

INCIDENTS DE CONTRÔLE

LA PREVENTION ET LA GESTION

DGT – SAT- DASIT1
Septembre 2016



SOMMAIRE

4	Introduction
6	L'identification des situations de contrôle à risques
14	Méthodologie de contrôle en cas de risque d'incident de contrôle identifié
22	La gestion de l'incident de contrôle
34	Le dispositif de protection fonctionnelle en cas d'incident de contrôle
43	Annexe 1 – Les principales infractions dont peut être victime l'agent de contrôle
49	Annexe 2 – Fiche de remontée rapide des incidents de contrôle

**Ministère du Travail, de
l'Emploi, de la Formation
Professionnelle et du
Dialogue Social**

Direction Générale du Travail
Service de l'animation
territoriale
Département DASIT
Bureau DASIT1
39-43 Quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

intranet.sitere.travail.gouv.fr

I. Introduction

Chargés d'intervenir en entreprise pour veiller à l'application du droit du travail, les agents de l'inspection du travail exercent une mission exigeante et complexe à l'occasion de laquelle ils peuvent être exposés au risque d'incident, lors du contrôle lui-même ou ultérieurement.

La notion d'incident de contrôle correspond à toute situation dans laquelle l'agent de contrôle est victime, dans le cadre de sa mission de contrôle en entreprise, de faits portant atteinte à son intégrité physique et/ou mentale, susceptibles de constituer une infraction pénale (outrage, menaces, violences...).

Le nombre d'incidents de contrôle reste heureusement limité au regard de l'activité des agents de contrôle et du nombre d'interventions réalisées¹.

Pour autant, ils ne doivent pas être négligés compte tenu de leur impact pour la santé physique et/ou mentale des agents qui en sont victimes, de leurs incidences sur leur collectif de travail et sur les missions de l'Etat.

La survenance d'un incident de contrôle nécessite au contraire une implication forte de l'ensemble des acteurs du système d'inspection du travail, et en particulier de la hiérarchie, pour apporter soutien et protection à l'agent concerné, et réaffirmer la légitimité des missions de l'inspection du travail qui se trouve remise en cause par ce type d'agissements.

Ce guide met ainsi l'accent sur la nécessaire prise en charge collective du risque d'incident de contrôle, en proposant des repères méthodologiques et juridiques pour en améliorer la prévention et la gestion.

Il vise à permettre une meilleure identification en amont des situations de contrôle à risque, afin de favoriser l'adoption de stratégies de contrôle adaptées. Les recommandations qu'il comporte au titre de la préparation et de la conduite du contrôle reprennent et complètent, sous l'angle spécifique de la prévention des incidents de contrôle, les développements du guide de la DGT sur le contrôle en entreprise².

En émettant également des recommandations relatives à la conduite à tenir par l'agent et son encadrement de proximité en cas de survenance d'un incident, il porte l'ambition de renforcer le soutien et l'accompagnement apportés à l'agent victime, de favoriser le cas échéant la réponse pénale donnée à l'incident et d'encourager la poursuite du contrôle anormalement interrompu par la survenance de l'incident.

Des développements sont enfin consacrés au dispositif de protection fonctionnelle dont les agents de contrôle, mais également les autres agents du système d'inspection du travail en leur qualité d'agent public, peuvent bénéficier dès lors qu'ils sont victimes d'agissements

¹ En 2014, on dénombre 93 observations et 20 procès-verbaux visant l'outrage (article L.8114-2 du code du travail) pour 118 800 interventions.

² Guide DGT « *Le contrôle en entreprise - outil méthodologique* », 2014 (Intranet Sitere, rubrique système d'inspection du travail / compétence et moyens d'intervention / pouvoirs et moyens).

relevant de l'article 11.IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires³.

