

Véronique Roy

DROIT DU TRAVAIL

2024

en 28 fiches

Sources - Contrats - Exécution, modification, suspension
et rupture du contrat - Aspects collectifs - Régime général
et contentieux de la Sécurité sociale - Assurance chômage
Aide sociale et protections complémentaires

DUNOD

Cet ouvrage est à jour des dernières lois, à la date du 1^{er} janvier 2023.

Conception graphique de maquette intérieure : SG Création
Direction artistique : Élisabeth Hébert
Conception graphique : Pierre-André Gualino

86233 - (I) - OSB 80 - P207U - LUM - API
Imprimerie CHIRAT - 42540 Saint-Just-la-Pendue

Dépôt légal : février 2024

Imprimé en France

NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :



Nos livres sont imprimés sur des papiers certifiés pour réduire notre impact sur l'environnement.



Le format de nos ouvrages est pensé afin d'optimiser l'utilisation du papier.



Depuis plus de 30 ans, nous imprimons 70 % de nos livres en France et 25 % en Europe et nous mettons tout en œuvre pour augmenter cet engagement auprès des imprimeurs français.



Nous limitons l'utilisation du plastique sur nos ouvrages (film sur les couvertures et les livres).

© Dunod, 2024

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-086233-7

Table des matières

LES SOURCES ET LE CONTRÔLE DU DROIT DU TRAVAIL

Fiche 1	Définition et sources du droit du travail	2
Fiche 2	Le conseil de prud'hommes	7
Fiche 3	L'inspection du travail	11
⇒	Applications	14

L'EMBAUCHE ET LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

Fiche 4	L'embauche	18
Fiche 5	Le contrat de travail et ses clauses	22
Fiche 6	Les différents contrats de travail	26
⇒	Applications	34

L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Fiche 7	Le pouvoir de l'employeur	42
Fiche 8	La durée du travail	50
Fiche 9	Les repos et congés	61
Fiche 10	La formation professionnelle	67
Fiche 11	La santé et la sécurité	73
Fiche 12	Le salaire, la participation, l'intéressement et l'épargne salariale	78
⇒	Applications	88

LA MODIFICATION ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Fiche 13	La modification du contrat de travail et la modification juridique de l'employeur	98
Fiche 14	La suspension du contrat de travail pour cause de maternité, de maladie ou d'accident	102
⇒	Applications	110

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Fiche 15	Le licenciement	114
Fiche 16	Les autres modes de rupture du contrat de travail	125
Fiche 17	Les conséquences de la rupture du contrat de travail	130
	⇒ Applications	133

LES ASPECTS COLLECTIFS DU DROIT DU TRAVAIL

Fiche 18	La négociation collective	140
Fiche 19	Les syndicats dans l'entreprise	150
Fiche 20	La représentation des salariés	153
Fiche 21	Le statut des représentants des salariés	158
Fiche 22	Les conflits collectifs	162
	⇒ Applications	165

LE RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Fiche 23	L'organisation du régime général de la Sécurité sociale	170
Fiche 24	Les prestations sociales	174
	⇒ Applications	184

L'ASSURANCE CHÔMAGE

Fiche 25	L'activité partielle et le chômage	188
	⇒ Applications	193

L'AIDE SOCIALE ET LES PROTECTIONS COMPLÉMENTAIRES

Fiche 26	L'aide sociale	196
Fiche 27	Les régimes complémentaires	198
	⇒ Application	200

LE CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Fiche 28	Le contentieux social	202
	⇒ Applications	204

LES SOURCES ET LE CONTRÔLE DU DROIT DU TRAVAIL

Fiche 1 Définition et sources du droit
du travail

Fiche 2 Le conseil de prud'hommes

Fiche 3 L'inspection du travail

Applications

1 Définition et caractéristiques

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et leurs salariés. Son but est de protéger les salariés mais il doit aussi prendre en compte la protection de l'emploi. Il constitue donc un compromis entre deux impératifs, social et économique, destiné à régir au mieux les relations entre employeurs et salariés.

Ses caractéristiques principales sont les suivantes :

- ▶ il est un droit **récent** ;
- ▶ il est un droit **étatique** : les pouvoirs publics imposent un ordre public social et créent par des politiques d'emploi un droit au travail ;
- ▶ il est un droit **négocié** : la négociation collective est une source essentielle de ce droit et le rôle des partenaires sociaux est primordial. Les statuts collectifs se superposent au contrat individuel.

