

L'impunité patronale suit son petit bonhomme de chemin... en toute confiance

À propos de l'article 18 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance

par Daniel BOULMIER, Maître de conférences à l'Université de Lorraine

PLAN

I. L'assouplissement des sanctions administratives

II. La critique de l'assouplissement des sanctions administratives

- A. L'apparition de l'avertissement
- B. L'assouplissement de la notion de récidive et de sa sanction
- C. L'évolution des critères de motivation de la sanction

En conclusion

L'article 261 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, dite loi *Macron* (1), autorisait le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures permettant de « Renforcer le rôle de surveillance et les prérogatives du système d'inspection du travail, étendre et coordonner les différents modes de sanction et, en matière de santé et de sécurité au travail, réviser l'échelle des peines [pour les employeurs] » (2).

Cette révision des sanctions et des peines a pris corps dans l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 (3). D'une part, cette ordonnance revisitait la sanction pénale en introduisant l'ordonnance pénale et la transaction pénale ; d'autre part, cette ordonnance élargissait le champ de la sanction administrative pouvant être prononcée en substitut d'une sanction pénale en cas d'infraction au droit du travail. C'est l'élargissement de cette sanction administrative qui retient ici l'attention.

L'article 5 de l'ordonnance n° 2016-413 a introduit dans le Code du travail un chapitre réservé aux « Amendes administratives » (4), son objet étant d'autoriser l'autorité administrative, sous réserve de l'absence de poursuites pénales, à prononcer à l'encontre de l'employeur une amende en cas de manquement à certaines dispositions du Code du travail. Cette focalisation sur

l'amende comme seule sanction administrative a été, à juste titre, critiquée au motif que « pour les grandes entreprises notamment, il est beaucoup plus problématique et coûteux en temps – donc en argent – de cesser l'infraction que de verser une somme d'argent, éventuellement déjà provisionnée parmi les coûts estimés, au titre du « risque administratif » » (5).

I. L'assouplissement des sanctions administratives

Cependant, cette possibilité de prononcer directement de simples amendes administratives devait apparaître, aux yeux du ministre de l'Économie d'alors, d'une violence encore trop grande pour l'employeur, puisque, devenu président de la République, il a rapidement fait voter l'article 18 de la

loi n° 2018-727 du 10 août 2018 (6) qui vient nettement assouplir, à la limite de l'indécence, l'échelle des sanctions administratives ainsi que les conditions permettant à l'autorité administrative de prononcer de telles sanctions en cas de certains manquements de l'employeur.

(1) Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO 7 août 2015.

(2) On se souvient que l'ensemble de cette loi a été principalement porté par le ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, un certain Emmanuel Macron, ministre signataire. La révision de l'échelle des peines à venir se voulait bien évidemment dans une orientation favorable aux employeurs, alors que, dans le même temps, la loi, dans son volet « Justice prud'homale », tentait d'inciter le juge, toutefois sans contrainte (pas encore), à octroyer des dommages et intérêts au salarié licencié abusivement, sur la base d'un barème au rabais (art. 258 de la loi modifiant l'article L. 1235-1). Par ailleurs, l'article 262 de cette loi supprimait la possible peine de prison en cas d'atteinte à l'exercice régulier des institutions représentatives ; certes, le plafond de l'amende était doublé, passant de 3.750 euros à 7.500 euros, mais comme

le ministère public ne poursuit quasiment jamais ce type d'infraction, autant dire que le doublement du plafond n'est là que pour le folklore...

(3) Ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail, JO 8 avr. 2016). L'encore ministre (jusqu'au 30 août 2016) de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, Emmanuel Macron, n'est pas en signature de cette ordonnance.

(4) Art. L. 8115-1 à L. 8115-8, C. trav.

(5) C. Mandy, Les « nouveaux pouvoirs » de l'inspection du travail après l'ordonnance du 7 avr. 2016, Dr. Soc. 2017, p.170, spéc. p.173.

(6) Loi pour un État au service d'une société de confiance, JO 11 août 2018.

