Sécurité et conditions de travail

Acteurs de la sécurité 27 janvier 2022

Nouvelle sanction sur les principes généraux de prévention : la DGT livre un mode d'emploi aux inspecteurs du travail

Dans une note détaillée que nous avons pu consulter, la Direction générale du travail (DGT) explique aux agents de contrôle comment mettre en oeuvre la nouvelle sanction administrative créée par la loi du 22 janvier 2022. L'employeur qui ne respecte par la mise en demeure du Dreets s'expose à une amende de 500 euros par salarié, dans la limite d'un plafond de 50 000 euros.

Avec la publication de la loi du 22 janvier 2022, les inspecteurs du travail disposent d'une nouvelle arme pour faire respecter les principes généraux de prévention des employeurs face à l'épidémie de Covid-19. Les entreprises s'exposent désormais à une amende de 500€ par salarié, dans la limite d'un plafond de 50 000€ en cas de non-respect de la mise en demeure du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) en matière de prévention des risques d'exposition à la Covid-19.
Cette sanction vise à sanctionner plus efficacement un employeur n'ayant pas exécuté, à l'issue du délai d'exécution fixé dans la décision, une mise en demeure de réaliser ou d'actualiser l'évaluation des risques Covid-19 et d'appliquer les mesures de prévention adaptées contre les risques de contamination à la Covid-19.
Cette sanction pourra être décidée jusqu'à une date fixée par décret et, au plus tard, jusqu'au 31 juillet 2022.

Remarque : cette nouvelle sanction est une alternative à la sanction pénale qui demeure.

Une amende qui vise à sanctionner plus efficacement les manquements de l'employeur

Aujourd'hui, lorsqu'un inspecteur du travail constate une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques, et que les observations de l'agent de contrôle n'ont pas permis de régler la situation, le Dreets peut notifier à l'employeur une mise en demeure de mettre en œuvre les principes généraux de prévention afin d'assurer les mesures de prévention nécessaires. Il fixe alors un délai au terme duquel l'agent de contrôle vérifie la régularisation de la situation.
Lorsque l'agent de contrôle constate le non-respect de la mise en demeure, il peut désormais, dès lors qu'elle concerne le risque Covid-19, choisir pour le sanctionner la voie administrative ou la voie pénale.
La DGT précise toutefois que la nouvelle sanction administrative doit être privilégiée, "afin de permettre de sanctionner de façon plus efficace et surtout plus rapide, les employeurs les plus récalcitrants".

Une amende qui sanctionne le non-respect du télétravail, mais pas seulement

La DGT insiste sur ce point : la mise en demeure du Dreets ainsi que la nouvelle sanction ne sont pas limitées aux situations dangereuses résultant du non-respect par l'employeur de la mise en œuvre du télétravail. Ils couvrent toutes les obligations prévues par les principes généraux de prévention aux articles L.4121-1 à L.4121-5 et L.4522-1 et déclinées dans le protocole national en entreprise dont, notamment :
- l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs par rapport aux risques d'exposition à la Covid-19 ;
- les mesures en vue de limiter la propagation du virus : hygiène et distanciation physique dont le télétravail, et lorsque celui-ci n'est pas possible, toutes les mesures d'organisation et de prévention nécessaires, en application du PNE (aération–ventilation, port du masque dans les locaux et dans les véhicules, prévention des risques de contamination manu-portée, gestion des locaux sociaux et de restauration, etc.).

Les mises en demeure concernées selon leur date

Ces nouvelles dispositions sont liées à la gestion de la crise sanitaire et sont exceptionnelles et temporaires. Elles sont applicables aux mises en demeure des Dreets notifiées à compter de la promulgation de la loi et s'appliqueront aux situations dangereuses résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, constatées par les agents de contrôle de l'inspection du travail jusqu'à une date déterminée par décret et, au plus tard, le 31 juillet 2022.

Remarque : l'amende peut être prononcée à l'encontre de tous types d'employeurs. La responsabilité de la personne morale doit être retenue s'agissant d'une sanction administrative.