2 Les sources supra-étatiques internationales et européennes et les sources étatiques nationales

A Les sources internationales

- ▶ **L'organisation internationale du travail (OIT)** tente d'unifier certaines règles considérées comme essentielles afin « de promouvoir la justice sociale dans le monde par l'amélioration des conditions de vie et de travail ». L'OIT élabore des conventions soumises à ratification des États ou uniquement des recommandations, dont le respect dépend de l'unique bon vouloir des États car aucun moyen de contrainte n'est instauré.
- ▶ **Le Conseil de l'Europe**, créé en 1949, est une organisation intergouvernementale regroupant 47 États dont les 28 États membres de l'Union européenne. Parmi ses objectifs figurent la défense des droits de l'homme et la prééminence du droit ainsi que la recherche de solutions aux problèmes de société. Certaines conventions portant sur les grandes libertés fondamentales sont signées en son sein comme par exemple la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 dans laquelle figurent la liberté syndicale et l'interdiction du travail forcé ou encore la charte sociale européenne de 1961 énonçant des principes généraux comme le droit au travail, le droit à la santé ou encore le droit à des conditions de travail et une rémunération équitable, le droit syndical et le droit de grève.
- ▶ La France signe des **traités bilatéraux** permettant des engagements réciproques avec d'autres pays sur des thèmes précis.

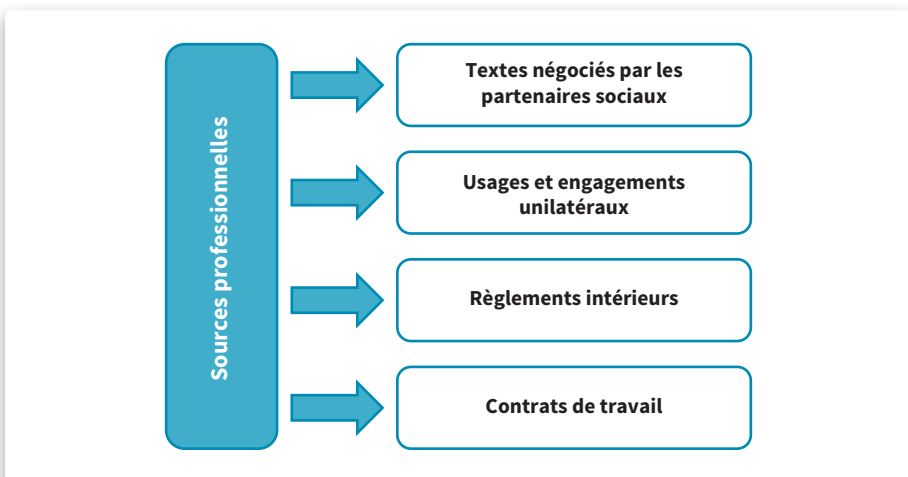
B Les sources communautaires

- ▶ **Les traités européens** contiennent des dispositions sociales : les grands thèmes abordés s'articulent autour de la libre circulation des personnes (et donc des salariés), des droits fondamentaux des salariés avec la lutte contre les discriminations, de l'égalité entre hommes et femmes, des conditions de travail...
- ▶ En 2007 a été adoptée **la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** faisant suite à celle de 1989. Ces chartes sont le fondement de nombreuses directives : l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à la relation de travail, le travail des enfants, le comité d'entreprise européen, la protection des femmes enceintes, etc.
- ▶ Ces différents thèmes sont repris dans **les directives et règlements communautaires** qui s'imposent aux États membres.
- ▶ De plus, **la Cour de Justice de l'Union européenne**, par sa jurisprudence sociale, est une source importante du droit du travail.

C Les sources nationales

- ▶ **La Constitution de la V^e République** renvoie au préambule de celle de 1946 ; de ce fait, certains droits, comme par exemple le droit de grève, ont une valeur constitutionnelle et donc s'imposent au législateur (cela est d'ailleurs contrôlé par le Conseil constitutionnel).
- ▶ **La loi (ou les ordonnances)** pose les principes fondamentaux du droit du travail et **les règlements** en précisent l'application. Le non-respect de certaines règles est sanctionné par le droit pénal contenu et dans le Code du travail et dans le Code pénal.
- ▶ **La jurisprudence** représente l'ensemble des décisions de justice. Son rôle est de préciser ou d'interpréter la loi : de ce fait, elle est d'une importance primordiale.