Or, on sait par ailleurs que le Gouvernement en place a, peu de temps auparavant, contraint le juge prud'homal à plafonner le montant des indemnités pour licenciement abusif en référence à un barème obligatoire (7) ; le but était également de limiter les sanctions envers un employeur opérant un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce, au mépris

du droit à la réparation intégrale du préjudice subi (8).

Les dispositions de l'article 18 de la loi n° 2018-727 ici commentées doivent donc être vues comme une étape supplémentaire vers une limitation des sanctions de tous ordres pour l'employeur lorsque celui-ci viole les règles les plus importantes du Code du travail.

II. La critique de l'assouplissement des sanctions administratives

Dans l'exposé des motifs du projet de loi pour un État au service d'une société de confiance (9), on peut lire, à propos de l'article 8 traitant de la question des amendes administratives ce qui suit : « **L'article 8** [devenu 18 dans la loi] *permet une meilleure modulation des sanctions administratives qui peuvent être prononcées par la [Direccte] en cas de manquements aux dispositions du Code du travail qui encadrent les modalités de décompte du temps de travail, les durées maximales de travail, les repos, le salaire minimum prévu par la loi ou les conventions collectives, ainsi qu'aux règles applicables en matière d'hygiène, de restauration et d'hébergement des travailleurs.*

Il crée une sanction non pécuniaire, à vocation essentiellement pédagogique, de rappel à la loi, qui permettra de traiter les situations de méconnaissance de la part d'un employeur de bonne foi dans des conditions similaires à celles créées par l'article 1^{er} du projet de loi, y compris dans les hypothèses où les obligations résultant des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) n° 81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce et n° 129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture feraient obstacle à l'application intégrale des dispositions créées par l'article 2. Ainsi, au lieu de prononcer une amende administrative pouvant atteindre 2.000 euros par salarié concerné, le Direccte pourra ne prononcer qu'un avertissement dès lors que l'employeur est de bonne foi ».

Pour favoriser la « modulation » annoncée des amendes administratives, les articles L.8115-1, L. 8115-3 et L. 8115-4 du Code du travail sont modifiés. Nous présentons en suivant les articles qui opèrent les assouplissements évoqués, en donnant au lecteur les deux versions successives des articles modifiés : en gras souligné le texte ajouté par la loi nouvelle, en caractère barré le texte supprimé. Quelques observations suivront chacun des articles.

A. L'apparition de l'avertissement

Art. L. 8115-1 : « *L'autorité administrative compétente peut, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, soit adresser à l'employeur un avertissement, soit prononcer à l'encontre de l'employeur une amende en cas de manquement :*

1° Aux dispositions relatives aux durées maximales du travail fixées aux articles L. 3121-18 à L. 3121-25 et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;

2° Aux dispositions relatives aux repos fixées aux articles L. 3131-1 à L. 3131-3 et L. 3132-2 et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;

3° À l'article L. 3171-2 relatif à l'établissement d'un décompte de la durée de travail et aux dispositions réglementaires prises pour son application ;

4° Aux dispositions relatives à la détermination du salaire minimum de croissance prévues aux articles L. 3231-1 à L. 3231-11 et aux dispositions relatives au salaire minimum fixé par la convention collective ou l'accord étendu applicable à l'entreprise, et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;

5° Aux dispositions prises pour l'application des obligations de l'employeur relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement prévues au chapitre VIII du titre II du livre II de la quatrième partie, ainsi qu'aux mesures relatives aux prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et génie civil prévues au chapitre IV du titre III du livre V de la même partie pour ce qui concerne l'hygiène et l'hébergement ».

(7) C. trav., art. L. 1235-3, issu de l'ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO 23 sept. 2017.

(8) Plafonnement qui pourrait violer l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ; v., au cas de la Finlande, Comité européen de droits sociaux, décision 8 septembre 2016, réclamation

n°106/2014. C. Percher, Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié à l'aune de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, RDT 2017, p. 726. V. également communication du SAF du 6 févr. 2018 pour un argumentaire de contestation devant les juridictions.

(9) Texte AN n° 424, 27 nov. 2017.

Observation

Il faut tout d'abord préciser qu'en application du premier alinéa de l'article L. 8115-1, l'agent de contrôle de l'inspection du travail qui établit un rapport sur un manquement de l'employeur qui mériterait d'être sanctionné administrativement n'a pas lui-même le pouvoir de la décision de la sanction (10). Il transmet son rapport au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [Direccte], à qui il revient de prendre la décision de sanction administrative (11).

