016, DS 2017, 170.

30. Cependant, il aurait été souhaitable que le texte prévoie la consultation de l'agent sur le principe de la transaction pénale. En ce sens, P. Auvergnon, Réformer l'inspection du travail, RDT 2014, 233. 31.

31. C. trav., art. L. 8114-4.

32. C. trav., art. L. 8115-1.

33. P. Auvergnon, Un coucou dans le nid de la loi Macron ? De nouvelles prérogatives pour l'inspection du travail, DS 2015, p. 826.