Ce guide a été élaboré par un groupe de travail réuni au cours du premier semestre 2016 et composé d'agents des services déconcentrés et de la DGT, que je remercie vivement pour leur implication et le partage de leurs expériences respectives :

- Nicolas BESSOT, directeur du travail, pôle T – Direccte Ile-de-France
- Christophe CALLENS, chargé d'études, bureau DASIT 1 - DGT
- Marie-Lise CARTON-ZITO, chargée d'études, bureau DASIT 1 – DGT
- Carole-Laure CHICOUARD, responsable d'unité de contrôle, UD 75 – Direccte Ile-de-France
- Valérie CORNIQUET-DEMOLLIENS, directeur adjoint du travail, pôle T – Direccte PACA
- Fabrice COUVAL, contrôleur du travail, UD 21 – Direccte Bourgogne-Franche-Comté
- Annick FERRIGNO, responsable d'unité de contrôle, UD 13 - Direccte PACA
- Florence LANDOIS, contrôleur du travail, UD 38 – Direccte Auvergne-Rhône-Alpes
- Marie-Pierre LONGIN, inspectrice du travail, UD 69 – Direccte Auvergne-Rhône-Alpes
- Nicolas MONNERET, inspecteur du travail, UD 78 – Direccte Ile-de-France
- Vincent TIANO, directeur du travail, chef du bureau DASIT 1 - DGT

Tenue en sa qualité d'autorité centrale du système d'inspection du travail d'apporter appui et soutien aux agents de contrôle dans l'exercice de leurs missions, la DGT est particulièrement attachée à ce que les incidents de contrôle soient signalés et traités rapidement et de manière pertinente dans l'intérêt convergent du service public de l'inspection du travail et des femmes et des hommes qui le servent. La mise en place en 2016 d'un observatoire des incidents de contrôle alimenté par les remontées d'information des services, en vue de renforcer leur analyse dans une optique de prévention, témoigne de cette implication.

Il est en effet fondamental que les agents de l'inspection du travail soient confortés dans l'exercice de leur mission de contrôle en entreprise, le contrôle de l'application de la règle de droit étant essentiel au fonctionnement de notre République démocratique et sociale.

Le directeur général du travail

YVES STRUILLOU

³ La protection fonctionnelle peut également être sollicitée par les agents mis en cause pénalement ou civilement - voir guide de la protection fonctionnelle (Intranet PACO / travail et emploi / travail (DGT) / inspection du travail / droits et obligations ; Intranet PACO / SG-DRH / santé et conditions de travail / protection fonctionnelle ; Intranet SITERE / système d'inspection du travail / organisation des services / protection)

II. L'identification des situations de contrôle à risques

L'inspection des lieux de travail comporte des risques d'incidents de contrôle, qu'il importe d'anticiper afin d'en favoriser la prévention notamment par l'élaboration de stratégies de contrôle adaptées.

Sont mis en évidence ci-après des facteurs de risques d'incidents de contrôle, ainsi que des repères méthodologiques permettant d'identifier les situations de contrôle à risque de manière opérationnelle au niveau de l'unité de contrôle.

A. Connaître les facteurs de risques d'incidents de contrôle

La personnalité et le tempérament mêmes de l'auteur d'un incident de contrôle pour déterminants qu'ils soient dans la survenance de l'incident sont en général inconnus des services.

Pour autant, certains facteurs de risques, plus objectifs peuvent être mis en évidence. Bien souvent ces facteurs se combinent pour mener à l'incident. Ils renvoient aux caractéristiques de l'entreprise contrôlée ou du secteur d'activité dont elle relève, au type de contrôle effectué, ou encore aux circonstances particulières dans lesquelles intervient le contrôle.

Leur exposé n'a aucunement pour objet de justifier les comportements d'employeurs, ou de tiers, remettant en cause la légitimité des contrôles de l'inspection du travail, a fortiori si ces comportements portent atteinte à l'intégrité physique et/ou mentale des agents qui en sont chargés. Il vise simplement à y sensibiliser ces derniers dans une visée préventive.

1. Les facteurs de risques liés à l'entreprise ou au secteur d'activité

La petite taille de l'entreprise

Dans une entreprise de petite taille, l'employeur concentre le pouvoir de décision et assume concurremment tous les rôles et toutes les responsabilités relatives aux questions managériales, commerciales et financières. Contrairement aux entreprises de taille plus importante et plus structurées, il ne dispose pas en interne des compétences indispensables en matière de ressources humaines pour favoriser la connaissance et l'application du droit du travail. Dans ce contexte, la visite de l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut être vécue comme un dérangement et les demandes formées par celui-ci peuvent lui paraître complexes, sources de contraintes supplémentaires, voire inopportunes.