3 Les sources professionnelles



A Les conventions ou accords collectifs

Les conventions et accords collectifs sont conclus par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Les conventions traitent du statut global des salariés alors que les accords collectifs n'abordent que certains points déterminés.

Chaque texte définit le cadre géographique (national, régional ou local) et professionnel auquel il s'applique. Il existe différents niveaux de négociation :

- ▶ Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) sont conclus par les représentants des différentes branches et donc s'appliquent à tous les salariés de toutes les branches d'activité. Ces accords sont très importants et sont souvent les prémices d'une loi.
- ▶ Les accords professionnels sont conclus au niveau d'un secteur professionnel.
- ▶ Les conventions de branche sont conclues au niveau de la branche d'activité qui regroupe plusieurs professions ayant des liens entre elles.
- ▶ Les accords de groupe sont conclus au niveau du groupe et s'appliquent à tout ou partie des entreprises du groupe.
- ▶ Les accords interentreprises couvrent plusieurs entreprises et sont conclus entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle de ces entreprises.
- ▶ Les accords d'entreprise ou d'établissement sont conclus au niveau de l'entreprise ou de l'établissement afin d'adapter la convention de branche ou un accord supérieur à leurs spécificités.

B L'usage et l'engagement unilatéral

Les salariés bénéficient d'avantages particuliers grâce aux usages et engagements unilatéraux.

1 • Définitions

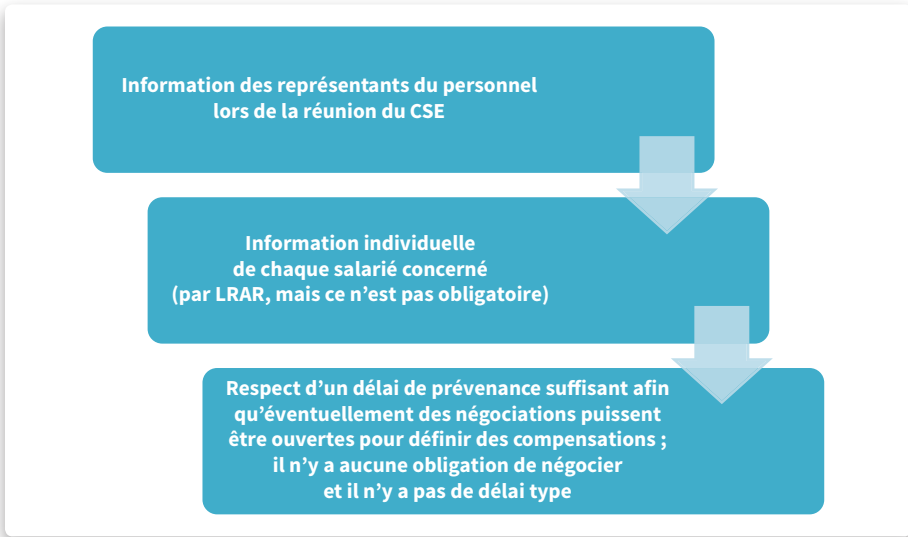
L'usage est une pratique suivie dans l'entreprise et revêtant trois caractères :

- ▶ **généralité** : l'avantage doit être accordé à tous les salariés de l'entreprise ou à tous les membres d'une catégorie déterminée du personnel.
- ▶ **constance** : l'avantage est accordé régulièrement.
- ▶ **fixité** : l'avantage est accordé en fonction de critères précis.

L'engagement unilatéral résulte de la volonté de l'employeur d'octroyer un avantage à l'égard de l'ensemble des salariés. Il peut résulter d'un communiqué à l'ensemble des salariés, d'une note de service, d'une décision prise lors d'un CSE, de l'application volontaire d'une convention collective... À la différence de l'usage il est explicite et n'est soumis à aucune condition.

2 • Dénonciation de l'usage et de l'engagement unilatéral

Lorsque l'employeur ne souhaite plus accorder un avantage issu d'un usage ou d'un engagement unilatéral, il doit suivre une procédure de dénonciation.

