

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Inspection du travail

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Direction générale du travail

Service animation territoriale
de la politique du travail

Instruction DGT n° 11 du 12 septembre 2012 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail

NOR : ETST1281263J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unités territoriales ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs et les contrôleurs du travail.

La présente instruction annule et remplace celle du 28 mars 2002. Cette nouvelle instruction actualise les règles applicables et harmonise les pratiques professionnelles liées aux évolutions du système d'inspection du travail et aux changements réglementaires et jurisprudentiels intervenus en matière de procédure pénale.

Elle a également pour finalité de soutenir l'action des agents de contrôle dans l'exercice de leur activité pénale et de faciliter ainsi la rédaction des procès-verbaux en renforçant leur qualité, notamment par la nécessaire rigueur des constats.

Depuis quelques années, le ministère a souhaité renforcer le soutien à l'action pénale au sein du système d'inspection du travail afin de garantir l'effectivité du droit et l'efficacité des contrôles. Dans cette perspective, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) assure, pour chaque région, le suivi des relations avec les autorités judiciaires et le responsable d'unité territoriale a pour mission de s'impliquer dans le ressort de chaque tribunal de grande instance pour instaurer une dynamique de collaboration avec les services judiciaires.

Au niveau national a été mis en place, en 2007, l'Observatoire des suites pénales (OSP), qui a pour but de recenser l'ensemble des procès-verbaux dressés et transmis à la justice depuis le 1^{er} janvier 2004 et d'en suivre les résultats, par une mise à jour permanente des suites données tant par les parquets que par les juridictions. Cet outil permet ainsi d'avoir des données précises et fiables sur la réalité de l'action pénale globale des services et des suites judiciaires.

À la fin de l'année 2011, la base recense plus de 50 000 procédures. Sur les trois dernières années, leur nombre a progressé de 400 procédures par an, soit en moyenne 6 % d'augmentation. Près de 70 % des procès-verbaux dressés de 2004 à 2006 par les agents de contrôle ont « une suite connue » dans la base informatique. Plus de la moitié de ces procédures donne lieu à des poursuites judiciaires, étant précisé que les affaires non poursuivies ont pu faire l'objet d'un classement pour un motif purement juridique, d'un dessaisissement ou d'une procédure alternative aux poursuites.

Le procès-verbal constitue donc pour l'inspection du travail un outil essentiel d'action. Son caractère dissuasif est incontestable. D'ailleurs, l'article L. 8112-1 du code du travail définissant les missions de l'inspection du travail évoque d'emblée le pouvoir de verbalisation.

Le procès-verbal doit, d'une part, participer à l'objectif, essentiel pour les services, d'obtenir le respect du droit et, d'autre part, permettre la sanction des infractions les plus graves. La réalisation de ces deux objectifs induit donc deux conséquences : toutes les autres voies doivent être mobilisées concurremment pour atteindre la mise en conformité et, dans certaines circonstances, la constatation des infractions par procès-verbal doit être envisagée systématiquement (à titre d'exemple, en cas d'accident grave ou mortel, de travail illégal, d'atteintes graves aux droits sociaux fondamentaux, d'obstacle aux fonctions, d'outrage ou de violence aux agents).

De la bonne utilisation du procès-verbal, de la qualité des constats, de la rapidité des transmissions des procédures au parquet et des bonnes relations avec les autorités judiciaires dépend l'efficacité du système d'inspection. La présente instruction a pour objet d'y contribuer.

Elle s'articule autour des six thèmes suivants :

- l'auteur du procès-verbal ;
- le constat d'infraction ;
- la qualification des infractions ;
- l'imputabilité ;
- la rédaction, la transmission et la conservation du procès-verbal ;
- les signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Le directeur général du travail,
J.-D. COMBEXELLE

SOMMAIRE

I. – L'AUTEUR DU PROCÈS-VERBAL

I.1. Principes généraux

I.2. Cas particuliers

II. – LE CONSTAT D'INFRACTION

II.1. La description des faits constatés

II.1.1. *La constatation des faits établissant l'assujettissement à l'élément légal*

II.1.2. *La constatation des faits établissant l'élément matériel de l'infraction*

a) *Généralités*

b) *Prescription de l'action publique*

II.1.3. *La constatation des faits établissant l'élément intentionnel*

II.1.4. *La prise en compte des observations de l'auteur présumé de l'infraction*

II.2. La force probante des constatations

II.3. Les modalités du constat

II.3.1. *Les dates et heures*

II.3.2. *Les lieux*

a) *Principes généraux*

b) *Constat dans les locaux habités*

II.4. Le recueil de déclarations à l'occasion des constats

II.4.1. *Les règles générales de recueil des déclarations*

II.4.2. *Les procès-verbaux d'audition en matière de travail illégal*

III. – LA QUALIFICATION DES INFRACTIONS

III.1. Principes généraux

III.2. Principe de multiplicité des amendes

III.2.1. *En matière délictuelle*

III.2.2. *En matière contraventionnelle*

IV. – L'IMPUTABILITÉ

IV.1. Les principes de l'imputabilité de l'infraction

IV.1.1. *Le fait personnel*

IV.1.2. *Personne morale et personne physique*

IV.2. Détermination de la personne pénalement responsable

IV.2.1. *En fonction de la structure juridique de l'entreprise*

IV.2.2. *En cas d'intervention de plusieurs entreprises*

IV.3. Imputabilité de l'infraction à d'autres personnes que l'employeur ou son représentant

IV.4. Incidence de la délégation de pouvoir

V. – LA RÉDACTION, LA TRANSMISSION ET LA CONSERVATION DU PROCÈS-VERBAL

V.1. Établissement du procès-verbal en cas d'infractions multiples

V.2. La forme du procès-verbal

V.2.1. *Le préambule*

V.2.2. *Les constats*

V.2.3. *La qualification*

V.2.4. *L'imputabilité*

V.2.5. *Renseignements complémentaires*

V.2.6. *La clôture du procès-verbal*

V.2.7. *Le délai d'établissement du procès-verbal*

V.2.8. *L'information des personnes visées par le procès-verbal*

V.3. La transmission du procès-verbal

- V.3.1. *Le rôle de la DIRECCTE*
- V.3.2. *Les délais de transmission*
- V.3.3. *Les destinataires du procès-verbal*
- V.3.4. *Le suivi des procès-verbaux*
- V.3.5. *La conservation des procès-verbaux*

V.4. L'information des personnes intéressées par le procès-verbal**VI. – LES SIGNALEMENTS AU TITRE DE L'ARTICLE 40 DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE****VII. – MISE EN APPLICATION DE LA PRÉSENTE INSTRUCTION**

ANNEXE I. – Modèle de procès-verbal

ANNEXE II. – Les destinataires des procès-verbaux de l'inspection du travail

ANNEXE III. – Modèle de lettre d'information au titre de l'article L. 8113-7 du code du travail

I. – L'AUTEUR DU PROCÈS-VERBAL**I.1. Principes généraux**

La compétence de l'auteur du procès-verbal est déterminée par son grade et sa fonction, mais aussi par la nature des faits et le lieu où l'infraction est commise.

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs 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, à certaines dispositions d'autres codes (1), de textes non codifiés (2) relatifs au régime du travail et de certaines dispositions conventionnelles.

Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail placés sous leur autorité (art. L. 8112-5 du code du travail) et les autres fonctionnaires de contrôle assimilés chargés de l'inspection du travail constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Les agents de contrôle ont compétence pour dresser procès-verbal dans la circonscription territoriale où ils ont été affectés. Toutefois, cette compétence s'exerce au plan géographique et/ou thématique dans le cadre des règles de fonctionnement des services. Celle-ci est principalement 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.

Le pouvoir de dresser procès-verbal appartient à tout agent chargé de fonctions de contrôle, c'est-à-dire non seulement aux inspecteurs et aux contrôleurs du travail affectés en section d'inspection mais également à ceux qui, en fonction d'attributions particulières, ont à connaître des infractions à la législation du travail, comme les inspecteurs et contrôleurs spécialisés, par exemple dans le contrôle du travail illégal, du transport en réseau ou de certains secteurs d'activité spécifiques.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) a compétence pour définir la délimitation et la localisation des sections d'inspection (art. R. 8122-4 du code du travail), sauf en ce qui concerne les sections dépassant le cadre de la région, qui relèvent du pouvoir du ministre. La nomination de tel ou tel inspecteur ou contrôleur dans telle ou telle section relève du pouvoir du DIRECCTE, qui peut toutefois déléguer sa signature.

Ainsi, le DIRECCTE créant un service spécialisé de contrôle peut y affecter des inspecteurs ou contrôleurs du travail auxquels sont confiées des missions spécifiques. Dans ce cadre, ils disposent d'une compétence d'action territoriale pouvant être étendue au département, voire à plusieurs départements d'une même région. 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. Les inspecteurs du travail doivent avoir prêté serment au préalable et les noms des inspecteurs et des contrôleurs affectés à ces missions doivent être publiés au recueil des actes administratifs dans le cadre de la décision du DIRECCTE. La décision administrative doit mentionner le cadre de leurs missions.

Sur la base de ces principes, sont compétents pour constater les infractions à la réglementation du travail les agents de contrôle chargés d'une mission d'inspection du travail. Cette règle a été rappelée par le Conseil d'État (3) : « Le directeur départemental, qui n'est pas investi des missions de police judiciaire, ne saurait se substituer aux inspecteurs du travail dans la constatation par voie de procès-verbal des infractions. »

Néanmoins, la chambre criminelle de la Cour de cassation considère aussi que le procès-verbal établi par un directeur adjoint du travail chargé d'une mission d'inspection du travail fait foi jusqu'à preuve contraire (4).

Les directeurs du travail, directeurs adjoints, inspecteurs du travail et contrôleurs du travail participant à une action d'inspection du travail dans le département, soit dans le cadre d'une action collective concertée, soit par intérim, sont également compétents pour constater les infractions (5).

(1) Notamment le code de la sécurité sociale, le code de la santé publique, le code de la consommation, le code de commerce, le code de l'environnement, le code de l'urbanisme, le code pénal, le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le code rural et de la pêche maritime, le code des transports.

(2) Par exemple la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif, l'ordonnance n° 58-1310 du 23 décembre 1958 en matière de transports routiers.

(3) CE 3 octobre 1997, n° 161520.

(4) Cass. Crim. 27 mai 1999, n° 98-83535.

(5) Cass. Crim. 16 septembre 2003, n° 02-8661.

La compétence de l'inspection du travail n'est pas exclusive : l'article L. 8112-1, alinéa 2, du code du travail articule les pouvoirs des officiers et agents de police judiciaire avec ceux de l'inspection du travail, puisque ce texte pose le principe d'une compétence commune de l'inspection du travail et de la police judiciaire pour les infractions à la réglementation du travail.

