

PROUVER LE FAIT QUI FAIT LE DROIT

Colloque en hommage à Tiennot Grumbach

Quelle contribution peut-on exiger de l'inspection du travail concernant le droit de la preuve ?

par *Gérald LE CORRE*, Inspecteur du travail

PLAN

- I. Quelques éléments de rappel sur l'inspection du travail
- II. Le cadre juridique relatif à la communication des constats et analyses
- III. Existe-t-il un risque pour un inspecteur du travail de transmettre un courrier d'observation à un salarié ou aux représentants du personnel ?
- IV. La communication des observations de l'inspecteur du travail aux représentants du personnel de l'entreprise
- V. Communication entre l'inspecteur du travail et les salariés

Que ce soit devant le Conseil des prud'hommes ou lors d'une action au Tribunal de grande instance, le fait de se prévaloir d'un courrier d'un inspecteur du travail ayant déjà rappelé la règle de droit applicable, faisant état de constats d'infraction, voire informant de l'établissement d'un procès-verbal d'infraction, peut se révéler utile, sinon déterminant, pour éclairer le juge chargé du litige. Cependant, force est de constater qu'il existe des réticences et des obstacles à ce que les inspecteurs et contrôleurs du travail (1) écrivent, dès lors qu'un contentieux judiciaire existe. En comprendre la raison, connaître les droits et devoirs qui régissent ce corps de contrôle, analyser les positions de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), donner les éléments juridiques permettant de justifier du caractère légal des demandes vis-à-vis de l'inspection du travail, voilà ce que se propose cet article, avec pour objectif d'outiller les militants d'un droit du travail réellement protecteur des salariés.

Après un rapide rappel sur l'inspection du travail et les textes qui régissent le droit de communication des fonctionnaires, nous regarderons comment se positionnent le ministère du Travail et les agents, avant de regarder dans les détails les éventuels risques pris par ces derniers. Puis nous détaillerons quelques cas particuliers concernant les rapports de l'inspecteur du travail avec les représentants du personnel, puis les salariés.

I. Quelques éléments de rappel sur l'inspection du travail

L'action de l'inspection du travail est encadrée par de nombreux textes, tant nationaux qu'internationaux, de différentes valeurs. Au sommet de la hiérarchie des normes se trouve la convention n°81 (2) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) de 1947. Sa ratification par la France en 1950 en fait un texte directement applicable en droit français, d'une valeur supérieure aux textes législatifs.

L'article 3 de la Convention précise les différentes missions de l'inspection du travail :

- un rôle de contrôle : « Assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession » ;

- un rôle de conseil : « Fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales » ;

- un rôle d'alerte sur les insuffisances réglementaires : « Porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ».

Pour mener à bien ces missions, 2256 agents de contrôle, dont 800 inspecteurs et 1456 contrôleurs du travail, exerçaient en 2011 sur un territoire national comprenant 1,8 million d'entreprises et 18,3 millions de salariés environ (3). Une simple règle de trois

(1) Par la suite, on utilisera le terme « inspecteur du travail » pour désigner les inspecteurs et contrôleurs du travail.

(2) Convention n°81 consultable sur le site de l'OIT : ilo.org.

(3) Chiffres tirés du rapport annuel « L'inspection du travail en France en 2011 », consultable sur <http://travail-emploi.gouv.fr/documentation-publications,49/rapports,51/travail-emploi,900/inspection-du-travail,1768/l-inspection-du-travail-en-france,15703.html>.

permet de comprendre l'une des problématiques majeures, le sous-effectif d'agents de contrôle, chaque agent ayant en moyenne 800 établissements à contrôler dans lesquels travaillent 8 000 salariés environ. Hélas, la réforme engagée par le ministre du Travail, Michel Sapin, ne va pas favoriser les choses, les organisations syndicales estimant à près de 10 % le nombre d'agents de contrôle en moins en contact permanent avec les entreprises et les représentants du personnel d'ici fin 2014.

En termes d'activité, le rapport annuel concernant l'année 2011 fait état de 356 000 interventions, ayant donné lieu à 226 300 lettres d'observations. Par lettres d'observations, il faut entendre des courriers faisant état des constats opérés lors de contrôle ou des rappels généraux sur des aspects réglementaires. Aussi faut-il souligner que seuls 3,5 % des observations ont débouché sur un procès-verbal d'infraction, procès-verbaux dont une grande partie est classée par les parquets.

La question qui nous intéresse ici est de savoir comment les salariés, les représentants du personnel, les organisations syndicales peuvent avoir connaissance des constats réalisés par les inspecteurs ou contrôleurs du travail en termes de non-respect des obligations légales, réglementaires ou conventionnelles et des exigences formulées auprès de l'employeur, de l'analyse juridique de l'agent de contrôle sur la conformité d'accord collectif ou de règles internes à l'entreprise, ou encore de l'analyse technique réalisée concernant, notamment, les aspects liés à la santé au travail.

Avoir copie d'un courrier que l'inspection du travail adresse à son employeur est un élément important pour faire respecter le droit du travail dans l'entreprise. L'obtention d'un écrit que l'on peut produire dans le débat judiciaire, dans le cadre d'un contentieux individuel, CPH ou TASS, ou dans un contentieux collectif (licenciements économiques, expertise CHSCT, remise en cause de dérogation au travail dominical, entrave...) constitue un élément important. Reste à savoir comment exiger de l'inspection du travail la communication des constats et analyses qui nous intéressent.

II. Le cadre juridique relatif à la communication des constats et analyses

En l'absence d'un texte particulier portant sur la communication des constats de l'inspection du travail, il est nécessaire d'étudier les différents textes existants. En premier lieu, l'article 3 b de la Convention internationale n°81 de l'OIT indique que « le système d'inspection du travail sera chargé de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ». Concernant la loi nationale, l'article 27 de la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, précise : « Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public (...) dans le respect des règles relatives à la discrétion et au secret professionnel ».

