

UNE ACCALMIE POUR LE DROIT PENAL DU TRAVAIL ?

Controverse autour de l'obligation de transmission des procès-verbaux aux employeurs

A la fin du mois d'août, un communiqué de presse du SNU-TEFE FSU alertait les parlementaires sur les dangers de la proposition de loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives (dite proposition Warsmann).

Pour mémoire, l'article 48 de cette proposition de loi prévoit d'obliger les agents de contrôle à transmettre leurs procès-verbaux aux employeurs « **dans un délai d'un mois à compter de la constatation** » des faits, avec un champ d'application incluant toutes les infractions passibles « **d'une peine d'amende inférieure ou égale à 7500 euros** ». Actuellement, seuls les procès-verbaux relevant des infractions à la durée du travail doivent faire l'objet d'une telle transmission, à titre dérogatoire, mais sans condition de délai.

Le SNU-TEFE entendu par le rapporteur de la proposition Warsmann

Notre communiqué de presse a retenu l'attention du rapporteur de la proposition Warsmann, Monsieur Etienne BLANC, député de la troisième circonscription de l'Ain : deux représentants du SNU-TEFE FSU ont été reçus dans les locaux de la Commission des Lois, à l'Assemblée Nationale, le 14 septembre dernier.

Ce fut l'occasion de développer nos critiques : en enfermant la possibilité de verbaliser dans un délai d'un mois qui court à compter des constats, on va bien au-delà de la simplification du droit. En réalité, on touche à la possibilité même de sanctionner certains manquements à la réglementation du travail.

Seuls des arguments particulièrement forts, engageant des valeurs sociales impérieuses, pourraient justifier un bouleversement aussi important. Or, de quoi nous parle Jean-Luc Warsmann pour justifier sa proposition ? Essentiellement des sanctions administratives auxquelles nos procès-verbaux pourraient donner lieu, un peu comme si la double peine était de principe en droit pénal du travail !

Des erreurs de droit doublées d'une profonde méconnaissance de l'inspection du travail

Nous avons donc ramené le débat à sa juste mesure en rappelant qu'il n'y a qu'en matière de travail illégal que nos procès-verbaux peuvent servir de fondement à des sanctions administratives allant du redressement des cotisations sociales au versement d'une contribution spéciale à l'OFII, en passant par le refus des aides à l'emploi et l'annulation des exonérations de cotisations sociales.

Dans tous les cas, il existe déjà une procédure contradictoire prévue par les dispositions réglementaires du Code de la sécurité sociale ou du Code du travail. Aux termes de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration, on ne peut de toutes façons jamais prononcer une sanction administrative sans inviter, au préalable, la personne mise en cause à présenter ses observations.

Outre l'inventaire des erreurs de droit, il a également fallu insister sur les principes de base du fonctionnement de l'inspection du travail : l'importance des lettres d'observations, le faible pourcentage de verbalisation, la convention OIT... Le rapporteur pensait que les agents de contrôle pouvaient eux-mêmes engager les poursuites (une bonne idée de réforme, par contre...)... Autant dire qu'on parlait de loin ! Une fois ces fondamentaux intégrés à la discussion, les difficultés juridiques et pratiques qu'entraînerait l'application de la proposition Warsmann devenaient tout à fait évidentes (cf notre tract « le droit pénal du travail en sursis »).

Information préalable de l'employeur ou transmission des PV ?

Au cours de cette audition, nous avons bénéficié d'une écoute attentive. On sentait le rapporteur pris au dépourvu par certains de nos arguments. Il a notamment souligné la qualité de la documentation remise en début d'entretien ainsi que le caractère « précis » et « carré » de l'inspection du travail.

Si aucun engagement n'a été pris sur le moment, Etienne BLANC a finalement déposé un amendement à l'occasion de l'examen du texte par la Commission des Lois : une simple **information préalable** de l'employeur mis en cause portant sur les **faits** reprochés et sur les **sanctions** encourues se substituerait à l'obligation de communiquer les procès-verbaux et ce y compris en matière de durée du travail ! Sans bouleverser les pratiques actuelles, la consécration du droit à l'information de l'employeur mettrait fin à une exception de procédure propre à la durée du travail. Cet amendement **a été adopté** lors de la réunion du 28 septembre dernier.

A suivre, donc, car les débats parlementaires réservent toujours des surprises, mais, en tout état de cause, cela montre que la défense de nos missions se joue sur tous les fronts, y compris dans les salons feutrés du Parlement (à condition d'y être au bon moment et avec les bons arguments !).

Vous pouvez compter sur le SNUTEFE FSU pour continuer (aussi) ce travail de conviction des politiques, comme il continuera à porter les revendications et à mobiliser pour les voir aboutir. Souvenez-vous en au moment de choisir vos représentants !