Le DIRECCTE est chargé des relations avec l'autorité judiciaire (art. R. 8122-1 du code du travail (1)). Les relations entre la DIRECCTE, ses services et le parquet font l'objet d'une instruction commune du ministre chargé de la justice et du ministre chargé du travail.

Enfin, concernant le contrôle de la formation professionnelle, l'article L. 6361-5 du code du travail dispose que le contrôle de la formation professionnelle continue est inclus dans les attributions des inspecteurs du travail (2). Cependant, la verbalisation par les agents de contrôle de la formation professionnelle affectés en service régional de contrôle (3), quel que soit leur statut, obéit à des règles spécifiques et non à celles résultant des conventions n° 81, n° 129 et n° 178 de l'Organisation internationale du travail et ne relève pas de la présente instruction.

I.2. Cas particuliers

Par application de l'article L. 8113-8 du code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne sont pas habilités à dresser procès-verbal à l'encontre de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs.

Il est toutefois possible de mettre en œuvre la procédure prévue à l'article R. 8113-6 du code du travail (consignation dans un registre spécial ; le directeur de l'établissement a un délai pour faire connaître les suites données).

De plus, dans toutes les hypothèses dans lesquelles la réglementation du code du travail est applicable mais où l'agent de contrôle ne peut pas dresser procès-verbal, les dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale restent applicables (*cf.* partie VI *infra*).

Sont tout particulièrement concernés :

- les établissements publics d'enseignement technique ou professionnel soumis à certaines dispositions de la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité (art. L. 4111-3 du code du travail) ;
- les établissements d'hospitalisation publique (établissements de santé, maisons de retraite publiques) soumis aux dispositions de la quatrième partie du code du travail (art. L. 4111-1 [3°] du code du travail) (4) ;
- les maîtres d'ouvrages publics soumis aux règles relatives à la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (art. L. 4531-1 et L. 4531-2) et aux règles relatives aux obligations des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage en matière de travail dissimulé (art. L. 8222-1 et suivants) et d'emploi d'étrangers sans titre de travail (art. L. 8254-1 et suivants).

Néanmoins, en ce qui concerne les maîtres d'ouvrages publics, il convient de rappeler qu'en vertu de l'article 121-2 du code pénal, l'État est irresponsable pénalement. Quant aux collectivités territoriales et leurs groupements, elles ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public. Cette notion relève de l'interprétation des magistrats et les poursuites pénales seront ou non engagées, en fonction de la nature de l'ouvrage concerné.

En revanche, les agents de contrôle peuvent exercer la plénitude de leurs prérogatives dans les établissements à caractère industriel ou commercial qui dépendent d'une collectivité publique, quelle qu'elle soit.

II. – LE CONSTAT D'INFRACTION

L'objectif du procès-verbal est de rassembler dans un document l'ensemble des données qui permettront au parquet de poursuivre l'auteur de l'infraction et à la juridiction pénale de le condamner.

Certaines de ces données sont indispensables, d'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 finale, est le constat de l'infraction, c'est-à-dire la mention des faits personnellement constatés par l'agent verbalisateur (art. 429 du code de procédure pénale).

II.1. La description des faits constatés

La constatation de l'infraction par procès-verbal est la description écrite, précise et détaillée du ou des faits qui la caractérisent, et que l'agent de contrôle a constaté personnellement. L'agent doit ainsi relater ce qu'il a vu, entendu et ce dont il s'est rendu compte par lui-même. Cependant, dans certaines situations, et notamment lorsque les faits sont antérieurs au contrôle, l'agent doit vérifier que ceux-ci ont existé à un moment donné.

Ces constatations doivent permettre aux magistrats du parquet, puis aux magistrats du siège, qui ne sont pas allés sur place, de disposer de tous les éléments leur permettant d'appréhender le plus concrètement possible la réalité des faits et d'apprécier la caractérisation de l'infraction. Les approximations, les suppositions et les déductions qui ne sont pas des constats doivent être formellement écartées.

Des éléments pertinents d'un procès-verbal peuvent être fournis ou rapportés par d'autres services, à condition que ces éléments soient corroborés par les constats recueillis personnellement par l'agent de contrôle (5).

Cette situation se rencontre également lorsque la législation organise la coopération et l'échange d'informations entre services (6) ou encore lorsqu'elle institue un appui technique pour les agents de contrôle (ingénieur de prévention, médecin inspecteur du travail).

(1) Article R. 8122-1 du code du travail : « dans le cadre des directives du directeur général du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi : (...) 5° Est chargé des relations avec les autorités judiciaires, sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail ».

(2) Cass. Crim. 14 octobre 2008, n° 07-84365.

(3) Articles L. 6361-1 et 4, L. 6362-1, L. 6362-8, L. 6363-1 du code du travail.

(4) Ces établissements sont néanmoins exclus des dispositions pénales énumérées à l'article L. 4741-6.

(5) Cass. Crim 26 septembre 2000, n° 99-86454.

(6) Par exemple en matière de travail illégal : article L. 8271-2 du code du travail ; en matière de lutte contre les discriminations avec le défenseur des droits.

Elle se rencontre enfin lorsque ces constatations proviennent d'autres organismes de contrôle ou de prévention (1).

Dans toutes ces hypothèses, il convient de mentionner dans le corps du procès-verbal les différents éléments de constats nécessaires à la matérialisation de l'infraction, en indiquant précisément quelle en est la source, et, le cas échéant, de joindre ces documents en annexe au procès-verbal.

Par ailleurs, lorsque les constatations sont le fait de plusieurs agents de l'inspection du travail, 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 (art. 429 du code de procédure pénale).

Ces constatations 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.

II.1.1. *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, ou l'activité en cause, soit bien assujetti à l'obligation ou à l'interdiction qui fonde l'infraction.

Il est indispensable d'apporter les éléments qui vont permettre de démontrer l'assujettissement de l'entreprise aux dispositions dont la violation est relevée dans le procès-verbal.

La plupart des textes d'incrimination du code du travail sont liés à l'emploi de salariés. Il convient, dans ces hypothèses, de mentionner l'emploi d'un ou de salariés et, dans tous les cas où cela s'avère nécessaire, d'en préciser le nombre (ex. : infraction liée à un seuil d'effectifs : institutions représentatives du personnel, coordination santé et sécurité sur les chantiers du BTP...).

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 des infractions visées. Cette précision est indispensable pour déterminer le nombre d'infractions et d'amendes encourues (*cf. infra* partie III). Si ceci est impossible, l'agent doit en indiquer les raisons et décrire le plus précisément possible les salariés concernés, ainsi que leurs conditions matérielles d'activité (vêtements, outils, situation de travail...). Par ailleurs, dans l'hypothèse où un grand nombre de salariés serait concerné par l'infraction, l'agent de contrôle peut joindre un tableau ou tout document mentionnant les identités des salariés.

En revanche, il est parfois nécessaire de préciser les situations dans lesquelles des règles particulières s'appliquent :

- dans les situations de fausse sous-traitance, les constats devront permettre d'établir l'assujettissement du donneur d'ordre aux règles du code du travail ;
- dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur est également assujetti dès lors qu'il occupe des stagiaires ou toute autre personne placée, à quelque titre que ce soit, sous son autorité (art. L. 4111-5 du code du travail). Il en est de même lorsqu'il occupe des stagiaires de la formation professionnelle continue non titulaires d'un contrat de travail, tels que définis à l'article L. 6313-1 du code du travail, et qui bénéficient, pendant leur durée de présence dans l'entreprise, des dispositions relatives à la durée du travail (à l'exception des heures supplémentaires), au repos hebdomadaire et à la santé et à la sécurité (art. L. 6343-1 du code du travail) ;
- en outre, certains textes prévoient des conditions d'assujettissement supplémentaires :

Exemples :

- les seuils d'effectifs des institutions représentatives du personnel (où cet élément présente un caractère obligatoire) ;
- l'existence du mandat dans les délits d'entrave ;
- la date d'acquisition des équipements de travail dans certains délits liés à la sécurité ;
- la nature des travaux pour les délits à la sécurité du bâtiment ;
- l'activité professionnelle pour les contraventions aux salaires conventionnels étendus par arrêté d'extension.
- par ailleurs, les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs, lorsqu'ils sont eux-mêmes occupés à travailler sur un chantier du bâtiment et de génie civil, peuvent également être verbalisés dans les conditions fixées par l'article L. 4535-1 du code du travail (2) ainsi que pour les travaux en hauteur dans les arbres (art. 717-8 du code rural et de la pêche maritime) ;
- dans d'autres hypothèses, l'assujettissement à l'élément légal dépend de la qualité de l'auteur de l'infraction. Il appartient donc en conséquence à l'agent de contrôle d'établir ces conditions d'assujettissement à l'élément légal.

Exemples :

- maître d'ouvrage (art. L. 4531-1 du code du travail) ;
- constructeur d'équipements de travail (art. L. 4311-1 du code du travail) ;
- fabricants et importateurs de substances ou préparations dangereuses (art. L. 4411-4 du code du travail).

(1) Services de prévention des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), services de santé au travail, Autorité de sûreté nucléaire (ASN), directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)...

(2) Notamment en ce qui concerne le respect de certains principes généraux de prévention, la prévention des risques chimiques, des risques électriques, des risques hyperbares...

- enfin, les entreprises étrangères intervenant en France dans le cadre de prestations de services transnationales et détachant des travailleurs salariés (art. L. 1261-1 et suivants du code du travail) ne sont assujetties, en matière de conditions de travail, qu'aux seules dispositions fixées à l'article L. 1262-4 du code du travail (1).

II.1.2. La constatation des faits établissant l'élément matériel de l'infraction

La complexité de certaines situations de travail ainsi que celle, dans certains cas, de la législation qui leur est applicable impliquent de la part de l'auteur du procès-verbal, un effort tout particulier d'explication, de pédagogie et de clarté de l'expression. Une attention particulière doit être portée à la rédaction de la partie du procès-verbal relative aux constats qui décrivent et établissent l'élément matériel de l'infraction. C'est l'élément majeur du procès-verbal, dont la qualité conditionne largement la suite de la procédure.

a) Généralités

L'élément matériel est constitué soit par la commission de faits contraires à l'obligation ou à l'interdiction visée par le texte, soit par une omission ou une carence. Pour établir l'élément matériel de l'infraction, les agents de contrôle doivent procéder à un travail d'enquête, de collecte et d'analyse. Les faits constitutifs de l'infraction, en particulier dans le domaine de la santé et 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.