Puis vient une série de textes particuliers, comme ceux relatifs aux documents de nature judiciaire. L'article R. 146 du Code de procédure pénale, qui s'applique

notamment aux procès-verbaux de l'inspection du travail, précise : « En matière criminelle, correctionnelle ou de police, aucune expédition autre que celle des arrêts, jugements, ordonnances pénales définitifs et titres exécutoires ne peut être délivrée à un tiers sans une autorisation du procureur de la République ou du procureur général, selon le cas, notamment en ce qui concerne les pièces d'une enquête terminée par une décision de classement sans suite ». Il existe aussi des règles spécifiques aux diverses institutions du personnel (DP, CE, CHSCT...), sur lesquelles nous reviendrons plus loin.

Enfin, dans certaines matières du droit du travail, comme le travail illégal, existent des règles spécifiques. Citons l'article L. 1454-1 du Code du travail, qui précise que les agents de contrôle compétents (4) pour relever les infractions communiquent aux conseillers

(4) L. 8271-1-2 : Les agents de contrôle compétents, en application de l'article L. 8271-1, sont :

1° Les inspecteurs et les contrôleurs du travail ;

2° Les officiers et agents de police judiciaire ;

3° Les agents des impôts et des douanes ;

4° Les agents des organismes de Sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole agréés à cet effet et assermentés ;

5° Les administrateurs des affaires maritimes, les officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes et les fonctionnaires affectés dans les services exerçant des missions

de contrôle dans le domaine des affaires maritimes sous l'autorité ou à la disposition du ministre chargé de la mer ;

6° Les fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile commissionnés à cet effet et assermentés ;

7° Les fonctionnaires ou agents de l'État chargés du contrôle des transports terrestres ;

8° Les agents de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, chargés de la prévention des fraudes, agréés et assermentés à cet effet.

rapporteurs du Conseil des prud'hommes, sur la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'œuvre dont ils disposent. En pratique, il semble que cette possibilité soit peu utilisée, alors qu'elle permet d'obtenir tous documents, courriers d'observation, procès-verbaux, mais aussi les documents de l'employeur en possession des agents de contrôle. Rappelons ici que le non-paiement d'heures de travail est constitutif de l'infraction de travail dissimulé (5) rendant possible l'application de l'article L. 1454-1 du Code du travail.

Pour finir, il faut citer la loi n°78-753 du 17 juillet 1978 d'amélioration des relations entre l'administration et le public, qui reconnaît à toute personne le droit d'obtenir communication des documents détenus dans le cadre de sa mission de service public par une administration, quels que soient leur forme ou leur support. C'est cette même loi qui crée la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), dont les avis fluctuants posent un réel problème. Toujours sur la même thématique, citons la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

La position du ministère du travail concernant la communication des lettres d'observation des agents de contrôle de l'inspection du travail aux représentants du personnel peut se résumer à : « on communique *a minima*, sauf lorsque des textes le prévoient expressément ». Cette position trouve son origine dans une culture de prudence et de manque de courage politique qui caractérise l'administration du travail. On se souvient encore du retrait, moins de 24 heures après sa publication, le 18 février 2010, de la liste des entreprises de plus de 1 000 salariés mal notées concernant la prévention du stress. Aussi, au nom de la nécessité pour les fonctionnaires de respecter l'obligation de discrétion professionnelle, il est indiqué aux agents, notamment lors des formations ou dans

des notes internes, de ne pas communiquer leurs observations en dehors des cas spécifiquement prévus par la loi. Dans le cas où un contentieux judiciaire est en cours, l'inspecteur du travail devrait même s'abstenir d'intervenir si l'on suit la circulaire ministérielle du 15 février 1989, qui précise aux inspecteurs du travail que « *lorsque le juge du contrat a été saisi, vous ne pourrez que vous abstenir de toute prise de positions, car si l'obligation de discrétion professionnelle doit fléchir devant un intérêt d'ordre public, elle reprend toute sa force quand les intérêts civils sont seuls en jeu* ». Si, en leur qualité de fonctionnaire, les inspecteurs du travail doivent appliquer les circulaires, force est de constater que les stipulations de celle citée sont très contestables, dans la mesure où elle tend à imposer une limitation de l'action de l'inspection du travail non prévue par la convention n°81 de l'OIT. Il ressort du recueil « Principes de déontologie pour l'inspection du travail », publié par la Direction Générale du Travail (DGT) en 2010, que cette limitation stricte n'est plus d'actualité, au profit d'un positionnement basé sur le principe d'impartialité qui n'exclut plus la transmission dans le contexte d'une procédure civile.

Du côté des agents, les postures sont très variables. Certains transmettent systématiquement copie de tous leurs courriers aux représentants du personnel, ainsi qu'à la CARSAT et au médecin du travail pour ceux concernant la santé au travail, d'autres limitent la diffusion au strict minimum par peur de commettre une faute, très hypothétique comme nous le verrons plus loin. C'est malheureusement cette dernière position qui a tendance à s'imposer, en lien avec la volonté de reprise en main de l'activité des agents par la hiérarchie.

Quant aux organisations syndicales du ministère du travail, elles revendiquent majoritairement, depuis longtemps, une modification des textes afin que l'employeur ait l'obligation d'afficher les courriers d'observation de l'inspection du travail. Malheureusement, une avancée sur ce point n'est pas d'actualité.

III. Existe-t-il un risque pour un inspecteur du travail de transmettre un courrier d'observation à un salarié ou aux représentants du personnel ?