Cela contribue à accroître la tension et les risques de « débordement » lors du contrôle.



Secteurs d'activité concernés : entreprises artisanales, petites associations....

Le caractère patrimonial de l'entreprise

L'entreprise patrimoniale se caractérise par le fait que ses dirigeants en sont également les actionnaires. Ceux-ci, souvent membres d'une même famille, ont pu investir des sommes importantes dans l'entreprise et se sentent très impliqués par sa gestion quotidienne et sa viabilité. Ils peuvent en être dirigeants et/ou salariés, y compris à des postes d'encadrement, sans nécessairement disposer des compétences indispensables dans le domaine du droit du travail. La direction y est parfois même difficilement identifiable.

Les actionnaires familiaux se sentent souvent « chez eux » dans leur entreprise et ressentent, de ce fait, le contrôle de l'agent de l'inspection du travail comme une « intrusion », ce qui contribue à générer des tensions propices à la survenance d'un incident. Le risque d'incident de contrôle est augmenté lorsque le contrôle doit se réaliser au domicile même de l'employeur, qui se confond avec le siège social de l'entreprise.

Dans ces situations, l'incident de contrôle peut être le fait d'un proche de l'employeur.



Secteurs d'activité concernés : transport, petit commerce, BTP, agriculture....

La présence d'une clientèle nombreuse sur le lieu de travail

La présence de clientèle dans l'entreprise, au moment du contrôle, peut parasiter ce dernier, notamment lorsque les clients sont pressés, mettant la pression sur l'employeur pour avoir rapidement ce qu'ils demandent. Les clients peuvent parfois être pris à témoin par l'employeur et incités à défendre ses intérêts face à l'agent de contrôle.



Secteurs d'activité concernés : HCR, petit commerce (boulangerie, coiffure), foire/exposition...

Les secteurs d'activité « dévalorisés » ou peu contrôlés

Certains secteurs d'activité « dévalorisés » dans notre société expriment en retour une hostilité à la règle de droit en général, et au droit du travail en particulier. Cela rend l'action de contrôle plus délicate et conduit à un risque accru d'incident de contrôle.



Secteurs d'activité concernés : ferrailleurs, activités foraines, ...

D'autres secteurs d'activité font l'objet de peu de contrôles par l'inspection du travail. Cela se traduit par une méconnaissance structurelle du droit du travail et du rôle et des missions de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Le contrôle effectué par ce dernier y apparaît peu légitime et comporte, de ce fait, un risque accru d'incident de contrôle.



Secteurs d'activité concernés : entreprises étrangères, milieu du jeu, culture, spectacle...

Les secteurs d'activité soumis à de nombreux contrôles

A l'inverse, certains secteurs d'activité sont soumis à de nombreux contrôles de la part de diverses administrations : contrôle des aides, de l'environnement, de la protection sociale, de la législation du travail..... Il peut s'agir aussi de professions ou d'activités réglementées.

Les entreprises relevant de ces secteurs peuvent ressentir une certaine pression et, partant, de l'exaspération, favorisant la survenance d'incident.



Secteurs d'activité concernés : agriculture⁴, taxi,...

Les difficultés économiques affectant un secteur ou une entreprise en particulier

Certains secteurs d'activité sont marqués par des difficultés économiques de nature structurelle. Dans les entreprises de ces secteurs, l'employeur est mû par des préoccupations orientées vers la survie de son entreprise. Il peut dans ce contexte percevoir le droit du travail et le contrôle de son application comme une contrainte supplémentaire. C'est le cas notamment lorsque les demandes formulées par l'agent de contrôle occasionnent des dépenses importantes (vérification des installations électriques, travaux de mise en conformité d'une machine...).

La tension lors du contrôle peut alors être accrue lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire, ou en cours de plan de sauvegarde de l'emploi. C'est aussi le cas des activités ou entreprises soumises à une très forte concurrence basée sur le coût de la main d'œuvre, tentées alors par le travail illégal.



Secteurs d'activité concernés : agriculture, transports, bâtiment...