Désormais donc, pour le Direccte, l'amende n'est plus la seule voie, le simple avertissement est également possible ! Il faut déplorer une telle évolution de la sanction au regard des thèmes des règles violées, règles qui concernent le temps de travail, le repos, le salaire minimum et certains aspects des conditions de travail. Comme cela a déjà été précisé, l'amende est loin d'être une sanction efficace pour contrer les comportements déviants, autant dire que l'avertissement est une sanction qui l'est encore moins.

Craignons que le Direccte ne soit incité, du moins s'il décide de donner suite au rapport de l'agent de contrôle, à privilégier l'avertissement nouveau au détriment de l'amende, au risque de décrédibiliser les agents de contrôle dans leurs interventions futurs... (12).

B. L'assouplissement de la notion de récidive et de sa sanction

Article L. 8115-3 : « Le montant maximal de l'amende est de 4.000 euros et peut être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.

Le plafond de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement de même nature.

Il est majoré de 50 % en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification d'un avertissement concernant un précédent manquement de même nature ». (13)

Observation

Le texte initial de l'article L. 8115-3, issu de l'ordonnance n°2016-413, était déjà peu punitif. En effet, l'amende, si elle est prononcée, n'est pas obligatoirement appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés, puisque l'article précise que cela n'est qu'une faculté (« peut »). Le texte modifié vient assouplir ce caractère punitif, en limitant les cas pour lesquels s'applique le montant maximal de la sanction pécuniaire en cas de récidive.

Jusqu'alors, lorsque l'employeur s'était vu infliger une amende pour la violation d'un texte visé à l'article L. 8115-1 (amende qui était la seule sanction possible), le plafond de l'amende se trouvait doublé à l'occasion d'un autre manquement constaté dans le délai de récidive, que ce manquement soit ou non de même nature que le précédent.

Désormais, pour que le plafond de l'amende soit augmenté en cas de récidive, il faut que la récidive porte sur la violation de la même règle. Autrement dit, violer une seconde règle dans le délai de récidive de la violation d'une première règle n'est plus une cause d'augmentation du plafond de l'amende.

Mais encore, le plafond de l'amende et le délai de récidive sont modulés. En lieu et place d'un plafond unique de majoration, deux plafonds majorés, ainsi que deux délais de récidive, sont désormais prévus selon que la première sanction est un avertissement ou une amende :

- le plafond de l'amende est majoré de 50 % (soit 6.000 euros) lorsque le premier manquement de même nature a été sanctionné par un avertissement ; le délai de récidive est alors d'un an ;
- le plafond de l'amende est doublé (8.000 euros) lorsque le premier manquement de même nature a été

(10) L'agent de contrôle a également la possibilité d'opter pour un procès-verbal d'infraction à destination du parquet, qui décide de l'opportunité des poursuites ; dans les deux cas donc, la sanction finale échappe à l'agent de contrôle.

(11) Dès son rapport transmis au Direccte, l'agent de contrôle est dessaisi du dossier, ce qui met quelque peu à mal l'article 6 de la Convention OIT n°81 qui prône l'indépendance des agents de contrôle. À noter que la circulaire du 18 juill. 2016 (pt. IIC2) préconise que le ministère public soit informé des sanctions administratives envisagées, afin de préserver sa possibilité de diligenter des poursuites pénales s'il l'estime nécessaire.

(12) Pour une critique du rôle du Direccte dans le prononcé de la sanction, v. C. Mandy, préc., p. 174.