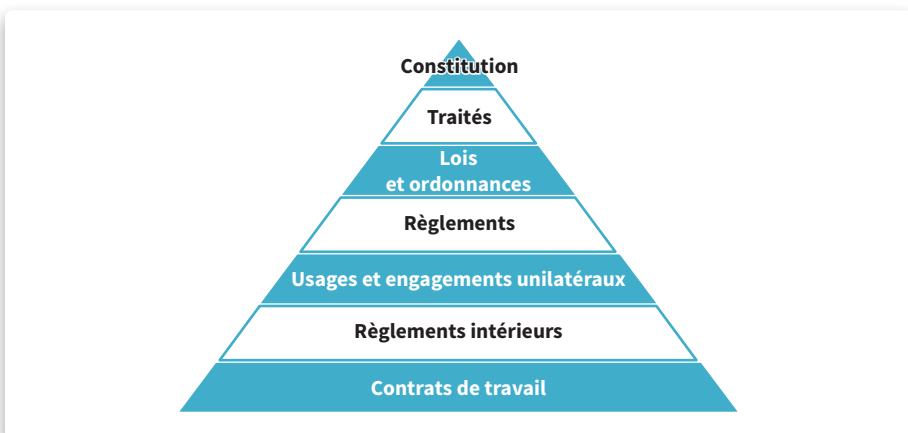


Si la dénonciation est irrégulière, l'avantage reste en vigueur. Dans le cas contraire, c'est la fin de l'avantage sans qu'il y ait besoin de l'accord des salariés.

C Le règlement intérieur et le contrat de travail

- ▶ **Le règlement intérieur** est élaboré par l'employeur. Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il fixe l'organisation des relations de travail, les règles concernant la discipline et les sanctions et les mesures d'hygiène et de sécurité.
- ▶ **Le contrat de travail** est négocié entre l'employeur et son futur salarié. De nombreux points du contrat sont encadrés par la loi comme par exemple la durée du temps de travail ou le salaire qui doit être au moins égal au SMIC. À l'inverse, certaines clauses peuvent être pleinement négociées comme, par exemple, la présence ou non d'une clause de non-concurrence.

D La hiérarchie des normes nationales et professionnelles



E La hiérarchie des normes professionnelles

1 • Rapport entre les textes législatifs et réglementaires et les normes négociées

Les conventions et accords collectifs ne peuvent en aucun cas déroger aux dispositions légales d'ordre public. En l'absence de dispositions d'ordre public, la convention de branche peut prévoir des règles différentes de la loi, même des règles moins favorables aux salariés.

2 • Rapport entre les normes négociées

Avant la loi Travail et les ordonnances Macron, s'appliquait le principe de faveur selon lequel la norme inférieure devait être au moins égale ou plus favorable au salarié que la norme supérieure. Ce principe de faveur a pris fin au profit du principe de la suprématie de l'accord d'entreprise. L'accord d'entreprise prime donc désormais sur l'accord de branche et peut prévoir des règles moins favorables que celles de l'accord de branche. Mais cette hiérarchie des normes comporte plusieurs exceptions (cf. fiche 18).

3 • Rapport entre les normes négociées et le contrat de travail

Les contrats de travail ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que la convention ou l'accord qui ont un effet impératif. Par contre, ces textes ne peuvent pas se substituer aux clauses plus favorables présentes dans le contrat de travail sauf en cas d'accord de performance collective (cf. fiche 13).

Le conseil de prud'hommes est le juge compétent pour régler tous les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail.

Les parties peuvent au préalable tenter de résoudre leur litige grâce à deux procédures de règlement amiable des conflits, et ce n'est qu'en cas d'échec que les parties saisiront le juge sans être dispensées de la phase de conciliation.

- ▶ **La médiation conventionnelle** : les parties doivent choisir un médiateur chargé de les aider à résoudre leur différend qui ne peut porter que sur des droits acquis pour lesquels il est possible de négocier. En cas de réussite, l'accord peut, avec accord des parties, être homologué par le conseil de prud'hommes afin d'avoir force exécutoire.
- ▶ **La procédure participative** : il s'agit d'une convention par laquelle les parties à un différend s'engagent à rechercher de bonne foi la résolution amiable de leur différend sous l'égide d'un avocat. Cette convention à durée déterminée ne peut porter que sur des droits dont chaque partie a la libre disposition. Elle détaille les éléments ayant permis la conclusion de l'accord. Tant que la convention est en cours, toute action devant le juge est irrecevable ; elle redevient possible en cas d'inexécution.

1 L'organisation du conseil de prud'hommes

Il existe au moins une telle juridiction par ressort de TJ, composée de 5 sections (industrie, commerce, agriculture, activités diverses, encadrement) et d'une formation commune de référé.