Les secteurs d'activité ou entreprises dans lesquels les relations sociales sont tendues

La conflictualité dans un secteur d'activité ou dans une entreprise peut être temporairement ou durablement élevée. Elle peut aussi susciter des demandes d'interventions plus fréquentes de la part des salariés.

Le contrôle effectué dans un tel contexte présente un risque accru d'incident pour l'agent de contrôle dont la neutralité et l'impartialité sont susceptibles d'être remises en cause.



Secteurs d'activité concernés : transports, sécurité et gardiennage, nettoyage...

2. Les facteurs de risques liés au type de contrôle effectué

Le contrôle de l'inspection du travail est rarement anodin pour l'employeur. Les prérogatives dont dispose l'agent de contrôle (droit d'entrée, droit d'accès aux documents...), et les pouvoirs dont il peut user pour sanctionner le non-respect des règles applicables sont de nature à susciter des craintes et des tensions.

⁴ Voir circulaire du premier ministre du 31 juillet 2015 relative aux contrôles dans les exploitations agricoles qui met en évidence le nombre important de contrôles induits par les diverses réglementations applicables au secteur agricole.

Certains contrôles sont ainsi plus sensibles que d'autres compte tenu de leurs enjeux immédiats notamment économiques.

C'est le cas par exemple des contrôles en matière de travail illégal. L'employeur (ou le donneur d'ordre) ignore rarement la lourdeur des sanctions auxquelles il s'expose et leurs conséquences financières et commerciales.

C'est également le cas des contrôles où l'agent est conduit à prendre une décision d'arrêt de travaux, tout particulièrement sur les chantiers du BTP, dont les conséquences sont immédiates pour l'entreprise. Le moment où cette décision est prise, ainsi que celui où l'agent se prononce sur la reprise des travaux, sont ainsi particulièrement sensibles et présentent un risque accru d'incident de contrôle.

La contre-visite, destinée à permettre à l'agent de contrôle de vérifier si l'employeur s'est conformé aux observations (ou mises en demeure ou demandes de vérification) émises lors d'une première visite, comporte également un risque plus important d'incident de contrôle, notamment lorsque les mises en conformité demandées sont coûteuses pour l'entreprise et/ou que l'employeur n'y pas donné suite. Le fait de se savoir pris en défaut peut engendrer une réaction négative de sa part.

Par ailleurs, les contrôles ou enquêtes portant sur des situations de harcèlement moral ou de discrimination sont également porteurs de risques plus importants d'incidents de contrôle, dans la mesure où l'agent est amené à porter un regard direct sur l'organisation de l'entreprise et les modalités de gestion du personnel, que l'employeur peut percevoir comme une intrusion. La nécessité d'entendre les salariés témoins des faits dénoncés par la victime contribue à renforcer cette perception.

3. Les circonstances particulières pouvant augmenter le risque

Les circonstances liées au moment du contrôle

Le moment du contrôle peut augmenter la tension lors de la visite de l'agent de l'inspection du travail et accroître ainsi le risque d'incident de contrôle.

- *Le contrôle faisant suite à celui mené par une autre administration*

L'employeur est alors susceptible de percevoir ces différents contrôles comme un acharnement de l'administration à son égard (sentiment d'injustice par rapport à d'autres), et de ressentir les diverses demandes qui lui sont faites comme une contrainte excessive en termes de temps et d'investissements financiers.

Certains types d'entreprises, telles que les entreprises agricoles, sont structurellement très contrôlées par diverses administrations.

- *Le contrôle effectué en période de forte activité*

Le contrôle mené en période de forte activité peut être particulièrement délicat, compte-tenu notamment de la faible disponibilité de l'employeur pour recevoir l'agent de contrôle et répondre à ses demandes.

Tel est le cas par exemple des contrôles menés en pleine saison dans le secteur arboricole, ou encore des contrôles menés en plein « coup de feu » dans les HCR.

- *Le contrôle effectué de nuit ou le week-end*

Le contrôle à des horaires atypiques pour nos services, de nuit ou le week-end, surprend l'employeur. Combiné à un éventuel isolement de l'agent (seul ou dans une zone peu passante) le risque d'incident de contrôle est accru.