Exemple : pour une infraction liée à un accident du travail survenu sur un équipement de travail, il est nécessaire de préciser :

- les caractéristiques de l'équipement de travail : marque ou nom commercial, type de machine, numéro de série, constructeur, année de construction ; dates d'achat, de mise en service, de modifications éventuelles par l'utilisateur ; machine neuve ou d'occasion... ;
- les circonstances de l'accident du travail : nature des tâches effectuées lors de l'accident, description précise de la partie de la machine non conforme à l'origine de l'accident, lieu de l'infraction, description des mesures de protection collective et individuelle... ;
- la qualification et le nom de la victime, les éléments complémentaires tels que le statut du salarié, la formation à la sécurité, la durée du travail...

Les termes techniques empruntés au vocabulaire professionnel doivent être expliqués, par exemple : « Une toupe est une machine à bois équipée d'un outil tournant à très grande vitesse destinée à façonner des pièces de bois. »

Dans ces domaines, l'utilisation de croquis et de schémas, ou la communication de plans, ne peut qu'être recommandée. Lorsque les circonstances, la technicité ou la complexité des faits le justifient, l'utilisation de photographies peut être utile pour illustrer les constats opérés. Les photographies ne sauraient cependant s'y substituer. Elles doivent être datées et légendées. L'utilisation des photographies ne doit pas porter atteinte à l'interdiction de divulguer des secrets de fabrication et les procédés d'exploitation (art. L. 8113-10 du code du travail).

Pour certaines infractions, il est nécessaire de constituer le faisceau de faits et de circonstances susceptibles de les 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 d'élément matériel peut revêtir plusieurs dimensions : description d'une situation de travail, d'un équipement de travail, d'un comportement, de différents documents (ex. : contrats de travail, documents de décompte de la durée du travail...), de défaut de procédure.

Certains délits d'entrave ou d'obstacle peuvent être établis sur la base de propos (refusant un droit, inexacts, injurieux, menaçants...) tenus par leur auteur. De même, le délit de marchandage, les délits de harcèlement sexuel ou moral, certaines formes de discrimination peuvent être établis en grande partie sur la base de propos et de déclarations. Ces propos et déclarations doivent être rapportés de façon littérale.

Il est indispensable pour les agents de relire, après les premiers constats, le texte de l'article transgressé pris dans son contexte général pour ne pas omettre de constater l'ensemble des faits indispensables à la preuve de l'infraction et d'examiner les cas éventuels de dérogation.

Exemple : pour une infraction concernant des travaux réalisés à partir d'un plan de travail non pourvu des dispositifs de protection collective mentionnés à l'article R. 4323-59 du code du travail :

- il est nécessaire de mentionner dans le procès-verbal que, d'une part, rien ne s'opposait à la mise en œuvre des dispositifs de protection collective imposés par la réglementation ;
- et que, d'autre part, les conditions fixées à l'article R. 4323-61 du code du travail relatives à l'utilisation des protections individuelles n'étaient pas remplies non plus car ces protections individuelles n'étaient pas présentes, pas mises à disposition sur le chantier, ou inutilisables.

Ces constats empêcheront en effet de faire valoir, par la suite, l'absence d'infraction aux dispositions de l'article R. 4323-59 du code du travail au motif que l'on se trouvait dans les circonstances prévues à l'article R. 4323-61 du code du travail.

b) Prescription de l'action publique

Il convient dès ce stade de vérifier que les faits ne sont pas couverts par la prescription de l'action publique. Celle-ci 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 donc être rappelée d'une manière précise (cf. *infra* : « le délai d'établissement du procès-verbal »).

(1) Notamment en matière de santé et sécurité au travail, de durée du travail, de repos, de libertés individuelles et collectives, de discrimination, de grève, de salaire minimum et de travail illégal.

Le législateur a prévu une interruption du délai de prescription en cas de survenance d'actes d'instruction ou de poursuite (art. 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 » (1). 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, et non celle du contrôle, est la date essentielle du point de vue de la prescription. Un procès-verbal doit être rédigé, daté et signé, c'est-à-dire clos, pour constituer un acte de procédure valable. Dès lors, l'effet interruptif du procès-verbal ne peut être acquis que lors de sa clôture.

Il est donc impératif, particulièrement en matière contraventionnelle, de rédiger et de clore les procès-verbaux dans les meilleurs délais, le délai séparant la date de commission des faits de la date de clôture du procès-verbal ne devant pas être supérieur au délai de prescription.

Exemple : pour un procès-verbal clos le 1^{er} octobre 2012, seules les infractions commises après le 1^{er} octobre 2011 (contraventions) ou après le 1^{er} octobre 2009 (délits) pourront être poursuivies.

La date de transmission du procès-verbal au procureur de la République est, quant à elle, sans incidence sur le cours de la prescription, qu'elle n'interrompt pas. Là aussi, cette transmission devra donc avoir lieu dans les meilleurs délais afin d'éviter tout risque de prescription de l'action publique.

II.1.3. *La constatation des faits établissant l'élément intentionnel*

L'élément intentionnel de l'infraction doit être démontré pour tous les délits (art. 121-3, alinéa 1, du code pénal). Les contraventions du code du travail ne sont pas concernées par cette exigence, l'intentionnalité n'étant pas requise conformément aux dispositions de l'article 121-3 du code pénal.

L'élément intentionnel se définit comme la conscience d'enfreindre la loi pénale.

Nul n'étant censé ignorer la loi, la démonstration de l'élément matériel de l'infraction suffit à caractériser l'élément intentionnel pour la très grande majorité des infractions visées dans le code du travail.

La jurisprudence déduit donc l'élément intentionnel « de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire » (2). C'est notamment le cas des délits fondés sur le manquement à une obligation particulière, précise ou formelle, tels que par exemple les délits en matière de sécurité, de travail temporaire, d'emploi illicite de travailleurs étrangers (vérification de la situation auprès de la préfecture) et en matière de travail dissimulé (vérification de la situation du cocontractant).

Il incombe « au chef d'entreprise de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées dans le code du travail ou les règlements pris pour son application en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs » (3). Le « chef d'entreprise » ou « employeur » (art. L. 4741-1 du code du travail) ne peut donc s'exonérer de sa responsabilité pénale en alléguant de sa bonne foi ou de son ignorance de la législation.

En revanche, pour d'autres délits, l'élément intentionnel ne peut être déduit seulement de la violation constatée de la règle. La preuve d'une volonté consciente d'enfreindre une prescription légale doit être rapportée (délit de discrimination, délit de marchandage, délit de recours aux services de celui qui exerce un travail dissimulé...). L'agent verbalisateur doit, dans la plupart des cas, démontrer cette intentionnalité en recourant à la technique du faisceau d'indices, laquelle consiste à accumuler les indices et à recueillir les faits, les écrits, les témoignages, les coïncidences dont le rapprochement permet de conclure à l'établissement de l'élément intentionnel.

Ainsi, par exemple, pour caractériser le délit d'obstacle, il convient de démontrer la volonté manifeste de l'employeur de s'opposer au contrôle, le simple retard dans la production des documents ne suffisant pas à constituer le délit.

De même, le rappel d'observations antérieures de l'inspection du travail à un maître d'ouvrage ou à un donneur d'ordres est un complément utile pour caractériser, par exemple, l'élément intentionnel du recours sciemment à une personne effectuant un travail dissimulé.

Le constat de l'élément intentionnel doit strictement se limiter aux faits. L'agent de contrôle n'a pas, à ce stade de la rédaction des constats, à analyser ou commenter l'élément intentionnel mais uniquement à relater les faits constatés.

Il est recommandé, dans tous les cas, à l'agent de contrôle de joindre au procès-verbal les observations antérieures et les éventuels échanges de correspondances entre l'employeur verbalisé et l'inspection du travail (courriers d'observations, mises en demeure préalables, refus d'obtempérer suite à une décision d'arrêt temporaire des travaux...), les interventions du CHSCT ou du service de santé au travail et d'apporter toutes précisions sur l'attitude de l'employeur. Ces éléments pourront en effet, faire ressortir la négligence et/ou une particulière « mauvaise foi » susceptibles d'avoir une incidence sur la qualification pénale et la sanction des faits répréhensibles.

II.1.4. *La prise en compte des observations de l'auteur présumé de l'infraction*

Afin de renforcer l'objectivité des constats, il peut être utile à l'agent de contrôle d'en porter les premiers éléments à la connaissance de l'auteur présumé de l'infraction en cours d'enquête, selon les modalités qui lui semblent les plus appropriées.

(1) Cass. Crim. 26 novembre 1985, n° 84-93304.

(2) Cass. Crim. 25 mai 1994, n° 93-8518.

(3) Cass. Crim. 22 mai 1973, n° 72-90777.

Il est alors recommandé à l'agent d'intégrer dans le procès-verbal les observations et les arguments communiqués en défense (ex. : déclarations verbales, éléments de réponse et/ou documents fournis par l'employeur de sa propre initiative).

La mention de ces éléments dans le procès-verbal, accompagnée d'une analyse de l'agent verbalisateur, s'avère en effet particulièrement utile tant pour la caractérisation de l'infraction que pour les suites réservées à ce dernier, dans la mesure où elle sera de nature à éclairer les autorités judiciaires et à faciliter la mise en mouvement de l'action publique.

II.2. La force probante des constatations

Par 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. 8113-7 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.

S'agissant du délit d'outrage, seul un officier ou un agent de police judiciaire est habilité à le constater par procès-verbal. Un agent de l'inspection du travail peut le constater par procès-verbal, mais ce dernier n'aura pas de force probante (1).

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 (art. 429 du code de procédure pénale).

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 témoignage.

La force probante ne peut être contredite que par la preuve contraire apportée par la personne mise en cause dans le procès-verbal. Un simple doute manifesté par le juge sur la réalité des infractions ne saurait constituer la preuve contraire des faits établis (2). Le juge ne peut relaxer non plus sur les seules dénégations du prévenu (3). 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 force probante n'est pas altérée par le fait que l'agent de contrôle ne s'est pas rendu sur les lieux de l'accident le jour même de l'accident du fait de son indisponibilité, ou s'il s'est référé, pour la description des circonstances de fait, au rapport de synthèse établi par la gendarmerie, et qu'il a lui-même mené ses propres investigations (cf. *supra* II.1).

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. Les modalités du constat

II.3.1. Les dates et heures

Ces points doivent être impérativement mentionnés dans la mesure où ils permettent d'avoir une vision précise de la chronologie des faits. Ils font foi jusqu'à preuve contraire.

II.3.2. Les lieux

a) Principes généraux

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, sous les réserves indiquées ci-dessous.

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, peut être la circonscription habituelle où officie l'agent dès lors qu'au moins un des éléments constitutifs de l'infraction est commis dans son ressort de compétence (4). 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.

La Cour de cassation a cependant précisé les conditions dans lesquelles les infractions peuvent être relevées (5) :

- les éléments constitutifs de l'infraction doivent avoir été rassemblés et portés à la connaissance de l'agent de contrôle en vertu de son pouvoir d'enquête exercé dans le cadre de sa compétence territoriale, c'est-à-dire en rapport direct avec sa mission de contrôle des établissements situés dans son secteur d'inspection ;

(1) Cass. Crim. 6 février 2007, n° 06-83356.