Les tentatives d'entrave à l'information des salariés et de leurs représentants par l'inspection du travail peuvent prétendre prendre appui sur deux textes :

- l'article L. 8113-10 du Code du travail, qui dispose

que « *Les inspecteurs du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. La méconnaissance*

(5) En application du second alinéa de L. 8221-5 du Code du travail.

de ce serment est punie conformément à l'article 226-13 du Code pénal ». Les secrets de fabrication et procédés d'exploitation, destinés exclusivement à protéger certaines formes de savoir-faire dans des secteurs industriels, sont évidemment étrangers à l'objet de la quasi-totalité des courriers intéressant les salariés. Par ailleurs, le respect de ces secrets est étendu par la loi aux membres du CHSCT (6) et du comité d'entreprise (7). Enfin, la seule mention d'une liste de produits chimiques auxquels des salariés ont été exposés, ou encore le détail, dans le cadre d'une enquête portant sur un accident du travail, de certains éléments de procédés d'exploitation ne suffisent pas à caractériser la divulgation d'un secret.

- l'article 226-13 du Code pénal, qui en précise la sanction : « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende ».

En pratique, le risque d'une plainte au pénal à l'initiative de l'employeur est quasi inexistant. Nous examinerons deux exemples : le seul cas connu en plusieurs décennies de poursuites pénales (qui a débouché sur une relaxe), et un second cas où les poursuites ont été abandonnées.

Un contrôleur du travail affecté au Ministère des Transports avait été renvoyé en correctionnel par la cour d'appel de Paris, après un non-lieu en première instance, sur la base de l'article 226-13 du Code pénal, pour « violation du secret professionnel ». Il lui était reproché d'avoir communiqué, courant 2004, à une salariée la copie d'une lettre d'observation adressée à son employeur faisant suite à un contrôle qui avait révélé de nombreux manquements au droit du travail. L'employeur avait cherché à faire assimiler ces faits à une violation du secret de l'instruction, puisque l'agent de contrôle aurait pu dresser procès-verbal. C'est l'argument repris dans l'ordonnance de renvoi : « Considérant qu'aux termes combinés des articles 11 du Code de procédure pénale et 226-13 et 14 du Code pénal, toute personne qui concourt à une procédure d'enquête est tenue au secret professionnel, la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire par profession étant punie et réprimée par un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende ;

Que le contrôleur de travail, comme en l'espèce, habilité à dresser procès-verbaux des infractions constatées, doit en adresser un exemplaire au parquet en application de l'article L. 611-10 du Code du travail ». Le procureur de la République de Bobigny, où l'affaire a été jugée en 2008, même s'il ne demanda pas formellement la relaxe, affirma très clairement dans ses réquisitions que les agents de l'inspection du travail, dans l'exercice de leurs fonctions de contrôle de la législation du travail, ne pouvaient être soumis à l'article 11 du Code de procédure pénale concernant l'enquête pénale et, par conséquent, que l'article 226-13 du Code pénal ne pouvait s'appliquer. Le Tribunal pronça la relaxe (7 bis). Dans ce dossier, il est à souligner qu'aucune procédure disciplinaire interne à l'administration n'avait été ouverte à l'encontre de l'agent, que le directeur régional du travail avait donné des autorisations exceptionnelles d'absence à tous les collègues qui souhaitaient participer au rassemblement de soutien et à l'audience.

Bien évidemment, si on peut se féliciter de la décision de relaxe, on ne peut que regretter cet épisode, qui est le résultat d'une communication maladroite d'un jeune collègue insuffisamment formé, combinée à l'incapacité de sa hiérarchie de l'époque de l'inspection du travail des transports, qui était encore plus sensible aux lobbies d'employeurs que ne l'est actuellement la DGT, à défendre efficacement son agent lors de l'enquête préliminaire. Plutôt que de faire une copie de la lettre d'observation envoyée plusieurs mois avant à l'employeur, sans faire mention du fait qu'une copie était adressée simultanément à un salarié ou à un représentant du personnel, l'agent de contrôle aurait pu, sans aucun problème, écrire à l'ex-salarié afin de lui faire part des constats effectués lors du contrôle, constats qui confirmaient des infractions ayant porté préjudice à l'intéressé. En l'occurrence, il s'agissait de l'absence d'enregistrement du temps de travail, de la non-rémunération des heures supplémentaires, de la mise en place d'un système de primes conséquentes ne reposant pas sur des critères objectifs, des constats relatifs à la non-organisation des élections des délégués du personnel.

Nous pouvons étudier un second cas, celui d'un inspecteur du travail qui avait communiqué à un délégué du personnel une note rédigée par le directeur

(6) Article L. 4614-9 du Code du travail : « ... Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ».

(7) Article L. 2325-5 du Code du travail : « Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ».

(7 bis) TGI Bobigny (15^e ch.) 24 oct. 2008, n° 0435160044.

départemental du travail, après que ce dernier eut reçu les responsables d'une société en situation économique et financière difficile. Par un arrêt du 28 octobre 2003, la chambre de l'instruction de la Cour d'appel de Lyon confirmait une ordonnance de non-lieu en faveur de l'inspecteur du travail. Cette décision affirmait que la violation du secret professionnel, prévue à l'article 226-13 du Code pénal, ne pouvait viser, concernant les agents de contrôle de l'inspection du travail, que la révélation des secrets de fabrication, violation distincte du manquement à l'obligation de discrétion professionnelle prévue par l'article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, lequel ne relève, le cas échéant, que d'une sanction disciplinaire.