- *Le contrôle faisant suite à un précédent incident de contrôle ou obstacle*

Les antécédents de l'employeur en matière d'outrage ou d'obstacle constituent un facteur important de risque d'incident de contrôle. Il n'est en effet pas rare que la survenance d'un incident de contrôle fasse suite à des difficultés antérieures, le degré de gravité allant crescendo.

- *Le contrôle intervenant suite à un événement exceptionnel ou dans un contexte politique particulier*

Lorsque l'entreprise a subi récemment des événements exceptionnels (incendie, intempéries, violences, décès d'un proche...), l'employeur peut ressentir le contrôle de l'agent de l'inspection du travail comme particulièrement inopportun, ce qui peut générer de la tension.

Il en est de même des contrôles effectués dans un contexte politique local particulier ou à l'occasion de grands événements publics (événements sportifs, foire...).

Les circonstances liées au lieu du contrôle

Le risque d'incident de contrôle peut être accru en raison du lieu dans lequel se déroule le contrôle et de la situation d'isolement dans laquelle peut se retrouver l'agent :

- contrôle effectué au domicile de l'employeur, lorsque le siège social de l'entreprise y est implanté ;
- contrôle effectué dans des lieux isolés en milieu rural (par exemple, chantiers de déforestation ou entreprises isolées dans de petits villages...) ;
- contrôle sur la voie publique (par exemple, opération de déménagement...).

B. Détecter au niveau de l'unité de contrôle les situations de contrôle à risque

Afin d'améliorer la prévention des incidents de contrôle, il est important que les entreprises et secteurs d'activité à risque soient repérés de manière opérationnelle au niveau de chaque unité de contrôle.

En premier lieu, chaque entreprise où s'est produit un incident de contrôle doit être identifiée, au moyen d'une trace écrite laissée dans le dossier, afin de permettre une vigilance particulière pour les contrôles ultérieurs.

En second lieu, il est indispensable que le responsable d'unité de contrôle mène un travail de repérage des situations de contrôle à risque eu égard aux facteurs de risques exposés ci-dessus. Ce travail peut notamment servir de base à une réflexion collective sur les modalités d'intervention dans les secteurs d'activités et entreprises concernés et sur les modalités d'accueil et d'accompagnement des agents nouvellement affectés dans l'unité de contrôle.

1. La traçabilité des incidents de contrôle dans les dossiers d'entreprise

Tout incident de contrôle doit impérativement être recensé dans le dossier de l'entreprise concernée par un enregistrement dans WIKI'T. Cela permet en effet à l'agent de contrôle, en particulier s'il est nouvellement affecté dans la section d'inspection, de prendre connaissance des antécédents de l'entreprise qu'il s'apprête à contrôler et d'adopter, le cas échéant, une stratégie de contrôle adaptée.

A cette fin, il est préconisé en cas d'incident de formaliser systématiquement, dans le courrier de suite à visite, une observation visant par exemple l'article L. 8114-2 du code du travail relatif à l'outrage commis à l'encontre de l'agent de contrôle. Cette formalisation prendra le cas échéant la forme d'un procès-verbal ou d'un récépissé de dépôt de plainte.

Dans certains cas, l'agent de contrôle, libre des suites à donner à ses constats (article 17, convention n° 81 de l'OIT), peut estimer qu'il n'est pas nécessaire de formaliser une quelconque observation à l'adresse de l'entreprise. Cela concerne notamment les situations que l'on peut qualifier de « presque » incident ou d'incident de « basse intensité » (exemple : propos tendant à la remise en cause de la légitimité du contrôle ; tensions lors des échanges...).

Il est néanmoins recommandé d'en garder une trace écrite dans le dossier WIKI'T de l'entreprise concernée en portant les indications nécessaires, notamment sur la nature de l'incident, dans la zone « commentaire » de la fiche établissement (l'indication du mot « incident » peut être utilement portée dans cette zone pour permettre d'effectuer une requête, voir ci-après).

2. Le repérage des situations de contrôle à risque au niveau de l'unité de contrôle

Le repérage des situations de contrôle à risque au niveau de l'unité de contrôle au regard des facteurs de risque exposés supra peut être effectué à partir :

➤ des échanges entre les collègues de l'unité de contrôle

Les entreprises présentant un risque particulier d'incident de contrôle relèvent souvent de la connaissance informelle des agents et assistants de contrôle, en particulier s'ils sont anciens dans le département. Ils constituent une source d'information précieuse sur laquelle s'appuyer pour repérer les situations de contrôle à risque.