(2) Cass. Crim. 28 mai 1991, n° 90-82359.

(3) Cass. Crim. 23 décembre 1957, *Bull. Crim.* n° 877.

(4) Cass. Crim. 7 octobre 1987, n° 86-95847.

(5) Cass. Crim. 9 décembre 2003, n° 03-80781.

- la demande de communication des pièces caractérisant l'infraction, en l'occurrence une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, doit avoir été réalisée en lien avec l'activité de contrôle de l'établissement.

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, dans le cadre d'une coordination organisée (en fonction notamment de la nature de l'infraction et des constats nécessaires). À cet égard, il convient de veiller à ce qu'une seule procédure soit adressée au parquet, synthétisant les éléments recueillis par chacun des agents. Le choix de l'unité territoriale chef de file sera effectué en fonction des circonstances de l'espèce.

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.

b) Constat dans les locaux habités

La constatation des infractions dans les locaux habités requiert la plus grande vigilance de la part des agents.

En effet, l'article L. 8113-1 du code du travail définissant le droit d'entrée des agents de contrôle dans les locaux de travail prévoit une restriction. Ainsi, le troisième alinéa de cet article précise que, « lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir obtenu l'autorisation des personnes qui les occupent ». Les mêmes règles s'appliquent à l'accès aux locaux d'hébergement collectif. Il conviendra que l'agent mentionne cette autorisation dans le corps du procès-verbal.

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 (1).

La notion de domicile privé ou de locaux habités comprend aussi les dépendances de ce lieu qui se trouvent à proximité de la demeure tels que les cours, parcs et jardins clos qui en constituent le prolongement, quels que soient leur affectation et le titre en vertu duquel cette personne les occupe. Le code du travail ne prévoyant aucune distinction entre les locaux ouverts et fermés, il apparaît dès lors nécessaire que les agents de contrôle sollicitent l'autorisation des occupants dans les deux cas, peu important par ailleurs que les portes y donnant accès soient ouvertes ou battantes.

Cette pratique, qui permet une meilleure sécurité juridique des procédures, n'interdit pas aux agents de contrôle de constater depuis l'extérieur, à travers une fenêtre ou depuis le couloir de l'immeuble, lorsque la porte de l'habitation est ouverte, des infractions qui se commettent dans ces locaux (2).

II.4. Le recueil de déclarations à l'occasion des constats

II.4.1. Les règles générales de recueil des déclarations

L'article 12 de la convention n° 81 de l'OIT « 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'article 15c de la même convention 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 ».

Ainsi, 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 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 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, dans de tels cas, 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 peut pas être constitutif d'un délit d'obstacle). Mention de cet avertissement est portée dans le procès-verbal.

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 description des conditions de survenance d'un accident du travail, la discrimination, le harcèlement (sexuel ou moral), la dissimulation d'heures de travail, la recherche de la véritable nature des contrats conclus entre les parties –, le recueil des déclarations des salariés concernés ou témoins des faits peut s'avérer indispensable.

(1) Cass. Crim. 4 janvier 1994, n° 92-86290. 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. »

(2) Cass. Crim. 2 mars 2004, n° 03-83299.

Il est essentiel aussi, 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 agents de contrôle ne sont pas des témoignages au sens du code de procédure pénale.

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 par les autorités judiciaires.

En matière de lutte contre le travail illégal, et notamment concernant l'emploi d'étrangers sans titre ou le contrôle de la réglementation sur le détachement transnational de travailleurs, le recueil des déclarations émanant des personnes de nationalité étrangère et ne s'exprimant ou ne comprenant pas le français peut s'effectuer avec l'aide d'un interprète assermenté. (art. L. 8271-3 du code du travail). Si l'absence d'interprète n'a pas pour effet d'altérer la validité du procès-verbal, la traduction par un interprète assermenté est de nature à conforter les constats et la valeur des déclarations.

À noter que dans certains cas, dans le cadre des enquêtes consécutives à un accident grave ou mortel du travail, il peut être utile de solliciter du parquet la transmission des procès-verbaux d'auditions de témoins auxquelles les officiers ou agents de police judiciaire (police ou gendarmerie) ont procédé au cours de leurs propres enquêtes préliminaires ouvertes pour blessures ou homicides involontaires. Une telle transmission permet de prendre connaissance des déclarations des personnes auditionnées « à chaud » et, dans certains cas, d'éviter que certains témoins soient entendus plusieurs fois sur des mêmes faits.

II.4.2. *Les procès-verbaux d'audition en matière de travail illégal*

L'article L. 8271-6-1 du code du travail prévoit la possibilité d'établir des procès-verbaux d'audition, dans les enquêtes relatives à la lutte contre le travail illégal. Cette audition, qui est une possibilité offerte aux agents de contrôle et non une obligation, peut se dérouler en quelque lieu que ce soit (lieu du contrôle, postérieurement dans des locaux administratifs...) et nécessite le consentement de la personne entendue.

La personne entendue peut être un employeur ou son représentant, un salarié ou toute personne susceptible de fournir des informations utiles à l'enquête. À l'issue de l'audition, la personne interrogée et l'agent de contrôle doivent signer le procès-verbal, qui sera daté. Ces règles sont les seules devant être impérativement respectées par l'agent de contrôle, aucune autre disposition du code de procédure pénale n'étant applicable. S'agissant de l'audition de personnes ne maîtrisant pas la langue française, il est recommandé de recourir à un interprète assermenté comme indiqué précédemment ; son intervention sera mentionnée dans le procès-verbal d'audition. Dans ce cas, la signature de l'interprète devra figurer également sur le procès-verbal d'audition.

III. – LA QUALIFICATION DES INFRACTIONS

III.1. Principes généraux

Les constats doivent être suivis d'une analyse juridique, dont le développement dépend de la nature des faits, qui doit permettre leur qualification pénale. Cette analyse est un avis soumis à l'appréciation des magistrats du ministère public et du siège. Cette analyse juridique est rédigée dans une partie spécifique du procès-verbal et ne doit en aucun cas être mêlée aux constatations dont elle ne partage pas le caractère probant.

L'agent de contrôle commence par rappeler, pour chacune des infractions relevées, le droit applicable (assujettissement, textes d'incrimination et peines encourues). Il fait référence aux articles du code du travail ou à tout autre texte de nature législative ou réglementaire, dès lors qu'un texte lui donne compétence pour relever procès-verbal. Il est indispensable d'expliquer l'articulation ou l'enchaînement entre les textes législatifs et réglementaires, notamment lorsque sont visés des textes non codifiés.

Par ailleurs, très souvent, il peut s'avérer utile de joindre une illustration de situations conformes à la réglementation et/ou des documents élaborés par des organismes de prévention. Ces documents facilitent la compréhension de la situation de travail ou de l'accident du travail par les magistrats, sans toutefois pouvoir remplacer les constatations personnelles des agents de contrôle et leur force probante.

Il convient également d'établir la relation entre les textes d'incrimination et les textes de répression afin de faciliter le traitement judiciaire et de rappeler le régime spécifique de multiplication des amendes.

L'agent de contrôle propose ensuite une qualification pénale, en reformulant de manière synthétique les éléments constitutifs des infractions relevées (éléments matériels et intentionnels). La mention de décisions faisant jurisprudence se rapprochant du cas d'espèce peut, le cas échéant, accompagner la démonstration.

De la qualification des infractions dépendra le régime de la répression, qui connaît des particularités notables en matière de droit du travail.

III.2. Principe de multiplicité des amendes

III.2.1. *En matière délictuelle*

Le principe est la règle du non-cumul des peines de même nature.

En droit pénal du travail, ce principe connaît une exception. Chaque fois que le texte le prévoit expressément, les sanctions pécuniaires, et notamment celles applicables à la plupart des infractions en matière de santé et de sécurité sur le fondement de l'article L. 4741-1 du code du travail, sont appliquées « autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la ou les infractions, indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal ».

Cependant, dans le cas où un même salarié est concerné par plusieurs délits de même nature (exemple : chute de hauteur et absence de formation à la sécurité), il n'y a pas lieu à cumul d'amendes pour ce salarié.

Lorsque le texte ne le prévoit pas, une seule peine d'amende est encourue, quel que soit le nombre de salariés concernés.

III.2.2. *En matière contraventionnelle*

Le principe est la règle du cumul des peines d'amende.

S'agissant des contraventions des quatre premières classes, pour lesquelles la récidive n'est pas possible, le cumul est intégral.

S'agissant des contraventions de cinquième classe, le cumul des amendes est également intégral, sauf si le texte contient la mention : « en cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de la récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions ». Dans l'hypothèse où le texte contient cette mention, le cumul n'est intégral qu'en cas de récidive (1).

Afin de permettre aux magistrats de déterminer le nombre d'amendes encourues, il convient de rappeler le nombre de salariés concernés par chaque infraction, dont les identités ont été mentionnées dans les constats (*cf. supra* partie II) (2).

IV. – L'IMPUTABILITÉ

IV.1. Les principes de l'imputabilité de l'infraction

IV.1.1. *Le fait personnel*

L'article 121-4 du code pénal prévoit qu'est auteur de l'infraction « la personne qui commet les faits incriminés » ou tente de les commettre (s'il s'agit d'un crime ou d'un délit, lorsque la loi le prévoit). De même, l'article 121-1 de ce même code précise que : « Nul n'est responsable que de son propre fait ».

Ce principe fondamental suppose l'existence d'un lien entre l'infraction et le « fait personnel » de la personne poursuivie. Ce fait personnel peut consister en un acte positif mais également en une faute d'omission, de négligence, d'inattention ou d'imprudence.

La responsabilité pénale du chef d'entreprise est spécifique. En effet, le dirigeant peut être déclaré pénalement responsable des faits qu'il a personnellement commis, mais également de ceux commis par les salariés placés sous son autorité.

Cette responsabilité pénale en raison d'actes matériels commis par une autre personne suppose non seulement la méconnaissance par le préposé d'une disposition du code du travail mais également l'existence d'une faute personnelle imputable au dirigeant.

Le dirigeant ne pourra être exonéré de sa responsabilité qu'en démontrant notamment une désobéissance soudaine d'un exécutant et l'absence de faute personnelle qui lui soit imputable, ou une délégation de son pouvoir (3).

IV.1.2. *Personne morale et personne physique*

L'article 121-2 du code pénal détermine les conditions d'engagement de la responsabilité des personnes morales.

Cette responsabilité est générale, en ce qu'elle concerne l'ensemble des infractions : crimes, délits et contraventions. Il est donc possible de retenir la responsabilité des personnes morales pour toutes les infractions prévues par le code du travail.