(13) Il faut ici préciser que l'article 95 I de la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre

2018 (JO du 6 sept.) a revu « le plafond des sanctions administratives en matière de fraude au «noyau dur» garanti au salarié détaché » : le plafond passe de 2.000 € à 4.000 € et passe à 8.000 € en cas de récidive ; est également revu le délai au cours duquel une réitération de la fraude entraîne un possible alourdissement de la sanction : ce délai passe d'un an à deux ans (C. trav., art. L. 1264-3 modifié ; v. exposé des motifs sous article 53 du projet de loi, TA AN n°904, 27 avril 2018). Au cours des débats parlementaires, il a été décidé de modifier l'article L. 8115-3 dans le même sens en cas de fraude au noyau dur par les autres employeurs (art. 95 II) ; toutefois, si le plafond des amendes administratives est bien harmonisé (C. trav., art. L. 8115-3 al. 1), bizarrement le délai de récidive de deux ans pour l'application de la majoration du plafond de l'amende ne vaut que si la première sanction est une amende (C. trav., art. L. 8115-3 al. 2) et reste fixé à un an si la première sanction est un avertissement (C. trav., art. L. 8115-3 al. 3).

sanctionné par une amende ; le délai de récidive est alors de deux ans.

Il faut bien préciser que les majorations de l'amende en cas de récidive pour un manquement de même nature ne concernent que le plafond de l'amende, et non le montant effectif des amendes infligées à l'employeur à l'occasion de sa première sanction. Risquons-nous à l'hypothèse que ces règles de majoration de plafond sont purement décoratives et que les amendes effectivement décidées n'atteindront que très (trop) rarement le quantum maximum. Le relèvement des plafonds des amendes administratives par la loi 2018-771 précitée, n'engage pas vraiment à grand-chose et laisse accroire que le législateur se préoccupe des violations par l'employeur des droits des salariés...

Une observation s'impose sur les conditions pour que le plafond de l'amende soit majoré. L'augmentation du plafond (doublement ou majoration de 50%) ne peut intervenir que si un manquement de même nature intervient, selon les cas dans le délai de deux ans ou dans le délai d'un an, à compter de la notification de la première sanction (amende ou avertissement). Il faut tout d'abord s'interroger sur la logique de ce double délai de récidive, qui absout plus rapidement l'employeur qui, bien qu'ayant violé une règle du « noyau dur » n'aura été sanctionné que par un avertissement ; ne serait-ce pas lui donner un droit de reviolier la règle plus rapidement ?...

Il faut ensuite faire un rapprochement avec le droit disciplinaire concernant les salariés ; en effet, l'article L.1332-5 du Code du travail précise que « *Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction* ».

La différence de traitement en matière de sanctions est ici nettement en défaveur des salariés, et ce à double titre. D'une part, pour l'administration, le droit à l'oubli pour les violations commises par les employeurs au détriment des salariés est d'un an ou de deux ans selon la nature de la première sanction (avertissement ou amende), alors que pour les fautes des salariés le droit à l'oubli qui s'impose à l'employeur est de trois ans quelle que soit la sanction. D'autre part, seul un manquement de même nature que le précédent peut potentiellement aggraver la sanction des employeurs, alors que, concernant les salariés,

tout type de manquement commis dans le délai de trois ans peut venir appuyer un autre manquement pour justifier une nouvelle sanction.

C. L'évolution des critères de motivation de la sanction

Article L8115-4 : « *Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur, ainsi que ses ressources et ses charges.* »

Pour déterminer si elle prononce un avertissement ou une amende et, le cas échéant, pour fixer le montant de cette dernière, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et ses charges. »

Observation

Jusqu'à présent, pour fixer le montant de l'amende (seule sanction applicable) le Direccte devait tenir compte des circonstances et de la gravité du manquement, du comportement de l'employeur, ainsi que de ses ressources et de ses charges.

Désormais, pour apprécier la nature de la sanction (avertissement ou amende), ainsi que le montant de l'amende, le Direccte devra s'attarder également sur la « *bonne foi* » de l'employeur. Cet ajout dans la loi nouvelle n'est pas anodin dès lors que, selon l'article 2268 du Code civil, « *La bonne foi est toujours présumée, et c'est à celui qui allègue la mauvaise foi à la prouver* ». En outre, la loi a inséré un article L.123-2 au Code des relations entre le public et l'administration, article renforçant l'article 2268 du Code civil précité, selon lequel « *En cas de contestation [de la bonne foi], la preuve de la mauvaise foi [...] incombe à l'administration* ». Gageons alors que la question de la « *bonne foi* » devienne la clé centrale de la décision de sanctionner administrativement et que le Direccte craindra, pour sanctionner, d'entamer un bras de fer en invoquant la mauvaise foi de l'employeur (14).