➤ des recherches avancées WIKI'T

Les possibilités de recherches avancées offertes par le système d'information WIKI'T permettent notamment d'identifier les établissements où s'est déjà produit un incident de contrôle :

- ayant fait l'objet d'une suite à intervention mentionnant par exemple l'article L. 8114-2 du code du travail relatif à l'outrage ;
- ayant fait l'objet d'une indication dans la zone « commentaire » de la fiche établissement.

Les possibilités de recherche avancées dans WIKI'T sont explicitées par la notice « *Les recherches et la personnalisation de l'affichage* » disponible sur la page d'accueil de WIKI'T ou sur SITERE, rubrique outils [sitere/utiliser/wiki't/documents](#) DGT.

➤ L'échange d'informations avec les partenaires extérieurs

Des informations utiles pour la détection des secteurs d'activité et des entreprises à risque peuvent être recueillies auprès des différents partenaires de l'inspection du travail :

- Médecins du travail ;
- Services de police et de gendarmerie ;
- URSSAF ;
- MSA ;
- Brigade de contrôle et de recherche des impôts (BCR) ;
- Organisations professionnelles et syndicales ;
- ...

➤ Le recueil d'informations auprès d'autres services de la DIRECCTE

Au sein du pôle 3E, les services de la DIRECCTE (service en charge des mutations économiques, chargés de développement de l'emploi et des territoires) constituent une source d'information précieuse sur le contexte économique et social local. Ils peuvent être sollicités par exemple pour identifier les entreprises et secteurs d'activités confrontés à des difficultés économiques (entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), ou les territoires en tension sur le plan de l'emploi.

Le service études et statistiques de la DIRECCTE peut être mis à contribution pour produire un « portrait de territoire » susceptible de faire apparaître l'importance particulière des secteurs ou activités « à risque » évoquées plus haut. Les données socio-économiques du « portrait de service » produit avec Wiki'T peuvent aussi être mobilisées (disponible à l'automne 2016).

➤ La veille sur la presse locale

La veille sur la presse locale quotidienne permet d'obtenir diverses informations relatives aux entreprises situées sur le territoire de l'unité de contrôle et aux circonstances particulières qui peuvent perturber le contrôle de l'inspection du travail (difficultés économiques, conflits collectifs, sinistre...).

III. Méthodologie de contrôle en cas de risque d'incident de contrôle identifié

Les repères méthodologiques exposés ci-après complètent, sous l'angle spécifique de la prévention des incidents de contrôle, les développements du guide DGT « *Le contrôle en entreprise – outil méthodologique* » édité en 2014.

En effet, lorsqu'un risque d'incident de contrôle est identifié, la méthodologie de contrôle intégrera l'impératif de protection de l'agent. Les préconisations émises sont bien entendu à adapter en fonction de l'entreprise, de son contexte, des objectifs du contrôle et de l'expérience de l'agent de contrôle.

En préalable, il convient de souligner que le contrôle en entreprise, implique pour l'agent de contrôle la mise en œuvre d'un savoir-faire relationnel équilibré entre la fermeté dans les demandes pour atteindre les objectifs du contrôle et le respect de règles élémentaires de comportement (calme, courtoisie...) propres à désamorcer d'éventuelles tensions.

A. La préparation du contrôle

La préparation du contrôle constitue un moment incontournable de la démarche de contrôle en entreprise, dont elle renforce l'efficacité. Elle contribue également à la protection de l'agent.

Lors de cette phase, il s'agit d'approfondir la connaissance de l'entreprise dont le contrôle est envisagé, de définir une méthode de contrôle adaptée lorsqu'un risque d'incident de contrôle est identifié, et d'être attentif à la préparation matérielle de ce contrôle.

