

A portrait of Nicolas Durand-Gasselín, a middle-aged man with wavy brown hair, wearing round glasses, a dark suit, a light blue striped shirt, and a dark tie. He is smiling slightly and looking directly at the camera. The background is a plain, light grey color.

LES AMENDES  
ADMINISTRATIVES EN  
DROIT DU TRAVAIL

NICOLAS DURAND-GASSELIN  
AVOCAT ASSOCIÉ, TNDA

Ces dernières années, le droit pénal du travail a fait l'objet de plusieurs réformes en particulier pour renforcer les moyens de lutter contre la fraude au détachement de salariés et le travail dissimulé. Ces réformes ont modifié les relations entre le parquet et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Dans la continuité de la réforme de l'inspection du travail, l'ordonnance du 7 avril 2016, dont les dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et qui a été ratifiée par l'article 118 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, renforce les moyens d'action de l'inspection du travail et modernise le dispositif de sanctions en matière de droit du travail.

Pour l'administration, la généralisation d'un pouvoir de sanction administrative présente un intérêt évident.

TNDA vous détaille ce dispositif.

**Le champ d'application de l'amende administrative**

Trois grandes catégories sont visées par les amendes administratives, dont le champ est également couvert par des incriminations pénales :

- Les manquements aux injonctions et demandes de vérification de l'administration en matière de santé et de sécurité,
  - Les atteintes aux mineurs,
  - Les manquements aux dispositions relatives aux durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire), aux dispositions relatives au temps de repos (quotidien et hebdomadaire) et à l'établissement d'un décompte de la durée du travail, aux dispositions relatives au Smic ou aux salaires minima conventionnels, aux dispositions relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement des travailleurs.
- D'autres textes prévoient également des amendes administratives, notamment en matière de travail illégal et de détachement international.

**La procédure de l'amende administrative**

Lorsqu'il constate un manquement sanctionné à la fois pénalement et par une amende administrative, l'inspecteur du travail a le choix entre le recours à la voie pénale (procès-verbal d'infraction transmis au parquet) ou l'établissement d'un rapport aux fins de sanction administrative.

Dans ce dernier cas, le rapport est communiqué à la DIRECCTE. Il doit permettre de démontrer

l'existence du manquement et propose une sanction.

L'inspecteur du travail ne saurait saisir à la fois le procureur de la République et l'autorité administrative. Son choix est irrévocable.

Selon une circulaire du 18 juillet 2016, l'inspection du travail doit préserver la possibilité pour le parquet d'enclencher des poursuites pénales si nécessaire.

Pour ce faire, la DIRECCTE doit communiquer au parquet de façon périodique (2 fois/mois selon la Direction Générale du Travail) un tableau des sanctions administratives envisagées et le parquet s'engage alors à répondre dans un délai d'un mois au terme duquel il est considéré comme ne s'opposant pas à la mise en œuvre de la voie administrative.

La voie pénale sera privilégiée pour les infractions les plus graves (violences envers un inspecteur du travail, infractions graves en matière de santé et de sécurité, ...) ou en cas réitération des faits fautifs.

Lorsque l'inspecteur du travail choisit l'amende administrative, c'est ensuite la DIRECCTE qui prend la sanction.

La DIRECCTE peut suivre la proposition de l'inspecteur ou décider de ne pas prononcer de sanction ou prononcer une autre sanction.

Depuis le 12 août 2018, la DIRECCTE peut, en cas de manquement de l'employeur, lui notifier un avertissement en lieu et place d'une amende administrative. L'administration pourra tenir compte des circonstances, de la gravité du manquement, du comportement de l'employeur, ainsi que de ses ressources et charges.

La possibilité laissée à l'administration d'adresser un avertissement à la place d'une amende n'est pas applicable en cas d'infractions aux règles de sécurité au travail, notamment en cas de non-respect d'un arrêt de chantier ou d'activité notifié du fait de l'existence de l'exposition de travailleurs à des dangers graves et imminents, ni en cas de fraudes au détachement transnational.

### Les garanties procédurales

Tout d'abord, la procédure doit être contradictoire. Avant toute décision, l'autorité administrative doit informer par écrit la personne mise en cause de la sanction envisagée en portant à sa connaissance le manquement retenu à son encontre et en l'invitant à présenter, sous un mois, ses observations.

A l'issue de ce délai, l'autorité administrative peut, par décision motivée, prononcer l'amende.

Il y a donc un espace de discussion et de négociation avec la DIRECCTE.

La décision doit également être motivée. La motivation doit porter sur le montant de l'amende en fonction des critères énumérés à l'article L 8115-4 du code du travail ainsi que sur l'existence du manquement qui justifie la sanction.

Enfin, le délai de prescription de l'action de l'autorité administrative pour la sanction du manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.

La personne à l'encontre de laquelle une amende est prononcée peut contester la décision de l'administration devant le tribunal administratif, à l'exclusion de tout recours hiérarchique. Afin de renforcer l'effectivité des amendes administratives, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a supprimé l'effet suspensif du recours.

### Le montant des amendes administratives

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a porté le plafond de l'amende administrative encourue de 2 000 à 4 000 €. En cas de réitération dans les deux ans, le plafond est passé de 4 000 à 8 000€.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.

### Le débiteur de l'amende administrative

La personne responsable est l'employeur. Sur la base des constatations effectuées par l'inspecteur du travail sera désignée la personne qui doit assumer la charge de l'amende, qui peut être une personne morale ou une personne physique.

La responsabilité d'un éventuel délégataire pourra également être engagée mais ce point ne semble pas avoir encore été tranché par la jurisprudence.

## « L'inspection du travail a prononcé 1555 sanctions en 2017 contre 20 en 2015 »

### Le bilan des amendes administratives

La généralisation des amendes administratives vise à pallier l'inefficacité du droit pénal du travail (peu de poursuites, sanctions limitées etc...)

Principalement utilisé en matière de détachement, cet instrument va se développer dans les années à venir. Ainsi, l'inspection du travail a prononcé 1555 sanctions administratives en 2017 contre 20 en 2015. □

<sup>1</sup> Lois n°2014-790 du 10 juillet 2014 et 2015-990 du 6 août 2015

<sup>2</sup> Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail

<sup>3</sup> Circulaire du 18 juillet 2016 du droit pénal du travail

<sup>4</sup> Loi 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance et art. L 8115-1 du code du travail

<sup>5</sup> art. L 8115-4 du code du travail

<sup>6</sup> Art L 8115-5 et R 8115-10 du code du travail. Le délai d'un mois est diminué dans certains domaines, notamment en cas de détachement, où il est de 15 jours (art. R 8115-2 du code du travail).

<sup>7</sup> art. L 8115-5 du code du travail

<sup>8</sup> art. L 8115-5 du code du travail

<sup>9</sup> art. L 8115-7 du code du travail

<sup>10</sup> art L 8115-1 du Code du travail

<sup>11</sup> L'inspection du travail en France en 2017

<http://tnda.eu/fr/>