Le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire dont les conseillers sont désignés tous les 4 ans par les organisations syndicales patronales et salariales en fonction de leur représentativité appréciée au niveau du département. Cette désignation est officialisée par un arrêté du ministre du travail et de la justice.

Peut être désignée conseiller prud'homme toute personne de nationalité française, ayant au moins 21 ans, ayant exercé une activité professionnelle durant au moins 2 ans ou justifiant d'un mandat prud'homal dans les 10 ans précédant la candidature et n'ayant pas fait l'objet d'interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.

Les salariés désignés sont des salariés protégés car la rupture de leur contrat de travail par l'employeur nécessite une autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection joue durant le mandat et dans les 6 mois suivants. Les candidats sont aussi protégés pendant 3 mois à compter de la nomination des conseillers prud'hommes.

2 La procédure prud'homale

A Conseil compétent et délais de recours

Compétence du conseil de prud'hommes

Compétence d'attribution
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un litige d'ordre individuel opposant l'employeur à un ou plusieurs salariés ou opposant des salariés entre eux. ▶ Né à l'occasion d'un contrat de travail.
Compétence territoriale
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le conseil compétent pour un salarié travaillant dans un établissement est celui dans le ressort duquel est situé cet établissement. ▶ Le conseil compétent pour un salarié travaillant hors de tout établissement est celui dans le ressort duquel le salarié est domicilié. ▶ Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou le conseil de prud'hommes du lieu où l'employeur est établi.

Délais de recours

Litige	Délais
Litige intervenu pendant l'exécution du contrat de travail.	2 ans
Litige intervenu à l'occasion de la rupture du contrat de travail.	12 mois
Litige visant à obtenir le paiement de sommes dues, notamment en cas de salaire ou heures supplémentaires ou primes non versés.	3 ans
Litige concernant le montant porté sur le solde de tout compte signé par le salarié.	6 mois
Action pour harcèlement ou discrimination.	5 ans
Action en cas de dommages corporels survenus pendant le travail.	10 ans

B Les étapes de la procédure prud'homale

1 • La saisine et convocation des parties

Il existe deux procédures gratuites distinctes : la procédure ordinaire, et la procédure en référé. Cette dernière, dont l'avantage est la rapidité, n'est possible que dans trois cas :

- ▶ l'urgence pour prendre les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- ▶ le trouble illicite ou le dommage imminent ;
- ▶ l'octroi d'une provision ou l'exécution d'une obligation.

L'action est ouverte à tous ceux qui justifient d'un intérêt légitime : l'employeur, le salarié ou encore un syndicat. Le conseil de prud'hommes peut être saisi de deux façons :

- ▶ par la présentation volontaire de l'employeur et du salarié devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) ;
- ▶ soit par une « requête » comportant les éléments d'identification des parties et les différentes prétentions.

Le greffier avise les parties de la date de la séance de conciliation ou de l'audience devant le bureau des jugements. Il les informe qu'en cas de non-comparution sans motif légitime, le juge pourra trancher l'affaire compte tenu seulement des pièces et moyens transmis par l'autre partie.

2 • La conciliation

La phase de conciliation est obligatoire, sauf en cas de requalification en contrat à durée indéterminée d'un CDD ou d'un contrat d'intérim, d'une demande de requalification en contrat de travail d'un stage, ou de prise d'acte par un salarié de la rupture de son contrat de travail.

Elle se déroule dans le « bureau de conciliation et d'orientation » (BCO) à huis clos. Les parties peuvent être représentées par :

- ▶ un salarié ou employeur appartenant à la même branche ;
- ▶ le conjoint, le concubin, ou la personne liée à la partie par un PACS ;
- ▶ un avocat ;
- ▶ un défenseur syndical.

Sauf motif légitime, si une partie ne comparait pas ou ne se fait pas représenter, le BCO peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

Dans ce cas, le BCO statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte (un conseiller employeur et un conseiller salarié).

Le bureau constate l'accord des parties dans « un procès-verbal de conciliation » qui a autorité de la chose jugée. Des extraits valant titre exécutoire sont délivrés aux parties.