Concernant l'existence de sanction disciplinaire pour manquement à l'obligation de discrétion professionnelle, les organisations syndicales du ministère du Travail n'ont pas connaissance de dossier de cette nature, alors même que les relations peuvent être tendues en interne entre les agents de contrôle et l'administration centrale, notamment dans le cadre de la multiplication des réformes visant à reprendre en main le contrôle du travail quotidien des agents, jugés

trop indépendants et trop réactifs aux demandes des salariés et des représentants du personnel.

Sur ce point, il faut noter que le ministère du Travail, et notamment la DGT, serait mal placé, puisqu'à plusieurs reprises cette dernière s'est permis de prendre des décisions administratives concernant, notamment, les licenciements de salariés protégés dont elle connaissait l'illégalité. Par ailleurs, plusieurs rapports du Bureau International du Travail (BIT) confirment les carences de la DGT lorsque l'inspection du travail est attaquée par le patronat. Dernièrement, le BIT relevait « *qu'aucun responsable de l'administration du travail n'a souhaité prendre des mesures pour faire cesser les pressions indues exercées à travers la campagne de dénigrement de l'inspection du travail, et que l'administration n'a jamais levé l'ambiguïté créée par l'action de l'employeur auprès de l'opinion publique, mettant par là-même en péril l'indépendance de l'inspection du travail* » (8).

On peut donc conclure que les risques pris par les inspecteurs du travail concernant la communication des informations en leur possession sont minimes, voire simplement hypothétiques.

IV. La communication des observations de l'inspecteur du travail aux représentants du personnel de l'entreprise

Il existe deux manières de poser la question, la première, celle qui a la faveur de la DGT, consiste à poser la question de la manière suivante : « Existe-il un texte qui autorise la transmission des observations de l'Inspecteur du Travail aux représentants du personnel ? ».

Avant la publication d'une ordonnance de 2004, qui a abrogé l'ancien article L. 620-4 du Code du travail dans le cadre des nombreuses actions dites de simplification, le Code du travail imposait la présence d'un registre sur lequel étaient portées les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques. Ce texte précisait que les membres des CHSCT et, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel, pouvaient consulter ce registre.

Depuis, il ne reste sur ce thème que l'article R. 4614-5 du Code du travail, qui précise que le président du CHSCT « *informe le comité des observations de*

l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention. » On notera ici qu'il ne s'agit pas d'un droit à la communication *stricto sensu* du courrier de l'inspecteur du travail, la rédaction de l'article R. 4614-5 n'obligeant pas la transmission de la copie du courrier.

Les interrogations relatives au statut des documents émanant de l'Inspection du travail et à leur caractère transmissible ne peuvent omettre le fait que, dans le Code du travail, la *lettre d'observation* n'est prévue par aucun texte, le chapitre du Code du travail relatif aux moyens et prérogatives d'intervention de l'inspection du travail ne faisant référence qu'aux *procès-verbaux* et décisions administratives de *mise en demeure*. Donc, l'absence de texte visant spécifiquement la transmission ne peut pas constituer un motif valable pour l'agent pour refuser de communiquer ses observations aux représentants du personnel.

(8) Rapport GB.317/INS/12/8 du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la

convention (n° 81) sur l'inspection du travail, consultable sur le site ilo.org.

La seconde manière d'aborder la question, celle qui nous intéresse en tant que militant d'un droit du travail protecteur des salariés, peut être formulée ainsi : « existe-t-il un texte qui interdise que les observations de l'inspecteur du travail soient transmises aux représentants du personnel ? »

Prenons deux exemples, ceux des relations entre inspection du travail et deux instances, les délégués du personnel (DP) et le CHSCT. Commençons par un rapide rappel partiel des missions. Concernant les DP, l'article L. 2313-1 du Code du travail indique qu'ils ont pour mission... de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Pour sa part, l'article L. 2313-11 précise que « *Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite* ». Concernant le CHSCT, l'article L. 4612-1 précise qu'il a pour mission « *de veiller à l'observation des prescriptions légales* » concernant la santé et la sécurité, quand l'article L. 4612-7 indique que « *lors des visites de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations* ».

Ainsi, les délégués du personnel comme le CHSCT, chacun dans sa matière, veillent à l'observation des prescriptions légales. Comment imaginer que les délégués du personnel puissent accompagner l'inspecteur du travail lors du contrôle, que le CHSCT fasse, par exemple, une enquête sur un accident du travail avec l'inspecteur du travail, qu'ils échangent oralement, durant et à la fin de l'action de contrôle, mais que ces élus soient privés des observations écrites ultérieures ?

Ce qui est communicable en cas de décision de dresser procès-verbal

Comme rappelé en introduction, la copie d'un procès-verbal d'infraction dressé par l'inspecteur du travail ne peut pas être transmise aux représentants du personnel, sauf autorisation du procureur de la République. Faut-il en conclure que l'inspecteur du travail perd la possibilité de faire état de ses constats ? Là encore, le ministère du Travail a une vision extrêmement restrictive. La dernière instruction relative aux procès-verbaux du 12 septembre 2012 indique : « *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. 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 » (9).

Si certains parquets autorisent la transmission d'une copie du procès-verbal d'infraction aux avocats des victimes en vue d'une production devant le Conseil des prud'hommes ou au TASS, notamment pour faire reconnaître la faute inexcusable, ce n'est pas une pratique généralisée. Ainsi, le fait que l'inspecteur du travail décide de relever des infractions pourrait avoir pour conséquence de priver la victime d'un accès facile à ces constats pour une utilisation au civil.

Sur ce point, il faut souligner que rien n'interdit qu'avant la clôture du procès-verbal, l'agent écrive à la victime en lui faisant part de ses constats, de son analyse juridique, en lui demandant si elle a des remarques à formuler. Dans certains cas, l'échange avec la ou les victimes est une évidence, notamment en matière d'enquête sur un accident du travail, une discrimination, une entrave...