L'infraction doit avoir été commise par un organe de la personne morale ou par son représentant ainsi que, le cas échéant, par leurs délégataires. 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.

L'agent constatant l'infraction mentionne dans son procès-verbal la forme sociale de la personne morale ainsi que l'identité du représentant ou de l'organe ayant engagé, selon lui, sa responsabilité (4). Le cas échéant, il précise également l'identité du représentant légal au jour de la clôture du procès-verbal, s'il diffère de celui du jour de l'infraction, car c'est lui qui représente la personne morale devant la juridiction pénale en cas de poursuite.

La responsabilité des personnes morales et des personnes physiques est cumulative, comme en dispose l'alinéa 3 de l'article 121-2 du code pénal : « la responsabilité des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs et complices des mêmes faits ». Il appartient au parquet d'apprécier, en opportunité, s'il convient de poursuivre la personne morale, la personne physique ou les deux cumulativement.

Il convient donc que l'agent de contrôle, toutes les fois qu'il lui apparaît nécessaire que des poursuites soient engagées contre une personne morale, précise dans son procès-verbal tous les éléments justifiant la mise en cause de la responsabilité pénale de celle-ci.

(1) Les contraventions de cinquième classe concernées par cette exception sont les suivantes : repos des femmes en couches et dispositions relatives à l'allaitement (art. R. 1227-6 du code du travail) ; SMIC (art. R. 3233-1 et R. 3423-11 du code du travail) ; local d'allaitement (art. R. 4743-2 du travail) ; âge d'admission (article R. 4743-6 du travail). Dans ces quatre cas, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires aux prescriptions en cause.

(2) Cass. Crim. 26 mai 1981, n° 80-93266.

(3) Cass. Crim. 14 mars 1979, n° 78-91063 ; Cass. Crim. 20 février 1990, n° 89-82131.

(4) Cass. Crim. 11 avril 2012, n° 10-86.974.

IV.2. Détermination de la personne pénalement responsable

IV.2.1. En fonction de la structure juridique de l'entreprise

En cas de manquement à la législation du travail, la responsabilité pénale des personnes physiques incombe, par principe, à l'employeur, qui exerce la direction effective de l'entreprise et qui détient la plénitude des pouvoirs de direction sur le personnel ainsi que sur les biens affectés à l'activité.

L'attribution de la qualité d'employeur ne soulève pas de difficulté particulière lorsque l'infraction est commise au sein d'une entreprise individuelle.

En revanche, l'identification de la personne à qui l'infraction paraît imputable en qualité d'employeur peut s'avérer plus difficile lorsque l'infraction est commise au sein d'une entreprise dotée de la personnalité morale.

Il est essentiel, dans ce cas, de rechercher le dirigeant réel de l'entreprise, la détermination de la qualité d'employeur s'effectuant par référence à la structure juridique de celle-ci, et l'exercice effectif du pouvoir de direction. Un extrait *K bis*, qui permet d'identifier immédiatement le représentant légal de la personne morale et facilite l'obtention de casier judiciaire de la personne morale par le procureur de la République, est également demandé à la société par l'agent de contrôle.

Le dirigeant de l'entreprise peut être un dirigeant de droit, par exemple le gérant d'une SARL, le président du conseil d'administration d'une SA, le président d'une association. Il peut aussi être un dirigeant de fait, c'est-à-dire une personne physique qui, bien que n'étant pas représentante légale de la personne morale, s'immisce dans sa direction ou sa gestion, sous le couvert ou au lieu et place des dirigeants de droit. C'est pourquoi, toutes les fois que l'agent de contrôle considère que le dirigeant de droit n'est pas le dirigeant de fait de l'entreprise, il lui appartient d'apporter tous les éléments susceptibles de caractériser cette gérance de fait (1).

IV.2.2. En cas d'intervention de plusieurs entreprises

Plusieurs entreprises peuvent être concernées par une même infraction. Dans ce cas, il est nécessaire d'examiner les circonstances dans lesquelles l'activité est réellement exercée et non de s'en tenir aux apparences de l'activité et des pièces contractuelles.

Lorsque plusieurs entreprises coopèrent à la réalisation d'une opération sur un site unique, c'est en principe l'employeur dont le personnel a été victime de l'infraction qui est responsable, sauf s'il s'avère que l'exécution des travaux a été placée sous une direction unique autre que la sienne (pièces contractuelles, cahier des charges, éléments de fait) (2).

Dans le cas d'interférence d'activités, les articles R. 4511-1 et suivants du code du travail posent, d'une part, le principe de la responsabilité du chef d'entreprise utilisatrice qui assure la coordination des mesures de prévention prises et, d'autre part, le principe du maintien de la responsabilité de chaque chef d'entreprise pour l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel. Ainsi, les responsabilités des chefs d'entreprises utilisatrice et intervenante peuvent être engagées simultanément en cas de défaut d'établissement du plan de prévention ou d'absence d'inspection préalable commune. Dans certains cas, seule la responsabilité de l'un ou l'autre dirigeant sera engagée.

Lorsque l'exécution de travaux fait l'objet d'un contrat de sous-traitance, le dirigeant de l'entreprise sous-traitante est par principe responsable des infractions commises, sauf s'il est démontré qu'il travaille en réalité dans un état de subordination juridique permanent par rapport au donneur d'ouvrage, qui, dans ce cas, devra répondre des infractions commises en tant qu'employeur de fait du dirigeant de l'entreprise sous-traitante et de ses salariés (3).

IV.3. Imputabilité de l'infraction à d'autres personnes que l'employeur ou son représentant

Des infractions au code du travail peuvent avoir été commises et être imputables à une autre personne que l'employeur ou son représentant.

En ce sens, des personnes peuvent être verbalisées dès lors qu'elles ne respectent pas des obligations ou méconnaissent des interdictions qui leur sont opposables, ès qualité, par les dispositions du code du travail :

- le maître d'ouvrage dans les opérations de bâtiment et de génie civil (art. L. 4744-1 et suivants du code du travail) ;
- le fabricant, loueur, importateur, exposant, vendeur d'équipements de travail ou le fabricant, importateur, vendeur de substances et préparations dangereuses pour les travailleurs (art. L. 4741-9 et L. 4741-10 du code du travail) ;
- l'utilisateur de travailleurs temporaires (art. L. 1254-3 et suivants du code du travail) ;
- les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs intervenant eux-mêmes dans certaines opérations et qui ne respecteraient pas les dispositions issues du code du travail qui leur sont applicables et qui sont pénalement sanctionnées (art. L. 4535-1 et L. 4744-6 du code du travail).

En cas d'utilisation d'un équipement de travail non conforme, les responsabilités pénales de l'utilisateur (employeur de la victime), du vendeur et du fabricant peuvent être cumulativement engagées, alors même que les infractions sont de nature différente.

(1) La qualité de dirigeant de fait est appréciée souverainement par les juges du fond en fonction de différents critères, notamment les fonctions et les responsabilités exercées, l'importance de la rémunération, le pourcentage des parts sociales ou d'actions détenues.

(2) Cass. Crim. 18 janvier 1973, n° 72-90893.

(3) Cass. Crim. 19 octobre 1999, n° 99-81629.

Les utilisateurs de salariés intérimaires sont responsables de leurs conditions de travail, telles que définies aux articles L. 1251-21 et suivants du code du travail (1). Il en est de même dans les situations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif (art. L. 8241-2 du code du travail).

Les donneurs d'ordres sont responsables des conditions d'exécution du travail (santé et sécurité notamment) des salariés de leur sous-traitant lorsque la situation s'inscrit dans les conditions énoncées à l'article L. 8232-1 du code du travail, c'est-à-dire en l'absence de fonds de commerce ou artisanal (2).

Enfin, en dehors des cas précédents, des tiers autres qu'un employeur ou son représentant peuvent se voir imputer des infractions. Il en va ainsi, notamment, de toute personne qui exerce un travail dissimulé ou recourt sciemment aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, ou encore de toute personne faisant de la publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser le travail dissimulé (art. L. 8221-1 du code du travail), ou enfin de quiconque met obstacle à l'accomplissement des missions d'un agent de l'inspection du travail (3).

IV.4. Incidence de la délégation de pouvoir

La délégation de pouvoir est un mode d'organisation de l'entreprise qui permet à l'employeur de confier à des salariés le soin de veiller au respect de la réglementation applicable. L'employeur qui délègue une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs salariés transfère corrélativement la responsabilité pénale qui y est attachée.

Aucun texte légal ne régit la délégation de pouvoir. Celle-ci trouve son origine dans la jurisprudence qui précise les conditions de sa validité tenant à la fois à l'entreprise, à la personne du délégant et du délégataire, à la délégation. Dès lors, l'agent de contrôle doit systématiquement s'enquérir auprès de l'employeur de l'existence éventuelle d'une délégation de pouvoirs lors de l'enquête. Lorsqu'une délégation écrite est invoquée, l'agent joint copie de celle-ci en annexe de son procès-verbal.

Même si l'appréciation de la validité de la délégation appartient à l'autorité judiciaire, il convient de lui fournir toutes informations utiles, notamment en ce qui concerne la réalité de la délégation de pouvoir, en particulier :

- les informations générales relatives à l'organisation de l'entreprise : échelle des responsabilités et des pouvoirs dans l'entreprise ou l'établissement et désignation nominative de leurs titulaires, circuit habituel de prise de décision dans l'entreprise, rôle des différents échelons hiérarchiques dans le domaine d'application du droit du travail ;
- la désignation, le cas échéant, des différents responsables hiérarchiques 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) ;
- les informations relatives à la compétence, à l'autorité et aux moyens du délégataire : diplômes, formation, connaissances techniques et juridiques, ancienneté, expérience, salaire, qualification, capacité à engager des dépenses de matériel et de personnel, effectivité du pouvoir disciplinaire.

V. – LA RÉDACTION, LA TRANSMISSION ET LA CONSERVATION DU PROCÈS-VERBAL

Bien que le code du travail et le code de procédure pénale n'imposent aucune forme précise s'agissant de l'établissement du procès-verbal, il est toutefois indispensable que son contenu soit présenté de façon claire, exhaustive et structurée. Les agents de contrôle sont donc invités à adopter et respecter la démarche suivante.

V.1. Établissement du procès-verbal en cas d'infractions multiples

Si plusieurs infractions ont été constatées au cours d'un même contrôle, les règles suivantes doivent être adoptées :

- en règle générale, l'ensemble des infractions doit être relevé dans un même procès-verbal, que les infractions soient de nature délictuelle ou contraventionnelle (ex. : infractions en matière de sécurité et en matière de médecine du travail ; repos quotidien et/ou dominical et obstacle constitué par la présentation de documents inexacts ; entrave, discrimination et harcèlement moral à l'encontre d'une même personne...) ;
- toutefois, si les matières visées relèvent de domaines totalement différents, elles doivent faire l'objet de procédures distinctes, afin de faciliter la rédaction du procès-verbal mais aussi le traitement judiciaire de l'affaire (exemple : entrave au fonctionnement des délégués du personnel et respect des minima conventionnels) ;
- de même, lorsque les faits ne relèvent pas de domaines totalement différents, l'urgence ou la complexité des investigations qui devront être menées par le parquet peut justifier l'établissement de procès-verbaux distincts (exemple : non-paiement de salaire et travail dissimulé). Dans ces cas particuliers, un contact préalable peut être pris avec le parquet pour définir les modalités d'établissement et de transmission des procédures.