3 • Le bureau de jugement

En cas d'échec de la conciliation, le BCO peut renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :

- ▶ dans sa formation normale (2 conseillers employeurs et 2 conseillers salariés) ;
- ▶ dans sa formation restreinte (1 conseiller employeur et 1 conseiller salarié) avec l'accord des parties si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. La formation restreinte doit statuer dans les 3 mois ;
- ▶ devant la formation de départage (présidée par un juge du tribunal de grande instance) si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter. En cas de défaut de comparution le jour du jugement du défendeur, l'affaire est quand même tranchée sur le fond, sauf s'il a justifié en temps utile d'un motif légitime. En cas de non-comparution du demandeur, deux voies sont possibles :

- le défendeur peut demander un jugement sur le fond, à condition que ses prétentions aient été préalablement notifiées au demandeur ;
- le bureau de jugement peut déclarer, « même d'office », caduque la requête ou la citation. Le demandeur peut toutefois renouveler sa demande s'il fait connaître au greffe dans un délai de 15 jours un motif légitime d'absence qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile.

Le jugement est pris à la majorité ; à défaut, une nouvelle audience, devant le même bureau, a lieu dans le délai d'un mois, avec en plus en son sein le juge du TJ (Tribunal Judiciaire) qui agit en tant que juge départiteur. Le jugement est notifié aux parties.

Si la demande n'excède pas 5 000 €, le bureau des jugements juge en premier et dernier ressort, donc seul un pourvoi en cassation, dans le délai de 2 mois, est possible. Dans le cas contraire, l'appel, dans le délai d'un mois, reste possible et est suspensif.

Les spécificités de la procédure en cas de litige sur le licenciement

Spécificités au niveau de la conciliation

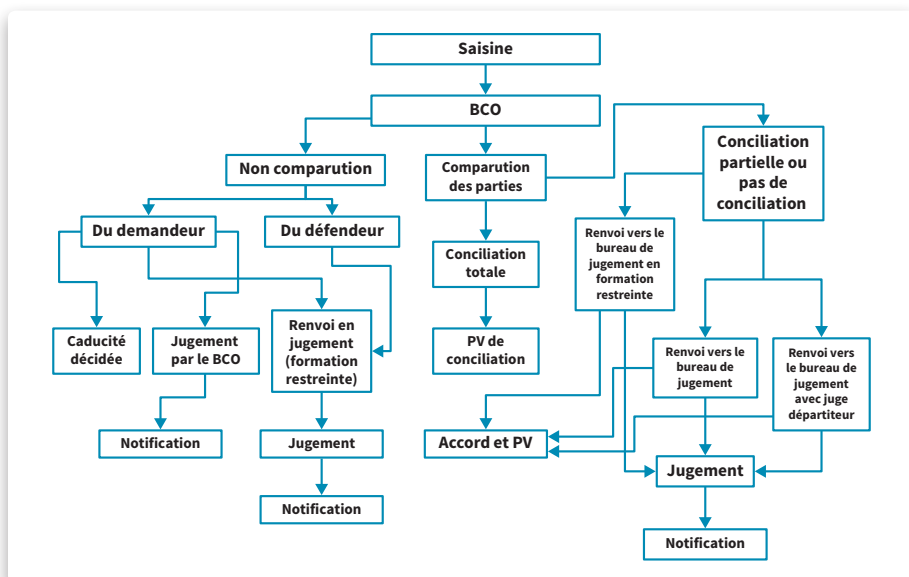
Les parties peuvent mettre fin à un litige quant au caractère réel et sérieux d'un licenciement et à son irrégularité moyennant le paiement d'une indemnité forfaitaire versée par l'employeur en contrepartie de la renonciation du salarié à ses réclamations. Le montant minimum est fixé en fonction de l'ancienneté du salarié entre 2 mois (moins de 2 ans d'ancienneté) et 24 mois (au-delà de 30 ans d'ancienneté).

Spécificités au niveau du jugement

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le juge peut proposer la réintégration du salarié ; si une des parties la refuse, alors le juge octroie au salarié une indemnité dont le montant se situe entre des minima et maxima fixés par ordonnance (par exemple, dans les entreprises d'au moins 11 salariés : pour moins d'un an d'ancienneté au plus un mois, pour 5 ans entre 3 et 6 mois, 10 ans entre 3 et 10 mois... Au-delà de 30 ans entre 3 et 30 mois ; dans les entreprises de moins de 11 salariés : minimum de 0,5 mois pour un an d'ancienneté et 2,5 mois au-delà de 10 ans).