Concernant l'ensemble des procédures relatives à la santé au travail, rien n'interdit aux membres du CHSCT de questionner l'inspecteur du travail sur les suites données à un contrôle, sur le fait qu'il a constaté ou non des infractions, sur le fait de savoir s'il va ou non relever procès-verbal. Pour les membres du CHSCT, avoir l'information de l'existence d'une infraction, par exemple l'absence de formation sécurité renforcée pour les intérimaires, constitue une information essentielle pour orienter son action future, formuler des propositions.

La question relative à l'existence d'une infraction ne doit pas être du domaine réservé de l'inspecteur du travail ou des officiers de police judiciaire. Même dans les CHSCT à forte présence syndicale, le discours dominant sur le fait que l'action du CHSCT est tournée exclusivement vers la prévention et les mesures correctives à prendre est très présent. Aux regards des missions dévolues au CHSCT, à savoir veiller aux respects des textes légaux, les membres de l'instance

(9) Instruction DGT no 11 du 12 septembre 2012 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail NOR : ETST1281263J

devraient, dans le cadre de leurs enquêtes, rechercher et se prononcer sur le non-respect par l'employeur de dispositions réglementaires. En cas d'inaction de l'inspection du travail et de la persistance d'une situation à risque, le CHSCT pourrait, après en avoir délibéré, saisir en référé le président du TGI pour que ce dernier impose des mesures contraignantes.

Sur la question des procédures pénales de l'inspection du travail, on notera que l'instruction ministérielle de 2012 permet de communiquer sur l'existence de procès-verbaux aux organisations syndicales et associations d'aide aux victimes. On ne peut qu'encourager les organisations syndicales de salariés à exiger régulièrement de la Direccte une information précise et régulière sur l'activité pénale des services.

Pour finir, il faut tordre le cou, une nouvelle fois, à une idée que l'on entend beaucoup dans les formations internes au ministère du Travail, à savoir le fait que les lettres d'observations doivent être considérées comme des actes préparatoires au procès-verbal, ce qui leur donnerait le statut de pièce judiciaire non communicable. Cette position ne résiste pas à une analyse sérieuse, le Code de procédure pénale n'étant pas opposable aux agents de l'inspection du travail, comme rappelé plus haut.

La question de la communication dans le cadre des procédures de référé civil engagées par l'inspection du travail

Le Code du travail prévoit la possibilité pour l'inspecteur du travail, dans certaines situations, de saisir en référé le président du Tribunal de grande instance. En matière de santé au travail, l'article L. 4732-1 du Code du travail autorise la saisine du juge des référés en cas de risques sérieux résultant d'une inobservation réglementaire. Compte tenu des règles applicables à la procédure civile, un CHSCT ou une organisation syndicale pourrait avoir copie de l'ensemble de la procédure, l'assignation de l'inspecteur ainsi que l'ensemble des pièces, mais aussi celles de l'employeur, en cas d'intervention volontaire à l'audience. Pour illustrer l'intérêt de l'intervention volontaire, on peut citer l'exemple d'une action en référé d'un inspecteur du travail ayant abouti à une ordonnance du TGI d'Évreux de retirer les salariés travaillant dans un atelier pollué

par des fibres d'amiante, décision ayant donné lieu à une récente décision de la Cour de cassation (10) confirmant le bien-fondé de l'action. Dans cette affaire, une organisation syndicale de l'entreprise aurait pu réutiliser les documents produits dans le contentieux civil, par intervention volontaire, pour ensuite engager des procédures de reconnaissance de faute inexcusable au TASS.

Cette possibilité de saisir le juge des référés existe aussi lorsque l'inspecteur du travail constate, dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur, l'emploi illicite de salariés le dimanche (11). Ce qui est intéressant ici, c'est de mettre en lumière l'existence de règles à géométrie variable pour repenser de manière militante la question du droit de communiquer.

En conclusion, sur ce qui est communicable aux représentants du personnel

Il faut principalement retenir que ce qui n'est pas communicable, d'une manière ou d'une autre, est plutôt l'exception que la règle. Au titre de ces exceptions, on peut, bien évidemment, noter le montant nominatif de la rémunération. Cela ne pose pas de réelle difficulté en pratique. Ainsi, dans le cadre d'une enquête pour discrimination, l'inspecteur du travail pourra communiquer aux plaignants le résultat de son enquête, en occultant les éléments permettant de connaître la rémunération de chacun.

Cette pratique de communication large des constats ne pose pas de soucis lorsqu'elle est systématique, quel que soit le thème. Ce qui pourrait choquer un employeur est le fait qu'un inspecteur du travail ne transmette jamais copie de ses observations aux représentants du personnel, sauf lors d'un contentieux judiciaire. Bien évidemment, il n'est pas possible de demander à l'inspecteur du travail de faire part exclusivement aux représentants du personnel de ses constats. En application du principe d'impartialité auquel sont soumis les fonctionnaires, une transmission concomitante à l'employeur est nécessaire.

Pour finir, il faut dire deux mots à propos des procédures de licenciement des salariés protégés. Compte tenu de l'exigence du respect du contradictoire, l'inspecteur du travail a l'obligation de

(10) Par ex. Cass. Soc. 20 novembre 2013, reproduit en annexe, première espèce.

(11) Article L. 3132-31 du Code du travail : « L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente

au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 3132-3 et L. 3132-13. Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor. » ; v. supra H. Gosselin, spéc. II/B/2.

communiquer l'ensemble des documents fournis par l'employeur et les éléments qu'il a lui-même recueillis lors de l'enquête, y compris les attestations établies par d'autres salariés, sauf circonstances très exceptionnelles (12). Concernant les délégués

syndicaux, copie de la décision doit être transmise à l'organisation syndicale ayant notifié la désignation, peu importe le fait que la décision administrative fasse état de manquements de l'employeur.