En pratique, des contrôles sont parfois improvisés par les agents à l'occasion de leurs déplacements sur leur section d'inspection (par exemple, un chantier de voirie ou de petite construction, ou un chantier forestier aperçu de la route) et ne donnent pas lieu de fait à une préparation spécifique. Dans ce cas de figure, notamment lorsque le lieu du contrôle est isolé, l'impératif de protection de l'agent impose une vigilance particulière et nécessite a minima d'avertir au préalable le secrétariat de l'unité de contrôle.

1. La connaissance de l'entreprise

La connaissance de l'entreprise en amont du contrôle projeté a notamment pour objet de mesurer le risque de survenance d'un incident de contrôle eu égard :

- aux caractéristiques de l'entreprise, à la spécificité de son secteur d'activité, à ses difficultés économiques éventuelles (cf. facteurs de risques exposés supra) ;
- aux éventuels antécédents d'incidents de contrôle ;
- au niveau de prise en compte par l'employeur des demandes de l'inspection du travail suite aux contrôles menés antérieurement.

Elle permet également à l'agent de contrôle de disposer d'éléments permettant l'échange avec l'employeur et pouvant être utiles pour désamorcer d'éventuelles tensions.

La consultation du dossier de l'entreprise permet :

- d'obtenir des informations générales relatives à l'entreprise : effectif, secteur d'activité, présence d'instances représentatives du personnel ;
- de vérifier l'existence éventuelle d'antécédents en matière d'incident de contrôle. Ces antécédents peuvent avoir donné lieu à une observation écrite à l'adresse de l'employeur, voire à une suite pénale (procès-verbal et/ou dépôt de plainte), ou encore à une mention dans la zone « commentaire » de la fiche établissement dans WIKI'T ;
- de prendre connaissance des plaintes éventuelles de salariés : en particulier les plaintes relatives au harcèlement moral ou sexuel, ou celles faisant état d'un comportement violent de l'employeur imposent une vigilance particulière.

L'échange avec les collègues qui connaissent l'entreprise (agent précédemment affecté sur la section d'inspection, assistant de contrôle...) constitue une source précieuse d'informations sur le contexte de l'entreprise, s'agissant notamment d'informations ne donnant pas lieu à une trace écrite (événements particuliers, climat social, personnalité de l'employeur...).

La recherche d'information, le cas échéant, auprès d'autres services de la Direccte ou d'autres administrations : service de renseignements, service en charge des mutations économiques, URSSAF, MSA, services de police ou de gendarmerie...

2. La définition de la méthode du contrôle

En cas de risque identifié d'incident de contrôle, il convient d'informer le responsable d'unité de contrôle préalablement au contrôle, et de mener avec lui une réflexion sur les modalités d'intervention, compte-tenu du contexte et des objectifs du contrôle.

➤ Si d'une manière générale, la règle est celle du contrôle seul, l'intervention en binôme est à privilégier en cas de risque d'incident de contrôle :

- elle améliore le sentiment de sécurité de l'agent et contribue à réduire les risques d'agression physique en raison de la présence d'un témoin ;
- elle permet une répartition des rôles et facilite la prise de notes (relevé exacts des termes et du vocabulaire employés) pendant le contrôle ;
- elle renforce l'établissement de la matérialité des faits, dans la mesure où, en matière d'outrage les constats de l'agent de l'inspection du travail ne font pas foi jusqu'à preuve du contraire et n'ont valeur que de simples renseignements (Cass. Crim., 6 février 2007, n°06-83.356 ; voir infra).

Une réflexion doit être menée sur la constitution du binôme. Différentes configurations sont possibles : en fonction du contexte et de la nature du contrôle, l'agent peut être accompagné par un autre agent de contrôle de l'unité de contrôle (ou de l'unité départementale), son responsable d'unité de contrôle, un ingénieur de prévention, un tiers préventeur (CARSAT, service de santé au travail, MSA...).

Pour autant, l'expérience montre que l'intervention en binôme ne préserve pas systématiquement d'un incident de contrôle. Dans certains cas, le fait que le contrôle soit mené par plusieurs agents peut être source de difficultés en donnant l'impression à l'employeur de faire l'objet d'un traitement spécifique.

➤ L'avertissement préalable

Aux termes de l'article 12 de la convention n° 81 de l'OIT et de l'article 16 de la convention n° 129 de l'OIT (agriculture), les agents de l'inspection du travail sont autorisés « à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection du travail ».