Dans tous les cas où plusieurs procès-verbaux sont établis, il convient de signaler sur chacun d'eux que d'autres infractions ont été constatées et qu'elles ont fait l'objet de procès-verbaux différents, dont les numéros d'enregistrement interne sont indiqués. Ces procédures doivent être transmises simultanément. Il peut s'avérer utile qu'une note de contexte rappelant la connexité des procédures soit jointe.

Enfin, un seul procès-verbal doit être établi dans le cas d'infractions imputables à plusieurs personnes (par exemple, en matière de marchandage, le fournisseur de main-d'œuvre et l'utilisateur), mais l'identité des différentes personnes concernées doit être mentionnée en première page du procès-verbal et dans le paragraphe concernant l'imputabilité.

(1) Cass. Crim 13 avril 2010, n° 09-81504.

(2) Cass. Crim 26 novembre 1996, n° 95-84524.

(3) Par exemple, condamnation de l'épouse du chef d'établissement qui avait personnellement organisé l'obstacle au contrôle : Cass. Crim. 10 janvier 1986.

V.2. La forme du procès-verbal

Les règles qui suivent devront être respectées afin de renforcer l'efficacité de l'action pénale :

- le modèle annexé doit être utilisé (cf. annexe I) ;
- les pages doivent être numérotées de manière à éviter toute altération du document ;
- les exemplaires du procès-verbal adressés au parquet doivent impérativement comporter 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.

V.2.1. Le préambule

Il a pour objet de présenter de manière synthétique, dans un tableau, le contenu de la procédure, permettant aux magistrats une compréhension immédiate de la nature de l'affaire :

- un résumé synthétique des faits (de 5 à 15 lignes, suivant leur complexité) ;
- les renseignements sur l'entreprise (forme juridique, activité, effectifs de l'entreprise et de l'établissement, adresse du siège social, appartenance à un groupe...). Un extrait K *bis* communiqué par l'entreprise sera joint utilement en annexe ;
- les renseignements recueillis sur le responsable pénal (état civil et fonction du chef d'entreprise ou de la personne titulaire d'une délégation de pouvoir) ;
- le cas échéant, les coordonnées des victimes ;
- un tableau présentant les textes applicables (avec indication de la nature de l'infraction, ex. : non-respect des dispositions en matière de santé sécurité ayant causé un accident du travail, exercice d'un travail dissimulé, non-respect des règles relatives à la durée du travail...);
- les codes NATINF (1), qui permettent un traitement plus aisé.

Ce tableau est destiné à éclairer immédiatement le parquet sur le contenu du procès-verbal, et à faciliter la suite de la procédure.

Sont ensuite mentionnés :

- la date et l'heure du constat. 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 du ou des auteurs du procès-verbal ; il mentionne l'article L. 8113-7 du code du travail qui l'habilite à relever les infractions ;
- les dispositions relatives à la compétence matérielle de l'agent de contrôle. Ainsi, lorsque l'infraction ne relève pas du code du travail, mais d'une autre source, le texte fondant la compétence générale de l'inspection du travail (art. L. 8112-2 et L. 8112-5 du code du travail) ainsi que le texte spécifique doivent être mentionnés (2) ;
- 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 ;
- dans le cas où l'infraction est constatée suite à l'examen 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 (*liste des documents, à préciser*), ces pièces nous ont été présentées par M. ... à notre bureau le (*date*) ».

Le préambule est suivi des parties relatives :

- aux constatations, y compris sur l'élément intentionnel (si besoin) ;
- à la qualification des infractions ;
- à l'imputabilité ;
- aux renseignements complémentaires.

V.2.2. Les constats

Comme rappelé en partie II de la présente instruction, les constats doivent être précis et détaillés. Les constats doivent être objectifs et ne comporter aucun jugement de valeur ou parti pris.

Il convient de procéder, sauf exception, à une description chronologique des constats et non des faits constitutifs de l'infraction (par exemple, en matière d'accident du travail, il ne faut pas établir d'emblée la chronologie des faits ayant débouché sur l'accident, mais décrire simplement l'enquête telle qu'elle se déroule). Ceci permet de connaître la façon dont les éléments ont été recueillis (constats visuels, examen de documents, auditions de l'employeur, de la victime, des témoins ; éléments recueillis par d'autres corps de contrôle...).

Lorsque plusieurs agents participent au contrôle, le procès-verbal doit faire apparaître précisément les constats opérés par chaque agent. En tout état de cause, il est fortement recommandé de transcrire au fur et à mesure les constats opérés de manière à faciliter la rédaction ultérieure de la procédure.

Dans le cas où les constats sont opérés à partir de documents, il est indispensable d'en préciser la source, la nature et le contenu.

(1) Nature (NAT) de l'infraction (INF). Nomenclature qui reprend toutes les qualifications d'infractions définies par le droit pénal.

(2) Notamment le code de la sécurité sociale, le code de la santé publique, le code de la consommation, le code de commerce, le code de l'environnement, le code de l'urbanisme, le code pénal, le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le code rural et de la pêche maritime, le code des transports, la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif, l'ordonnance n° 58-1310 du 23 décembre 1958 en matière de transports routiers.

Dans cette partie relative aux constats, aucun texte ne doit être cité et aucune analyse et déduction ne doivent être opérées.

Il n'est pas nécessaire de distinguer les constats relatifs à l'assujettissement, à l'élément matériel ou à l'élément intentionnel. Les constats doivent apparaître dans l'ordre dans lesquels ils ont été effectués. Mais la description doit permettre de trouver l'ensemble des éléments nécessaires à l'opération de qualification qui sera menée dans la partie suivante du procès-verbal.

Des photos, croquis ou schémas datés et légendés, des tableaux de synthèse peuvent prendre place dans cette partie ou être cités et placés en annexe.

V.2.3. *La qualification*

Cette partie, décrite en partie III de la présente instruction, doit permettre de caractériser l'existence de la ou des infractions. À la suite de la partie descriptive de l'enquête menée par l'agent de contrôle (constats), cette partie du procès-verbal doit permettre d'établir l'existence des éléments constitutifs de l'infraction : élément matériel, élément légal et élément moral. Il s'agit donc de faire le lien entre les constats et les textes applicables à la situation, à partir d'une analyse objective des faits.

La partie qualification ne doit contenir aucun élément matériel nouveau, tous les constats doivent figurer dans la première partie du procès-verbal. Pour certaines infractions, il peut être intéressant de procéder à une courte synthèse des constats au début du travail de qualification.

Il est nécessaire de faire état de l'assujettissement de l'entreprise au respect de telle ou telle obligation.

Dans la mesure où plusieurs infractions sont relevées dans le même procès-verbal, chacune d'elles doit faire l'objet de paragraphes spécifiques dans cette partie. Ainsi, à la suite d'un accident du travail révélant des infractions en matière d'évaluation des risques, de conformité d'un équipement de travail et de formation à la sécurité, chacune de ces infractions donnera lieu à un paragraphe qui fera le lien entre les éléments de constat et les textes applicables.

Il n'est pas indispensable de faire figurer les textes en intégralité dans le corps du procès-verbal. Il est plus pertinent d'explicitier succinctement le contenu de la règle, infraction par infraction, et de renvoyer le contenu des articles visés à une annexe reprenant l'ensemble des textes.

Il convient d'indiquer le texte qui commande le régime de répression. Les règles concernant la multiplicité des amendes sont ainsi rappelées, en précisant le nombre total de salariés concernés par la ou les infractions constatées. Le nombre d'amendes pouvant être prononcées sera explicité et calculé à partir des éléments recueillis et figurant dans la partie relative aux constats (*cf.* partie II).

Il peut être nécessaire de donner des indications sur l'élément intentionnel (*cf.* partie II.1.3). Pour les délits, cette opération est indispensable. Pour les contraventions, le caractère intentionnel de la commission de l'infraction n'est pas requis, mais il peut être utile de faire état des faits qui montrent le caractère conscient, volontaire ou délibéré du comportement du contrevenant en guise de circonstance aggravante.

V.2.4. *Imputabilité*

Dans cette partie, l'agent explicite les éléments permettant de retenir la responsabilité de telle ou telle personne (*cf.* partie IV), à partir des constats qu'il a opérés (*cf.* partie I).

Il convient de mentionner la responsabilité de la personne physique ainsi que celle de la personne morale.

Il ne s'agit que d'une proposition d'imputabilité, la décision de poursuivre telle ou telle personne appartenant au procureur de la République.

V.2.5. *Renseignements complémentaires*

Le rédacteur du procès-verbal indique les autres éléments d'information concernant l'infraction, notamment en ce qui concerne ses conséquences, les enjeux économiques et sociaux et l'attitude du responsable vis-à-vis de l'application de la législation du travail.

Ces éléments d'information, tels que les préjudices financiers subis par les salariés et/ou les organismes sociaux, les atteintes ou distorsions de concurrence, sont de nature à éclairer le parquet et le tribunal dans la détermination de la gravité des faits et donc de la sanction. Ainsi, par exemple, en matière de travail dissimulé, il peut être utile de mentionner les gains réalisés en matière salariale (majorations de salaires, charges sociales, salaires conventionnels...) et/ou en emplois économisés.

Enfin, les procès-verbaux antérieurement dressés à l'encontre de l'entreprise doivent être rappelés sans indication des suites judiciaires qui y ont été réservées.

En cas d'accident du travail, il est fortement recommandé de mettre en évidence le lien de causalité entre la ou les infractions en santé et sécurité et les dommages subis par la ou les victimes.

En cas de pluralité de procès-verbaux il convient de le signaler (*cf.* partie V.1).

V.2.6. *La clôture du procès-verbal*

En clôture du procès-verbal figure la formule : « Nous avons en conséquence rédigé le présent procès-verbal, dont les constatations font foi jusqu'à preuve du contraire ». Comme indiqué dans la partie 2.2, cette mention ne devra pas apparaître dans les cas de délit d'outrage.

Il n'est pas nécessaire de faire apparaître un tableau de synthèse à la fin du procès-verbal. Ce tableau figure en effet sur la première page de la procédure (*cf.* annexe I).