V. Communication entre l'inspecteur du travail et les salariés

En premier lieu, il est nécessaire de rappeler que la compétence de la CADA ne couvre pas l'entièreté de ce domaine, mais seulement les questions relatives à la demande, par un salarié, de la transmission d'un courrier de l'inspecteur du travail à l'employeur. Il faut donc clairement distinguer deux situations, celle d'une demande de copie d'une lettre que l'inspecteur du travail a envoyée à l'employeur, et la demande consistant à ce que l'inspecteur du travail réponde à un salarié concernant les suites données à sa plainte.

Suite à une plainte ayant donné lieu à contrôle, l'inspecteur du travail a toute faculté pour informer le plaignant des constats opérés lors du contrôle, de la qualification juridique et des suites qu'il entend donner. Pour le BIT, il s'agit même d'une obligation : « *Autant que faire se peut, l'inspecteur entrera en concertation avec les travailleurs ou représentants syndicaux dans l'entreprise et les informera de toute violation de la législation du travail relevée et des mesures y afférentes qu'il entend prendre* » (13).

Concernant la demande par un salarié d'une copie d'une lettre envoyée par l'inspecteur du travail à l'employeur, dont il n'est pas en copie dès l'origine, la question est de savoir si les règles posées par l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978 s'appliquent. Précisons que ne sont pas communicables les documents administratifs :

- dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée, au secret médical et au secret en matière commerciale et industrielle ;
- portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable ;
- faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice.

Au fil du temps, la CADA a eu à se prononcer à plusieurs reprises avec deux tendances : avant les années 2000, elle considérait que les lettres

d'observations étaient plutôt communicables, puis, après 2000, elle s'est prononcée majoritairement dans le sens inverse.

Deux avis récents doivent attirer notre attention. Le premier est un avis du 10 janvier 2013, dont on peut constater qu'il n'est plus accessible sur le site de la CADA (14). Dans cette affaire, l'avocat d'une ex-salariée de l'entreprise X demandait copie d'une lettre adressée par l'inspecteur du travail à son ex-employeur. La communication a été refusée par le Directe au motif que cela serait susceptible de porter préjudice à des personnes identifiables. Saisie à son tour, la CADA considère que les lettres d'observations adressées par l'inspection du travail à une entreprise constituent des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande, après occultation des mentions couvertes par le secret de la vie privée, ainsi que les mentions, appréciations ou jugements de valeur sur des tiers nommément désignés ou facilement identifiables, ou faisant apparaître leur comportement dans des conditions susceptibles de leur porter préjudice. La CADA précisait, en surplus, que le fait que la lettre d'observation puisse donner lieu à procès-verbal transmis au parquet ne lui confère pas le caractère de document judiciaire, comme déjà vu plus haut.

Cette décision de la CADA, qui aurait pu permettre de contribuer à lever certaines réticences existantes parmi les inspecteurs du travail, n'aura pas eu la portée escomptée, compte tenu d'un étrange revirement quelques mois plus tard. Ainsi, dans son avis du 4 juillet 2013 (15), la CADA prend une position qu'il est nécessaire d'analyser.

Les faits sont simples, il s'agit de la demande d'un syndicat à ce que lui soit adressée une copie des lettres d'observations adressées par un inspecteur du travail à une entreprise. En premier lieu, l'avis de la CADA indique que « *la commission rappelle, à titre liminaire, qu'elle n'est pas compétente pour se prononcer*

(12) CE 9 juillet 2007, req. n° 288.295, Dr. Ouv. 2008, p.142.

(13) Boite à outils à l'attention des inspecteurs du travail édité par le BIT - 2010.

(14) Reproduit au Dr. Ouv. n°777, avril 2013, p.276, n. J. Dechoz et L. Sabuli.

(15) Avis du 4 juillet 2013, reproduit ci-après, deuxième espèce.

sur le droit d'information que les représentants du personnel et les organisations syndicales peuvent tirer, en cette qualité, de textes particuliers ». Puisque le CADA reconnaît son incompetence, son avis aurait dû se limiter à ce seul paragraphe, mais elle développe ensuite un argumentaire visant à freiner toute velléité des agents de contrôle à répondre favorablement aux demandes de communication.

Le raisonnement de la CADA consiste, d'abord, à dénaturer la nature juridique des lettres d'observations en énonçant que « *les lettres d'observations émises par l'inspection du travail correspondent, en principe, aux mises en demeure dont le Code du travail prévoit l'envoi aux employeurs en vue de les informer des manquements constatés à la législation et à la réglementation du travail et de les inviter à les corriger, dans un délai déterminé* ». Sur ce point, notons que le Code du travail prévoit quelques cas de situations de mise en demeure, notamment en matière de santé au travail, mise en demeure dont une copie peut être adressée directement par l'inspecteur du travail au CHSCT. En tout état de cause, l'employeur devra informer le CHSCT de l'existence de cette mise en demeure, en vertu des dispositions précitées de l'article R. 4614-5 du Code du travail. Par ailleurs, cette position de la CADA est contraire à l'analyse de la DGT, pour qui « *Les lettres d'observations des inspecteurs et contrôleurs du travail ne constituent pas, en principe, des mises en demeure. Elles doivent être regardées comme un simple rappel fait à l'employeur de respecter ses obligations légales, y compris lorsqu'elles sont assorties d'une invitation, même ferme, à se mettre en conformité dans un délai donné* » (16).

Rappelons encore que, dans les cas des contentieux relatifs aux décisions administratives, dont les mises en demeure, les autorisations ou refus de dérogation..., les salariés comme les organisations syndicales ont la faculté d'être partie intervenante dans la procédure administrative et peuvent ainsi prendre connaissance de l'ensemble des pièces.