Un rapport complet et une procédure contradictoire

Le constat du non-respect de la mise en demeure (à l'issue du délai d'exécution fixé) fait l'objet d'un rapport en vue d'une sanction administrative, dans un délai rapide. Il doit contenir toutes les informations permettant de démontrer la situation dangereuse, ainsi que les renseignements permettant aux services des Dreets d'instruire la procédure. Le rapport doit préciser le nombre de travailleurs concernés par le risque d'exposition à la Covid-19 du fait du non-respect de la mise en demeure et de l'insuffisance des mesures de prévention mises en place.

Remarque : le rapport ne fixe pas le montant de l'amende. En effet, sa fixation relève de la compétence exclusive du Dreets.

L'agent de contrôle doit informer par écrit l'employeur et l'inviter, dans un délai d'un mois à présenter ses observations.
Le procureur de la République compétent doit également être informé de l'instruction d'une demande d'amende administrative. En effet, explique la note de la DGT, "le manquement ciblé par la loi fait l'objet d'une amende administrative alors que la sanction pénale a été maintenue. En conséquence, il est nécessaire en application du principe de « non bis in idem », comme pour les amendes introduites par l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail, pour éviter de sanctionner deux fois les mêmes faits, de s'assurer que le procureur, qui dispose de l'opportunité des suites, n'a pas lui -même engagé de poursuites pour ces faits".
Le comité social et économique (CSE) doit être informé de la sanction notifiée par la Dreets. À noter que les délégués syndicaux ou les organisations syndicales ne sont pas destinataires de cette information.

Le montant de l'amende et le nombre de salariés concernés

Le Dreets, saisi d'un rapport, peut donc prononcer une amende administrative d'un montant maximal de 500€ par salarié concerné, plafonné à 50 000€. Le montant de l'amende déterminé par le Dreets est modulé en tenant compte des critères que sont :
- le comportement de l'employeur ;
- ses ressources et ses charges ;
- les circonstances et la gravité du manquement.
L'inspecteur du travail doit, lors du contrôle, noter les identités des travailleurs concernés par le risque d'exposition à la Covid-19.

Remarque : un même salarié peut être concerné par plusieurs manquements mais ne sera compté qu'une fois pour l'amende.

Plusieurs situations sont à distinguer :
- si le manquement concerne des dispositions spécifiques à certains postes de travail, les travailleurs concernés seront ceux dont la présence est constatée aux dits postes (travailleurs présents sur l'open-space avec une distance insuffisante entre eux, absence du port du masque etc.…) ;
- si les constats portent sur des dispositions communes à toute l'entreprise (défaut d'aération, restauration collective, nettoyage des locaux et surfaces, absence de gel hydro-alcoolique…), les travailleurs concernés seront ceux appartenant à l'effectif de l'entreprise et présents sur le site ;
- si le non-respect a trait au défaut ou l'insuffisance de la mise en œuvre du télétravail, le nombre de salariés concernés par l'amende dépendra du nombre de postes télétravaillables non-télétravaillés.

Remarque : si les manquements portent à la fois sur un défaut de mise en œuvre du télétravail et d'autres mesures mises en œuvre au sein de l'entreprise, les travailleurs concernés seront ceux dont la présence et l'exposition au risque auront été constatées lors de la contre-visite.

Les recours sont aménagés

La loi du 22 janvier 2022 crée un recours hiérarchique aménagé, suspensif, contre la décision prononçant l'amende, que l'employeur forme dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision.
En cas de recours, le paiement de l'amende sera suspendu pendant toute la durée d'instruction du recours formé devant le ministre chargé du travail. L'absence de réponse à l'issue d'un délai de deux mois vaut acceptation du recours et donc annulation de la sanction.
"Lors de l'examen du recours hiérarchique contre la sanction, la légalité de celle-ci sera appréciée au moment où la décision initiale a été prise. Cela implique que la décision de sanction soit notifiée rapidement après la réception du rapport de l'agent", précise la note de la DGT.

*Remarque : jusqu'au **2 février**, l'inspection du travail est invitée, dans une instruction, à faire respecter la recommandation du gouvernement donnée aux entreprises de 3 jours de télétravail par semaine, cette obligation étant appréciée "en moyenne sur l'effectif concerné". L'agent doit notamment vérifier que le CSE, lorsqu'il existe, a bien été informé et consulté, le comité social et économique devant être "associé non seulement à la définition des tâches télétravaillables mais également aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail".*

Florence Mehrez