Le procès-verbal se termine par l'indication de la date de la clôture, qui est celle de sa rédaction définitive par l'agent verbalisateur avant sa transmission au parquet. Seul l'agent ayant procédé aux constats a la capacité juridique de signer le procès-verbal. Dans l'hypothèse où l'agent serait affecté hors du département et/ou ne serait plus agent de contrôle, il devra ainsi impérativement clore sa procédure avant son départ.

Le procès-verbal doit être signé par l'ensemble des agents ayant procédé aux constats. La signature du supérieur hiérarchique (« vu et transmis ») n'apparaît pas sur le procès-verbal. L'autorité administrative compétente en charge des relations avec le parquet procède à sa transmission et signe le bordereau à destination du parquet.

V.2.7. Le délai d'établissement du procès-verbal

Il doit, dans tous les cas, être le plus court possible. Dès le constat réalisé, la rédaction du procès-verbal constitue une priorité et la recherche de l'identité de la personne à qui l'infraction est susceptible d'être imputée ne doit en aucun cas l'allonger.

En tout état de cause, la transmission du procès-verbal au directeur de l'unité territoriale doit lui permettre de respecter le délai de deux mois prévu au paragraphe V.2.7.b) *infra*, sauf texte particulier fixant un délai inférieur (exemple : procès-verbal portant sur le règlement REACH). 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. Compte tenu des délais inévitables de procédure, il est nécessaire que chacun des intervenants fasse preuve de la plus grande diligence.

Le procès-verbal ne doit pas être clos et transmis après écoulement du délai de prescription.

V.2.8. L'information des personnes visées au procès-verbal

Le dernier alinéa de l'article L. 8113-7 du code du travail dispose qu'« avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues ». En matière de durée du travail, il n'y a plus lieu d'adresser un exemplaire du procès-verbal lui-même au contrevenant (1).

Le législateur a consacré la pratique administrative, déjà prévue par l'instruction du 28 mars 2002, d'informer la personne verbalisée de l'existence du procès-verbal dressé à son encontre.

Cette information ne constitue pas une reprise des constats qui figurent dans le procès-verbal, mais un énoncé succinct des faits susceptibles de constituer une infraction. Cette nouvelle obligation pèse sur tous les procès-verbaux transmis au procureur de la République à compter du 24 mars 2012, même s'ils sont clos avant cette date.

Il convient de faire figurer dans le courrier d'information les dates du contrôle, ainsi que les dates et lieux de commission des faits reprochés.

Les textes d'incrimination et de répression cités dans le procès-verbal doivent être mentionnés dans le courrier. L'information sur les sanctions encourues est ainsi réalisée. Il est recommandé de se référer à la base NATINF (2) pour en reporter les éléments suivants : la qualification, les articles d'incrimination, les articles de répression. Il n'est pas nécessaire de recopier ou d'annexer les articles.

Pour mémoire : contenu de la base NATINF correspondant à l'infraction de défaut de transmission d'un plan de retrait d'amiante :

Natinf N°	28089
Version	2 – Applicable depuis le 01/05/2008
Nature	DÉLIT PÉNAL
Qualification	EXERCICE D'ACTIVITÉ DE CONFINEMENT OU DE RETRAIT D'AMIANTE SANS ENVOI PRÉALABLE À L'INSPECTEUR DU TRAVAIL D'UN PLAN DE DÉMOLITION, RETRAIT OU CONFINEMENT CONFORME
Définie par	ART. L. 4741-1 AL. 1 (4°), ART. L. 4411-1, ART. L. 4412-1, ART. R. 4412-114, ART. R. 4412-123, ART. R. 4412-119, ART. R. 4412-120 C. TRAVAIL
Réprimée par	ART. L. 4741-1 AL. 1, AL. 9, ART. L. 4741-5 AL. 1 C. TRAVAIL
Nombre peines	3
	AMENDE DÉLICTUELLE
	AFFICHAGE DÉCISION
	PUBLICATION DÉCISION

(1) Cf. loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, article 55.

(2) Le lien d'accès à la base NATINF est disponible sur la page d'accueil d'intranet Siteur.

Cette lettre d'information ne se confond pas avec le courrier par lequel l'agent sollicite, le cas échéant, des informations sur l'identité du responsable pénal ou des données concernant la personne (*cf.* partie IV.4).

Elle est signée par l'agent de contrôle. En cas de constats opérés par plusieurs agents, elle est signée par un des agents de contrôle signataires du procès-verbal.

Les destinataires du courrier d'information sont les personnes physiques ou morales à l'encontre desquelles le procès-verbal est dressé. La personne morale doit être informée par un courrier distinct de celui adressé à la personne physique, y compris si la personne physique visée est par ailleurs le représentant légal de la personne morale.

Le courrier d'information est envoyé en recommandé avec accusé de réception ou remis au destinataire contre décharge. Il convient d'indiquer l'accomplissement de cette formalité d'envoi dans le procès-verbal et d'annexer une copie du courrier et de la preuve de sa réception, de sa présentation ou de sa remise en main propre (*cf.* modèle en annexe I). Il est donc nécessaire d'attendre le retour de l'accusé de réception ou de la lettre non réclamée avant transmission au procureur de la République.

Ce courrier intervient après la clôture du procès-verbal et avant la transmission au procureur de la République. Il n'appelle pas de réponse de l'employeur. Si l'employeur adresse malgré tout une réponse, l'agent de contrôle la transmet en l'état au parquet en rappelant le numéro d'enregistrement de la procédure (s'il est connu). Le procès-verbal étant clos, il ne doit plus être modifié, même s'il n'a pas encore été transmis.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, seul le défaut d'information pourrait entraîner la nullité du procès-verbal.

V.3. La transmission du procès-verbal

Les procès-verbaux sont transmis par le directeur de l'unité territoriale au procureur de la République et à un certain nombre d'organismes ou de personnes désignées par les textes, dans des délais qui doivent rester brefs.

V.3.1. *Le rôle de la DIRECCTE*

L'article R. 8122-1 du code du travail précise que le DIRECCTE est chargé des relations avec les services judiciaires, sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail.

S'agissant de la transmission des procès-verbaux, la relation avec l'autorité judiciaire doit être en pratique réali-sée et organisée au niveau de l'unité territoriale.

Une fois rédigé par l'agent de contrôle, le procès-verbal est transmis au directeur de l'unité territoriale, qui pro-cède lui-même, ou fait procéder par un adjoint, à son examen. En effet, les suites réservées par les autorités judi-ciaires 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 de l'unité territoriale notifie rapidement ses observations à l'auteur du procès-verbal, pour rectifica-tion éventuelle et clôture. La phase de relecture ne doit pas allonger le délai de transmission. Un délai de quinze jours doit être respecté.

Les contrôleurs du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail, mais ils bénéfi-cient de la liberté de décision en matière de verbalisation dans les mêmes conditions que les inspecteurs du travail. Les inspecteurs du travail, responsables d'une section, examinent et transmettent les procès-verbaux des contrô-leurs du travail au directeur de l'unité territoriale 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'estime pas devoir donner suite à des observations, il adresse en l'état son procès-verbal au directeur de l'unité territoriale, 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 de l'unité ter-ritoriale doit faire connaître au rédacteur du procès-verbal la teneur de cet avis, en lui en adressant la copie.

Il convient en outre de veiller avec une particulière attention à l'envoi au parquet du bulletin des suites judi-ciaires, ainsi qu'à son retour, qui permet d'être informé des suites données.

V.3.2. *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. Néanmoins, des délais peuvent être spécifiquement prévus par la réglementation (1).

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. En outre, l'efficacité de la réponse pénale dépend en grande partie de la brièveté du délai entre la constatation de l'infraction et la condamnation.

Les différents échelons concernés doivent, de l'agent de contrôle au directeur de l'unité territoriale, 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 des autorités judiciaires qu'auprès des usagers. C'est pourquoi les procédures doivent être transmises au parquet dans un délai n'excédant pas deux mois suivant la date du dernier constat.

(1) Par exemple, pour les infractions au règlement REACH n° 1907/2006 du 18 décembre 2006, le délai est de cinq jours.

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.

V.3.3. *Les destinataires du procès-verbal*

Le procès-verbal constatant des infractions pénales à la réglementation du travail doit être transmis au procureur de la République compétent en raison du lieu de constatation de l'infraction. Le procureur prend ensuite éventuellement l'initiative de le transmettre au parquet plus opportunément compétent (ex. : parquet compétent pour le siège social de l'entreprise).

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 et la communication des procès-verbaux à toute personne autre que celles qui en sont légalement destinataires, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de procédures de sanctions administratives (1) (cf. la liste des destinataires des procès-verbaux en annexe II).

Lorsqu'un procès-verbal est dressé, il convient, par souci de cohérence de l'action pénale, de saisir les informations s'y rapportant dans la suite à intervention qui sera créée dans l'application CAP SITERE. Cela permet de compléter le dossier électronique d'établissement et de partager l'information entre les agents compétents pour le siège et les autres établissements. Dans le même esprit, il est indispensable que le procès-verbal soit déposé en pièce jointe dans l'application. Ces données serviront également à évaluer la suite judiciaire à l'aide de l'outil informatique, dans le respect des règles de protection relatives au traitement de données à caractère personnel.

Dans le cas où l'établissement relève d'une autre section que celle de l'agent auteur de la procédure, par exemple dans le cas d'un chantier, il convient d'informer par voie électronique l'agent de contrôle territorialement compétent de l'existence du procès-verbal.

Le DIRECCTE est destinataire d'une copie du procès-verbal pour information.

V.3.4. *Le suivi des procès-verbaux*

Pour répondre aux demandes d'avis du parquet (« soit transmis ») après les auditions réalisées par les services d'enquête, l'agent de contrôle doit examiner attentivement l'intégralité des déclarations faites par la personne pénalement responsable, les victimes de l'infraction (ex. : 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 tient compte de ces auditions et pourra apporter des précisions utiles pour l'engagement des poursuites et/ou pour le déroulement de l'audience.

Une vigilance toute particulière doit être portée sur ce suivi, dans la mesure où le parquet transmet l'original de la procédure.

En tout état de cause, il est demandé aux agents :

- de répondre aux demandes d'avis du parquet dans un délai d'un mois, ces demandes n'étant pas des actes interruptifs de prescription ;
- de bien renvoyer l'original de la procédure qu'ils détiennent avec la totalité des pièces qui y sont jointes ;
- dans l'hypothèse où la procédure a été mal orientée, de la retourner sans délai au parquet avec, le cas échéant, une proposition d'orientation vers le service compétent.

Il est rappelé également que la rétention de la procédure bloque l'action publique.

Enfin, en cas de départ de l'agent verbalisateur, c'est à son successeur qu'il appartient d'assurer le suivi de la procédure.