Puis, la CADA « *estime que ces documents font donc, en général, apparaître, de la part de leur destinataire, qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une personne morale, un comportement dont la divulgation lui porterait préjudice. Ces documents ne sont dès lors communicables qu'à leur destinataire, en application du II de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978, à moins qu'ils ne comportent, en réalité, au cas particulier, aucune mention d'un manquement*

de la part de l'employeur ». Pour résumer, hormis les courriers de l'inspection du travail qui concluent que tout va bien dans l'entreprise, rien ne sera donc communicable ! Le revirement, en quelques mois, d'une autorité administrative qui, sans explication, fait disparaître de son site les traces de sa prise de position initiale est révélateur d'une opacité qui alimente toutes les interrogations sur son indépendance.

Heureusement que la CADA reconnaît au moins son incompetence sur une large partie des demandes qui lui sont transmises, point qui nécessiterait une communication du ministre pour en informer ses agents.

Pour conclure sur ce point, il est nécessaire que les défenseurs des salariés demandent à l'inspecteur du travail de les informer du contenu des observations qu'il a adressées à l'employeur suite à son contrôle, plutôt que de demander la communication de la copie du courrier.

Quelques remarques et conseils en guise de conclusion

Dans le cadre des bonnes pratiques syndicales, il est nécessaire, lorsqu'une organisation syndicale, un représentant du personnel ou un salarié saisit l'inspection du travail par écrit, de demander systématiquement un retour écrit de l'agent faisant état de ses constats et des suites qu'il entend donner à l'intervention. On évitera aussi de le saisir la veille d'une audience du CPH ou TASS pour obtenir en urgence un écrit de sa part... Exiger d'accompagner l'inspecteur du travail lors de ses contrôles fait aussi partie des bonnes pratiques à ne pas oublier.

Dans le cas où l'action de l'inspecteur du travail n'aurait pas eu l'effet escompté, et dans le cas où les manquements signalés ont été précis, nombreux et relatifs à des infractions graves à la législation du travail, que l'inspecteur a informé du fait qu'il ne donnerait pas d'autres suites que la lettre d'observation, il existe une possibilité assez méconnue, celle d'exercer un recours contre le refus de dresser procès-verbal. Il ressort de la jurisprudence administrative (17) que ce refus peut donner lieu à un contrôle restreint du juge administratif, qui vérifiera l'existence ou non d'une erreur manifeste d'appréciation. Au-delà des effets de ce recours, la question sera posée de savoir quels sont les éléments que l'administration considérera comme communicables au requérant dans le cadre de ce contentieux administratif.

(16) Guide pratique du contentieux administratif du travail - Collection « références juridiques DGT », Document n°03/2009.

(17) CE 3 octobre 1997, req. n°161.520, *Gaillard-Bans*.

Dans la question des rapports entre les salariés et les inspecteurs du travail, il faut indiquer l'adoption récente, dans le cadre de la loi sur la fraude fiscale du 5 novembre 2013, d'un nouvel article L. 1132-3-3 du Code du travail (18) censé protéger ceux qui dénoncent des faits constitutifs d'un délit. En droit du travail, un salarié qui se plaint, notamment, du non-paiement de ses heures supplémentaires ou d'un manquement en matière de sécurité, relate par nature

des faits constitutifs d'un délit. Bien que la protection offerte soit loin d'être celle d'un véritable statut protecteur, il est nécessaire de réfléchir collectivement à cette nouvelle disposition. Faut-il exiger des inspecteurs du travail qu'ils accusent réception des plaintes relatives à un délit pénal en informant leurs auteurs de la protection relative du nouvel article L. 1132-3-3 du Code du travail ?

Gérald Le Corre

(18) Article L. 1132-3-3 du Code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un

délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de litige relatif à l'application du premier alinéa, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

SANTÉ AU TRAVAIL Présence de fibres d'amiante – Inspection du travail – Interruption de chantier – Référé civil.

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 novembre 2013

Draka Paricable contre **Inspecteur du travail de l'Eure** (pourvoi n°12-14.658)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 16 décembre 2011), statuant en référé, que l'inspecteur du travail de l'Eure a assigné la société Draka Paricable afin d'obtenir, en application de l'article L. 4732-1 du code du travail, le retrait immédiat de salariés de cette société du site sur lequel ils travaillaient ;

Attendu que cette société fait grief à l'arrêt d'accueillir cette demande, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge des référés peut, à la demande de l'inspecteur du travail, ordonner toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation par l'employeur des dispositions de la 4^e partie du livre VII, des titres 1^{er}, III et IV et chapitre III du titre V du livre 1^{er}, du titre II du livre II, des livres III et IV et du titre 1^{er}, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V du code du travail ; qu'en l'espèce, en ordonnant la mise en oeuvre des mesures sollicitées par l'inspecteur du travail, sans avoir effectivement constaté l'inobservation par l'employeur de l'une des dispositions précitées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4732-1 du code du travail ;

2°/ que la charge de la preuve de l'existence d'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation par l'employeur des dispositions de la 4^e partie du livre VII, des titres 1^{er}, III et IV et chapitre III du titre V du livre 1^{er}, du titre II du livre II, des livres III et IV et du titre 1^{er}, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V du code du

travail pèse sur l'inspecteur du travail qui sollicite la mise en oeuvre des mesures propres à le faire cesser ; qu'en l'espèce, en retenant, pour ordonner la mise en oeuvre des mesures sollicitées par l'inspecteur du travail, que l'employeur n'établissait pas dans quelles proportions les salariés présents dans l'entreprise se trouvaient exposés à l'absorption de fibres d'amiante, la cour d'appel a violé ensemble les articles 1315 du code civil et L. 4732-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la présence de fibres d'amiante dans l'atelier imposait, préalablement au retour des salariés, une opération de décontamination des zones polluées par une entreprise certifiée, conformément aux dispositions de l'article R. 4412-115 du code du travail, a, par motifs propres et adoptés, fait ressortir qu'elle entendait se référer aux dispositions de la section III du livre IV, auquel renvoie expressément tant l'article L. 4732-1 du code du travail que l'ordonnance confirmée sur ce point ;

Et attendu que le moyen pris en sa seconde branche est inopérant en ce qu'il s'attaque à un motif surabondant ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Chollet f.f. prés. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Piwnica et Molinié, av.)