Ce seul ajout d'une appréciation sur la « *bonne foi* » pour un manquement de l'employeur risque bien de faire échapper finalement les employeurs à toute sanction administrative en cas de violation des règles visées à l'article L.8115-1 (15).

(14) Toutefois, un élément positif à l'article 97 de la loi n°2018-771 ; un alinéa nouveau complétant l'article L.8115-7 vient préciser que « *L'opposition à l'exécution ou l'opposition aux poursuites n'a pas pour effet de suspendre l'action en recouvrement de la créance* ». Ainsi, les employeurs ne pourront plus introduire de recours purement dilatoires pour retarder le paiement des éventuelles amendes.

(15) La Chambre sociale de la Cour de cassation s'est réfugiée depuis longtemps derrière cette notion pour couper court à certains

contentieux. Alors qu'elle décidait que le juge devait vérifier que la clause du contrat était bien utilisée aux fins qui la justifient (et donc que l'employeur devait le prouver), elle a décidé en 2005 que « *la bonne foi contractuelle étant présumée, [...] il incombe au salarié de démontrer que la mise œuvre d'une clause a en réalité été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise, ou bien qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle* » (Cass. soc. 23 févr. 2005, n°04-45.463, Bull. civ. V, n°64).

Nous nous permettrons encore ici un rapprochement avec les conditions des salariés. Lorsque l'employeur viole une règle du droit du travail, le salarié ne peut faire réparer son préjudice que s'il en apporte la preuve, la Chambre sociale de la Cour de cassation ayant pris la décision condamnable d'un revirement sur le « *préjudice nécessaire* » (16) ; lorsque l'employeur viole, au détriment du salarié, une règle du droit du travail visée à l'article L.8115-1 du Code du travail, l'agent de contrôle va, dans la quasi-totalité des cas, être freiné par la notion de « *bonne foi présumée* ».

En conclusion

En 1986, un colloque s'interrogeait en ces termes : « Faut-il brûler le Code du travail ? » (17). Cette question est devenue, depuis plus de 30 ans, une antienne qui plane sur le droit du travail. Sans aller jusqu'aux préconisations de certains auteurs qui, en 2015, entendaient réduire le Code du travail à 61 principes (18), les « réformes » (19) qui se succèdent depuis une bonne décennie, si elles ne brûlent pas ce Code du travail, l'enfument néanmoins jusqu'à l'asphyxie (20) !

Le revirement de la Chambre sociale de la Cour de cassation précité sur le préjudice nécessaire, rendant quasi impossible la réparation du préjudice subi

par le salarié victime des violations des règles par l'employeur, auquel vient s'ajouter la modération, voire la disparition, des sanctions légales en cas de manquement de l'employeur à ces règles, permettent désormais à l'employeur peu enclin à respecter le droit du travail de gagner sur deux tableaux. Il devient alors paradoxal de constater que seuls les salariés se trouvent finalement sanctionnés en cas de violation des règles du Code du travail par l'employeur... (21).

Force est de constater que, réforme après réforme, les assouplissements pris en matière de sanction de la violation de la règle font que le Code du travail exonère ses « violeurs » et leur permet d'échapper non seulement aux sanctions pénales (22), mais également aux sanctions administratives. Une telle évolution rend alors inutile les velléités des potentiels incendiaires du Code du travail, puisque sa violation par un employeur n'est quasiment plus sanctionnable ; et ce n'est pas la future loi « Pacte » qui va freiner le mouvement (23). Une telle évolution est une cruelle insulte à la classe ouvrière qui, bien que certains voudraient nous faire croire le contraire, existe encore bel et bien et souffre, avec d'autres maux, au moins autant qu'au XIX^{ème} siècle !

Daniel Boulmier

(16) V. D. Boulmier, Le tragique destin de *Préjudice nécessaire*... ou l'impunité en marche, in Controverse RDT 6-2017, p. 377. V. dans cette même Controverse, P. Bailly, Une disparition qu'on peut regretter, RDT 6-2017, p. 374.