Dans le cadre du suivi pénal des procès-verbaux de l'inspection du travail, il est demandé aux DIRECCTE, chaque semestre de l'année en cours, une actualisation de la base de l'Observatoire des suites pénales. Celle-ci permet d'établir un état des lieux de la verbalisation de l'année de référence ainsi qu'une mise à jour de toutes les décisions de justice intervenues depuis 2004 (2).

V.3.5. *La conservation des procès-verbaux*

La circulaire AD n° 89-5 du 10 octobre 1989 (3) 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 l'unité territoriale, et une conservation finale intégrale et sans limitation de durée, après versement aux archives départementales.

V.4. **L'information des personnes intéressées par le procès-verbal**

Lorsque l'intervention qui a amené l'agent de contrôle à dresser un procès-verbal résulte d'une 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.

(1) Ces sanctions peuvent être soit des amendes administratives, comme la contribution spéciale due à l'OFII en cas d'emploi d'un travailleur étranger sans titre de travail (art. L. 8253-1 du code du travail), soit des mesures privatives, comme la fermeture d'une entreprise ou son exclusion des contrats administratifs, le refus de certaines aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle ou leur remboursement (art. L. 8272-1, L. 8272-2, L. 8272-3 et L. 8272-4 du code du travail). Cf. fiche DGT n° 2011-24 du 8 décembre 2011 sur la mise en œuvre des sanctions prononcées par le préfet en cas d'infractions de travail illégal.

(2) Instruction DGT n° 2009-12 du 18 mai 2009 sur le rendu compte de l'activité, l'exploitation des données et la valorisation de l'action de l'inspection du travail.

(3) NOR : MCCC8900626C.

L'agent verbalisateur indique uniquement au plaignant susceptible de se constituer partie civile 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, la nature des infractions constatées et la référence des textes.

En aucun cas l'agent ne doit transmettre une copie du procès-verbal, y compris si celui-ci a été classé sans suite, le parquet étant le seul habilité à décider d'une éventuelle communication (art. R. 155 du code de procédure pénale).

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 droit, organismes de sécurité sociale dans le cadre de l'enquête sur la faute inexcusable, organisation syndicale, association d'aide aux victimes.

VI. – LES SIGNALEMENTS AU TITRE DE L'ARTICLE 40 DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE

L'alinéa 2 de l'article 40 du code de procédure pénale dispose 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 incidemment connaissance de crimes ou de délits lors de ses investigations, il doit adresser un signalement de ceux-ci au procureur de la République.

- Il s'agit des hypothèses dans lesquelles l'agent ne peut constater l'infraction par procès-verbal au motif que :
- soit 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 ;
 - soit l'infraction ne relève pas de la législation du travail, ou d'une législation pour laquelle l'agent a compétence.

En pratique, ces dispositions peuvent concerner notamment plusieurs délits prévus par le code pénal dans le cadre des relations du travail, telles que certaines discriminations (art. 225-2 du code pénal), les actes de violences ou d'atteintes sexuelles, les abus de faiblesse, les mises en danger de la personne d'autrui, etc.

Un rapport, non assujéti à des règles particulières de forme, doit alors être adressé au procureur de la République. 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. Les faits doivent être décrits objectivement, sans qu'il soit toutefois obligatoire de les qualifier juridiquement. Le signalement ne vaudra qu'à titre de simple renseignement et servira de socle aux investigations qui seront diligentées par le parquet.

À ce titre, il n'aura pas la force probante d'un constat d'infraction au code du travail par procès-verbal, qui fait foi jusqu'à preuve du contraire (art. L. 8113-7 du code du travail).

En revanche, 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.

La transmission de ces signalements au parquet ainsi que le suivi de ceux-ci doivent être effectués sans délai par le DIRECCTE ou le directeur de l'unité territoriale. Ils sont soumis à la même procédure que les procès-verbaux concernant notamment l'accompagnement du bulletin de suite judiciaire, qui sera retourné par le parquet, qui doit, en application de l'article 40-2 du code de procédure pénale, informer les autorités de la suite réservée aux signalements qu'elles ont adressés.

L'agent dispose d'un pouvoir d'appréciation : un signalement ne doit être effectué que si les faits constatés paraissent constituer une infraction, sous réserve des textes répressifs non spécifiquement propres aux fonctionnaires (délits de non-dénonciation de crime ou de mauvais traitements sur personnes vulnérables, par exemple).

Le Conseil d'État reconnaît en effet au fonctionnaire qui a connaissance d'un crime ou d'un délit un pouvoir d'appréciation soumis au contrôle restreint (contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation) du juge de l'excès de pouvoir. Lorsque l'infraction est suffisamment établie et porte une atteinte suffisamment caractérisée, l'autorité administrative n'a cependant pas d'autre choix que d'en aviser le procureur de la République (1).

Il faut noter qu'une dénonciation fondée sur les dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale n'est pas susceptible de constituer une violation du secret professionnel ou une dénonciation calomnieuse. Il est cependant conseillé à l'agent de contrôle, dans certaines situations, de faire seulement état des faits sans les imputer à une personne déterminée.

VII. – MISE EN APPLICATION

Les dispositions de la présente instruction sont d'application immédiate.

L'instruction technique DAGEMO/MICAPCOR n° 2002-3 du 28 mars 2002 concernant les procès-verbaux de l'inspection du travail est abrogée.

Vous voudrez bien informer la direction générale du travail des questions posées et des difficultés de mise en œuvre de la présente instruction.

(1) CE 27 octobre 1999, n° 196306.

ANNEXE I

MODÈLE DE PROCÈS-VERBAL

Procès-verbal N°

Résumé synthétique	
Entreprise	Raison sociale : Forme juridique : N° SIRET : Adresse : Activité : Effectif : Code NAF :
Responsable pénal	Nom et prénom : Fonction : Date et lieu de naissance : Nationalité : Adresse :

NATURE des infractions	CODES NATINF	TEXTES d'incrimination	TEXTES de répression	PÉNALITÉS

Les textes figurent en annexe 1.

L'an deux mille *

le * du mois d *

à * heures

Nous, *, *eur du travail du département 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

Le *, à * heures, constats opérés par *

Nous nous rendons x

Le *, à * heures, constats opérés par *

Nous nous rendons x

II. – QUALIFICATION DES INFRACTIONS

Précisions :

– procéder à une courte synthèse des constats ;

– distinguer infraction par infraction ;

– indiquer en quoi l'entreprise est soumise à la réglementation visée (assujettissement) ;

– préciser si nécessaire les règles de multiplication des amendes par le nombre de salariés concernés ;

– donner des indications sur l'élément intentionnel (pour les délits uniquement).

Le fait de x constitue une infraction à l'article x réprimée par l'article x du code du travail.

III. – IMPUTABILITÉ

Recommandations :

- indiquer comment a été déterminée l'identité du responsable pénal ;
- vérifier l'existence d'une éventuelle délégation de pouvoir et la discuter, s'il y a lieu.

A. – PERSONNE PHYSIQUE

La direction de l'entreprise a été interrogée sur l'identité du responsable pénal par courrier du ***.

La direction de l'entreprise nous a répondu par courrier du x 200x, reçu le x 200x (annexe n° x) que le responsable pénal est M. x (état civil en page 1 du présent procès-verbal).

Il a été fait état de l'existence d'une délégation de pouvoir (*cf.* annexe n° x).

Il résulte des investigations que le responsable pénal est ***

B. – PERSONNE MORALE

En vertu de l'article 121-2 du code pénal, les infractions constatées peuvent également être imputées à la personne morale, en l'espèce *** (dénomination).

L'extrait K *bis* est joint en annexe n° x.

IV. – RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES (facultatif)

V. – CLÔTURE

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. (*Mention à supprimer en matière de délit d'outrage.*)

Clos et signé à x, le x deux mille x.

Signature

VI. – INFORMATION DES PERSONNES VISÉES DANS LE PROCÈS-VERBAL AU TITRE DE L'ARTICLE L. 8113-7 DU CODE DU TRAVAIL

Les personnes visées au présent procès-verbal ont été informées conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 8113-7 du code du travail par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge du *** (*cf.* copie en annexe).

ANNEXES

1. – Textes applicables.
2. – Courrier d'information au titre de l'article L. 8113-7 du code du travail.
3. – ...

ANNEXE II

LES DESTINATAIRES DES PROCÈS-VERBAUX DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

ADMINISTRATION/ORGANISME	RÉFÉRENCE (code du travail)	FINALITÉ
Procureur de la République : toutes infractions.	L. 8113-7.	Engagement de poursuites pénales.
Préfet : - toutes infractions ; - infractions de travail illégal.	L. 8113-7. L. 8271-1-3.	Engagement des sanctions administratives.
Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) : - infractions d'emploi d'un étranger sans titre de travail ; - infractions d'aide à l'entrée et au séjour irréguliers d'un étranger.	L. 8271-17. L. 622-1 et L. 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.	Liquidation des contributions : - spéciale ; - forfaitaire de réacheminement.
Organismes de recouvrement (URSSAF, MSA, caisses générales de sécurité sociale) : infractions de travail dissimulé.	L. 8271-8-1.	Mise en recouvrement des cotisations et contributions dues.
Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) : - infractions de travail illégal ; - infractions d'abus de CDD.	L. 8271-4. L. 1246-1.	Engagement des sanctions administratives.
Agents compétents en matière de lutte contre le travail illégal : infractions de travail illégal.	L. 8271-2.	Mission de lutte contre le travail illégal.
Conseillers rapporteurs des conseils de prud'hommes : infractions de travail dissimulé, marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre.	L. 1454-1.	Traitement des affaires civiles de travail (sur demande).
Secrétaires permanents du CODAF : infractions de travail illégal.	Décret n° 2008-371 du 18 avril 2008 modifié relatif à la coordination de la lutte contre les fraudes.	Traitement statistique des procès-verbaux.

ANNEXE III

MODÈLE DE LETTRE D'INFORMATION AU TITRE DE L'ARTICLE L. 8113-7 DU CODE DU TRAVAIL

L* du travail

à

*

*

à l'attention de M*

*, le * 2012

Réf. :

LRAR

Objet : information au titre de l'article L. 8113-7 du code du travail

M.***,

Suite au contrôle en date du *** (*date*) effectué dans votre établissement, je vous informe qu'il a été constaté les faits suivants :

- le *** (*date*) à *** (*lieu*) : le fait de ... ou de ne pas avoir ... : (*compléter*). Ces faits sont susceptibles de constituer une infraction à l'article *** du code du travail, sanctionné des peines prévues par les articles suivants : ***
- le *** (*date*) à *** (*lieu*) : le fait de ... ou de na pas avoir ... : (*compléter*). Ces faits sont susceptibles de constituer une infraction à l'article *** du code du travail sanctionnée des peines prévues par les articles suivants : ***

Par conséquent, il est relevé à votre rencontre/à l'encontre de la personne morale que vous représentez un procès-verbal qui sera transmis au procureur de la République...