INSPECTION DU TRAVAIL Lettre d'observation adressée à une entreprise – Assimilation à une mise en demeure – Demande d'un salarié d'en obtenir copie – Loi sur la transparence administrative – Caractère communicable (non) – Communication des seuls courriers ne faisant aucune mention d'un manquement de la part de l'employeur (sic !).

Deuxième espèce :

COMMISSION D'ACCÈS AUX DOCUMENTS ADMINISTRATIFS 4 juillet 2013

DIRECCTE 35 (avis n°2013-1530)

Monsieur X. a saisi la Commission d'accès aux documents administratifs, par courrier enregistré à son secrétariat le 7 juin 2013, à la suite du refus opposé par la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne - Unité territoriale d'Ille-et-Vilaine, à sa demande de copie des lettres d'observations adressées aux entreprises X et X situées à Le Rheu.

La Commission rappelle, à titre liminaire, qu'elle n'est pas compétente pour se prononcer sur le droit d'information que les représentants du personnel et les organisations syndicales peuvent tirer, en cette qualité, de textes particuliers. Ces derniers peuvent, en revanche, se prévaloir, comme tout administré, de la loi du 17 juillet 1978 et des régimes particuliers énumérés aux articles 20 et 21 de cette loi pour obtenir la communication de documents.

En l'absence de réponse de l'administration, la Commission rappelle que les lettres d'observations adressées par l'inspection du travail à une entreprise constituent des documents administratifs soumis au droit d'accès prévu par l'article 2 de la loi, sous les réserves prévues par cet article et par l'article 6 de la même loi. Elle précise que, revenant sur sa doctrine antérieure, elle estime désormais, depuis son conseil n° 20131874 du 25 avril 2013, que le troisième tiret du

II de l'article 6 vise, à la différence du deuxième tiret, les personnes morales aussi bien que les personnes physiques.

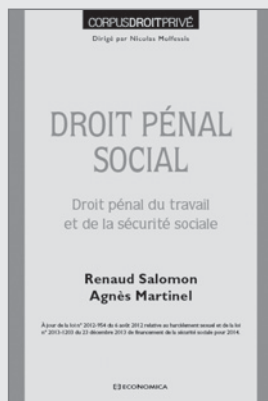
La Commission note, par ailleurs, que les lettres d'observations émises par l'inspection du travail correspondent, en principe, aux mises en demeure dont le Code du travail prévoit l'envoi aux employeurs en vue de les informer des manquements constatés à la législation et à la réglementation du travail et de les inviter à les corriger, dans un délai déterminé.

La Commission estime que ces documents font donc, en général, apparaître, de la part de leur destinataire, qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une personne morale, un comportement dont la divulgation lui porterait préjudice. Ces documents ne sont dès lors communicables qu'à leur destinataire, en application du II de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978, à moins qu'ils ne comportent, en réalité, au cas particulier, aucune mention d'un manquement de la part de l'employeur, ni aucune autre mention couverte par l'un des intérêts protégés par les mêmes dispositions.

La Commission émet donc au cas d'espèce, sous cette réserve, et en l'état, un avis défavorable à leur communication au demandeur sur le fondement de la loi du 17 juillet 1978.

DROIT PÉNAL SOCIAL

par Renaud SALOMON et Agnès MARTINEL



Economica – 2013
ISBN 978-2-7178-6665-0
2013 – pages – 49 euros

Depuis deux siècles, la conjugaison de l'essor démographique, des progrès accélérés de la technologie et de la Révolution industrielle a conduit à la mise en place d'un statut social protecteur de l'homme. S'est ainsi développé, en marge du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, un droit répressif en matière sociale.

Cantonné à l'origine à la protection individuelle du travailleur, le droit pénal du travail a connu une inflation législative considérable, à la faveur d'une politique tendant non seulement à la promotion des droits collectifs dans l'entreprise (entrave à la constitution et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel) et des droits individuels du salarié (harcèlement, discriminations...), mais encore à la protection de l'emploi (travail illégal, fraude au détachement des travailleurs dans l'Union européenne ...).

De son côté, s'est constitué depuis 1945 un droit pénal de la sécurité sociale, autour de la protection de ses ressources, constituées par les cotisations, et de ses dépenses, représentées par ses prestations.

Depuis longtemps sont soulignés les liens étroits unissant ces deux branches du droit pénal, constitutives d'un « droit pénal social », déjà consacré par certains États membres de l'Union européenne.

L'objectif de ce livre est de présenter, à la lumière de la jurisprudence judiciaire, administrative et constitutionnelle la plus récente, ces règles de droit pénal du travail et de droit pénal de la sécurité sociale, considérées comme deux volets complémentaires et indissociables du droit pénal de l'entreprise.

Cet ouvrage de droit pénal social intéressera tant les étudiants des facultés de droit et d'économie que les praticiens du droit (magistrats, avocats, experts-comptables, conseils juridiques, entreprises, organismes de sécurité sociale et administrations associées à la lutte contre la fraude ...).