(17) Colloque du 25 avr. 1986, Faculté de droit et des sciences économiques de Montpellier. V. Dr. Soc. juill.-août 1986.

(18) R. Badinter et A. Lyon-Caen, Le travail et la loi, Fayard, 2015, 80 p. ; V. J. Le Goff, Faut-il brûler le Code du travail ? Esprit, 2015/11, p. 113. Ces 61 principes avaient été repris au tout début du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (Texte AN, n° 3600 du 24 mars 2016) ; toutefois, ils n'ont finalement pas été maintenus dans la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, loi pourvue d'un nouvel intitulé (Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) et adoptée selon la procédure de l'article 49-3.

(19) Il faut à nouveau insister sur ce terme « réforme » placé abusivement dans les titres de lois et que l'on voudrait nous faire croire comme étant systématiquement synonyme de « bienfait pour les citoyens », alors que l'objectif est essentiellement le renfort des pouvoirs et privilèges de ceux qui ont déjà le pouvoir et les privilèges... Un autre terme trompeur est alternativement employé dans ces lois régressives, il s'agit de celui de « modernisation » (sur la critique de ce terme et les effets pervers qu'il recouvre, v. J. Pellissier, Modernisation de la rupture du contrat de travail, RJS 2008, p. 679, spéc., Introduction).

(20) Asphyxie des salariés, les lecteurs l'auront compris.

(21) Si cela chagrinerait les défenseurs des droits des salariés, cela ne les surprendra guère, tant l'impunité de certains de ceux qui violent les règles est désormais courante, et cela bien au-delà du droit du travail. N'a-t-on pas récemment entendu la ministre de la Culture, reconnaissant à demi-mot la violation des règles d'urbanisme par la société qu'elle présidait, déclarer que « l'entreprise régularisera » !, écartant ainsi toute éventualité de sanction pour la violation même des règles ; il est clair par

ce propos d'une ministre que l'équipe dirigeante de la Nation et son chef suprême considèrent que la sanction de la violation des règles n'est pas pour les premiers de cordée, mais seulement pour la valetaille (terme qui nous a semblé le plus approprié compte tenu des qualificatifs qui suivent...) *illettrée* (E. Macron, 17 sept. 2014), *sans costard* (E. Macron, 27 mai 2016), *faînéante* (E. Macron, 8 sept. 2017) et *gauloise réfractaire aux changements* (E. Macron, 29 août 2016)... Sur d'autres motifs de courroux v. Lettre ouverte au président Manu, par Michel Onfray, 6 sept. 2018, <https://francais.rt.com/opinions/53727-lettre-ouverte-president-manu-par-michel-onfray>.

(22) Il y a près de 25 ans, un auteur déplorait que, lorsque les procès-verbaux des inspecteurs du travail étaient transmis au ministère public, « les poursuites ne sont pas toujours décidées. Et quand il y a poursuite, la condamnation est souvent symbolique. Au bout de cette peau de chagrin, c'est l'impunité de fait » (M. Cohen, Introduction au numéro spécial de RPDS n° 591 de juill. 1994 sur « Les poursuites pour infractions à la législation du travail »).

(23) Cette loi « Pacte » à venir (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) contient une stratégie en passe de compléter celle de la non-sanction de la violation des règles, il s'agit de la stratégie de « la règle applicable non applicable ». En effet, dans cette loi, outre la suppression de certains seuils d'effectif, le seuil d'effectif à compter duquel une règle est applicable se voit assorti d'une période d'observation de 5 ans continus, sachant que, lorsque l'effectif descendra en-dessous du seuil au cours de cette période (et de nombreuses solutions s'offrent aux employeurs pour le faire), les compteurs seront remis à zéro ; autant dire que, dans nombre de cas, la soumission aux règles ne sera que pure fiction. Certes, la loi ne vise, pour le moment, qu'un nombre de règles restreint (ainsi le seuil de mise en place du CSE ne serait pas concerné), mais la boîte de Pandore étant ouverte, on sait bien ce qu'il en adviendra au fur et à mesure des interventions malignes du législateur ou du pouvoir réglementaire. V. 3 Questions à Pascal Lokiec, S. S. Lamy n° 1822, 2 juill. 2018, p. 3.