

# LES AMENDES ADMINISTRATIVES ET L'INSPECTION DU TRAVAIL

## LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

**VIRGINIE DEVOS**

CABINET AUGUST & DEBOUZY



*L'arsenal répressif de l'inspection du travail s'est renforcé avec les amendes administratives dont le champ s'est élargi récemment.*

**D**epuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'arsenal répressif de l'inspection du travail s'est renforcé. Avec l'ordonnance du 7 avril 2016, le champ des amendes administratives s'est fortement élargi. L'employeur s'expose dorénavant à des amendes administratives en cas de manquement, notamment, aux dispositions relatives aux durées et repos maximaux quotidien et hebdomadaire de travail, à l'obligation d'établir un décompte de la durée de travail lorsque les salariés ne sont pas soumis à un horaire collectif, aux dispositions relatives au salaire minimum de croissance ou aux minima conventionnels.

Le montant de l'amende administrative est, en principe, de 2 000 euros maximum et est appliqué autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le manquement. Ce montant est à mettre en perspective avec les contraventions pénales maximales encourues, se situant entre 450 et

1 500 euros par salarié (1), en fonction de l'infraction constatée. Outre le fait que peu de suites sont données par les juridictions répressives aux procès-verbaux transmis par l'inspection du travail, les quanta généralement prononcés sont très en deçà des montants maximums prévus par la loi.

**Quelle va donc être** la pratique de l'autorité administrative, la loi ayant pris le soin de préciser que le montant de l'amende devra tenir compte des circonstances, de la gravité du manquement, du comportement de son auteur ainsi que de ses ressources et de ses charges ?

La procédure aux fins de prononcer une amende administrative est simple. À la suite d'un contrôle, l'inspecteur du travail établit un rapport qu'il transmet au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le Direccte), seul compétent pour décider.

**Si ce dernier** décide de donner suite au rapport, il informe par

écrit la personne concernée, en principe l'employeur, des manquements reprochés et du montant de l'amende envisagée. L'employeur bénéficie alors d'un délai d'un mois, pouvant être prolongé dans certaines circonstances d'une même durée, pour faire part de ses observations. À réception des observations ou de l'expiration du délai, le Direccte, s'il décide de sanctionner, notifie à l'employeur sa décision motivée et émet le titre de perception de l'amende. Le Direccte informe en parallèle l'instance représentative du personnel concerné (CE ou CHSCT ou DP) de l'employeur.

**Le délai pour sanctionner** administrativement est de deux ans contre une prescription en matière contraventionnelle d'un an (2), courant dans les deux cas à compter de la date de commission du manquement. L'employeur conserve la possibilité d'exercer un recours contre la décision du Direccte devant le tribunal administratif.

Pour autant, il est important d'avoir à l'esprit que la voie pé-

nale n'est pas fermée. Même si une amende administrative ne peut être prononcée si des poursuites pénales sont engagées, tant qu'il n'y a pas de poursuite, le Direccte peut user de son droit. Il doit informer par tout moyen le procureur de la République des suites qu'il entend donner au rapport de l'inspecteur. Rien n'interdit au procureur de décider de poursuivre. Les sanctions pénales et administratives se cumulent dans la limite maximale de l'une des deux peines. Cependant, au regard du peu de suites données pénalement, il y a tout lieu de penser que cette situation de cumul devrait peu se présenter. Reste donc aujourd'hui à attendre les premiers contrôles afin de mesurer "l'utilisation" qui sera faite de ces amendes. ♦

1) 450 euros maximum pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe ; 750 euros pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe (par exemple : durée maximale quotidienne et durée maximale hebdomadaire) et 1 500 euros pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe (par exemple : durée du travail hebdomadaire maximale absolue, repos quotidien et hebdomadaire).

2) L'établissement d'un procès-verbal par l'inspection du travail interrompt la prescription.