Ce barème est inapplicable en cas de licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale, de harcèlement, de licenciement discriminatoire, de licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelles entre hommes et femmes, de licenciement pris pour dénonciation de crimes ou délits, de licenciement lié à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé et en cas de licenciement en violation des règles relatives à la maternité et la paternité ou pendant les périodes de suspension du contrat suite à un accident ou une maladie professionnelle. Dans ces cas, lorsque le salarié n'exige pas sa réintégration ou qu'elle est impossible, il a le droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire.

Procédure devant le conseil de prud'hommes



1 Les missions de l'inspection du travail

Sa mission consiste à « assurer le respect de la législation du travail et de constater, le cas échéant, les infractions à celle-ci ». Les inspecteurs assurent, en outre, un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

Les trois fonctions essentielles de l'inspecteur du travail et ses moyens d'action

Surveillance de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles	Pouvoir de décision	Conseil, assistance et conciliation
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Droit de visite dans les entreprises sans obligation d'informer l'employeur. ▶ Droit de se faire communiquer tous les documents imposés par la loi (registres du personnel, livre de paye, etc.). ▶ Droit d'enquête (avec entretien) et de prélèvement sur les matières et produits utilisés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il peut autoriser ou interdire certaines décisions (licenciement des salariés protégés). ▶ Il contrôle le règlement intérieur : peut faire modifier ou supprimer une clause. ▶ Il contrôle l'organisation de la bonne représentation du personnel. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Il répond à toute question concernant le droit du travail, il a un rôle de conseil aux salariés et aux employeurs. ▶ Sur demande, il peut essayer de concilier les parties en jouant le rôle de médiateur.

Toute personne ayant fait obstacle à l'accomplissement de la mission des inspecteurs du travail est passible de sanctions pénales (amende de 37 500 € et un an de prison) au titre de délit d'entrave.

2 Le constat des infractions

L'éventail des sanctions possibles

Les observations	Elles sont un simple avertissement.
La mise en demeure	Elle est la demande de faire cesser le trouble dans un délai déterminé. Elle est obligatoire pour les infractions à l'hygiène et à la sécurité.
Le procès-verbal	Il constate une infraction pénale et un exemplaire est transmis au parquet qui jugera de l'opportunité des poursuites. Il doit établir un procès-verbal en cas d'atteinte aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles et collectives des salariés.
La saisine du juge des référés	Elle est automatique en cas de risques d'atteinte à l'intégrité physique. Le juge ordonnera les mesures propres à faire cesser le trouble.
L'arrêt temporaire de l'activité	Différents textes donnent des valeurs limites d'exposition des salariés aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. L'inspecteur peut faire arrêter l'activité si le dépassement de valeur limite persiste malgré une mise en demeure de la faire cesser.
L'arrêt de chantier	Dans le BTP, il peut arrêter un chantier en cas de danger grave et imminent pour les salariés. Dans les autres secteurs, il doit saisir le juge des référés.

Les décisions de l'inspecteur peuvent faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours hiérarchique auprès du ministère du Travail ou devant le tribunal administratif dans les 2 mois de la décision.

3 Amendes et transaction pénale

A Les amendes administratives

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) peut :

- ▶ infliger des amendes administratives de 4 000 € par salarié concerné pour certains manquements relatifs à la durée du travail, au salaire et aux locaux de travail (8 000 € en cas de récidive dans les 2 ans) ; pour certains manquements en matière de santé et sécurité au travail des amendes de 10 000 € par salarié concerné ;
- ▶ décider, en raison des circonstances ou de la gravité du manquement et de la bonne foi ainsi des ressources de l'employeur, d'adresser un avertissement au lieu de l'amende.

L'employeur est informé de la sanction envisagée et a un mois pour présenter ses observations. Au terme de ce délai, la DREETS pourra prononcer l'amende et en informera les représentants du personnel. L'amende peut être contestée devant le tribunal administratif dont la décision se substituera à celle de l'administration.

B La transaction pénale

La transaction pénale permet à l'employeur qui a commis une infraction de régler la situation avec l'administration et ainsi d'échapper aux poursuites pénales.

Elle ne peut jouer que pour certains délits et contraventions énumérés par la loi et elle est impossible dans deux cas :

- ▶ lorsque l'infraction peut faire l'objet d'une amende administrative ;
- ▶ pour les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'un an ou plus.

