

Quelle est la procédure de constat des infractions par l'ITM ?

Réponse courte

La procédure de constat des infractions par l'ITM débute par un contrôle inopiné ou programmé sur le lieu de travail. Les agents assermentés vérifient le respect des règles en matière de droit du travail, sécurité, santé et conditions de travail. Ils examinent les locaux, équipements, documents sociaux et peuvent interroger l'employeur ou les salariés. L'employeur doit faciliter l'accès et fournir tous les documents demandés.

Les constatations sont consignées dans un procès-verbal détaillé. Ce procès-verbal est transmis à l'employeur, qui a le droit d'en recevoir une copie (article L.611-10 du Code du travail). Le procès-verbal d'infraction dressé par l'ITM fait foi jusqu'à preuve du contraire (article L.611-11 du Code du travail). En cas d'infraction pénale, le procès-verbal est transmis au Parquet pour suite à donner. Toute entrave ou dissimulation lors du contrôle constitue une infraction supplémentaire.

Définition

Le constat des infractions par l'Inspection du travail et des mines (ITM) désigne l'ensemble des opérations par lesquelles les agents de l'ITM vérifient le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au droit du travail, à la sécurité et à la santé des salariés, ainsi qu'aux conditions de travail.

Ce constat aboutit, le cas échéant, à la rédaction d'un procès-verbal d'infraction. Ce document fait foi jusqu'à preuve du contraire (article L.611-11 du Code du travail) et peut entraîner des sanctions administratives ou pénales à l'encontre de l'employeur. L'employeur a le droit de recevoir une copie du procès-verbal d'infraction (article L.611-10 du Code du travail).

Conditions d'exercice

Les agents de l'ITM, assermentés et munis de leur carte professionnelle, disposent d'un droit d'accès sans avertissement préalable à tous les lieux de travail relevant de leur compétence, pendant les heures d'activité. Ils peuvent également intervenir en dehors des heures habituelles si l'activité l'exige.

L'employeur, ses représentants ou toute personne présente sur le lieu de travail sont tenus de faciliter l'accès et de fournir tous documents ou renseignements nécessaires à l'exercice du contrôle. Le refus d'accès ou l'entrave à la mission de l'ITM constitue une infraction distincte, passible de sanctions. L'employeur doit recevoir une copie du procès-verbal d'infraction dressé à son encontre.

Modalités pratiques

Lors d'un contrôle, l'agent de l'ITM procède à l'examen des locaux, installations, équipements, documents sociaux, registres obligatoires et contrats de travail. Il peut interroger l'employeur, les salariés ou leurs représentants, séparément ou en présence de témoins.

Les constatations sont consignées dans un procès-verbal, qui doit comporter l'identité de l'agent, la date, l'heure, le lieu du contrôle, la description précise des faits relevés et, le cas échéant, la référence aux textes violés. Ce procès-verbal est transmis à l'employeur, qui a le droit d'en recevoir une copie (article L.611-10 du Code du travail). Le procès-verbal d'infraction dressé par l'ITM fait foi jusqu'à preuve du contraire (article L.611-11 du Code du travail). En cas d'infraction pénale, le procès-verbal est communiqué au Parquet pour suite à donner (poursuites pénales ou amende administrative).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir à jour l'ensemble des documents sociaux obligatoires (registre du personnel, contrats, fiches de paie, attestations médicales, etc.) et de veiller à leur accessibilité immédiate lors d'un contrôle. L'employeur doit désigner un interlocuteur compétent pour accompagner l'agent de l'ITM et répondre de manière précise à ses questions.

Toute tentative d'entrave, de dissimulation ou de falsification de documents aggrave la situation de l'employeur et peut entraîner des sanctions supplémentaires. Il est conseillé de préparer une réponse écrite aux constatations de l'ITM, en exposant les éléments de fait ou de droit pertinents, afin de garantir la défense des intérêts de l'entreprise.

Cadre juridique

La procédure de constat des infractions par l'ITM est régie principalement par le Code du travail, Livre Ier, Titre VI, Chapitre II. Les modalités de contrôle, les pouvoirs des agents et les conséquences du constat d'infraction sont précisés par les articles L.611-1 à L.611-14 du Code du travail.

- Article L.611-10 : transmission d'une copie du procès-verbal à l'employeur.
- Article L.611-11 : valeur probante du procès-verbal jusqu'à preuve du contraire.
- Article L.611-12 et suivants : transmission au Parquet en cas d'infraction pénale.

L'employeur doit anticiper les contrôles de l'ITM en instaurant une veille régulière sur la conformité de ses pratiques et en formant ses équipes à la gestion des inspections. Une collaboration transparente avec l'ITM permet souvent d'éviter l'aggravation des conséquences juridiques en cas de manquement constaté.

L'employeur doit veiller à recevoir et à conserver la copie du procès-verbal d'infraction, et à préparer, le cas échéant, une réponse argumentée aux constatations de l'ITM.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.