Il est indispensable que ce principe, garant de l'efficacité de l'action de l'agent de contrôle, soit maintenu et rappelé le cas échéant. La finalité de certains contrôles, en matière de travail illégal notamment, s'oppose d'ailleurs à ce que l'employeur soit prévenu en amont.

Toutefois, lorsque le contrôle nécessite la consultation de nombreux documents, l'agent peut préférer annoncer sa visite en amont, pour permettre à l'employeur de les préparer.

➤ Le moment du contrôle doit être déterminé avec une attention particulière, en fonction des objectifs du contrôle et de la spécificité de l'activité de l'entreprise. Ainsi, dans les établissements recevant du public (HCR, commerce...), il peut être préférable de ne pas intervenir au moment du pic d'activité (« coup de feu » dans les HCR) si l'objectif du contrôle ne le nécessite pas.

➤ L'information du parquet et/ou des services de police ou de gendarmerie

Certains contrôles peuvent nécessiter d'en informer préalablement le parquet et/ou les services de police ou de gendarmerie (selon les modalités de collaboration arrêtées entre le responsable de l'unité départementale avec le procureur de la République) afin de :

- permettre leur intervention rapide en cas de survenance d'un incident ;
- favoriser, le cas échéant, le traitement pénal de l'incident.

➤ L'information du préfet

En vertu des conventions n° 81 et 129 de l'OIT, la décision de l'agent de l'inspection du travail de procéder à un contrôle n'est en aucun cas subordonnée à l'information ou à l'assentiment préalable du préfet du département.

Exceptionnellement, le responsable de l'unité départementale peut estimer préférable de prévenir le préfet, responsable de la sécurité publique, préalablement à la réalisation de certains contrôles susceptibles de générer des troubles à l'ordre public. Cela concerne des contrôles très spécifiques, tels que les contrôles intervenant dans le cadre d'événements publics (grands événements sportifs, spectacles...) ou dans un contexte local particulier.

3. La préparation matérielle du contrôle

Au titre de la préparation matérielle du contrôle, il est indispensable :

➤ d'informer le RUC ainsi que le secrétariat (ou à défaut les collègues) de l'unité de contrôle avant de se rendre sur place, en précisant le lieu de l'intervention ainsi qu'une heure approximative de retour, en particulier lorsque la zone de contrôle n'est pas couverte par un réseau de téléphonie mobile.

Il peut éventuellement être utile que l'agent de contrôle demande à être appelé sur son téléphone portable à une heure donnée par le secrétariat, à charge pour ce dernier d'aviser la hiérarchie en l'absence de réponse ;

➤ de se munir de son téléphone portable, bien chargé, avec les numéros de téléphone utiles en cas d'urgence :

- services de secours (samu : 15 ; pompiers : 18) ;
- police secours (17) ;
- commissariat de police ou brigade de gendarmerie compétent localement ;
- permanence du parquet ;
- secrétariat de l'unité de contrôle ;
- hiérarchie de proximité (responsable d'unité de contrôle, membres de l'équipe de direction de l'unité départementale).

☞ A partir d'un téléphone portable, le 112 permet d'aboutir, selon les départements, au centre de traitement des appels des sapeurs-pompiers ou du SAMU. L'appel est prioritaire, acheminé par le premier réseau disponible dans la zone d'appel. L'accès au 112 nécessite la présence d'une carte SIM dans le téléphone portable : elle permet de repérer l'origine de l'appel. Il est en général possible de composer le 112 sans déverrouiller le téléphone ;

➤ de s'assurer que le véhicule de service est en bon état, avec un niveau de carburant suffisant pour le trajet de retour ; l'utilisation par l'agent de son véhicule personnel est à proscrire, eu égard aux risques de dommages éventuels et aux possibilités d'identification de l'agent ;

➤ de se munir de sa carte de service, permettant de justifier de sa qualité d'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

➤ de prévoir une tenue vestimentaire appropriée, garantissant la neutralité de l'agent, et adaptée aux conditions du contrôle, ainsi que les équipements de protection individuelle appropriés.

NUMEROS DE TELEPHONE D'URGENCE

Un document précisant les numéros de téléphone utiles en cas d'urgence doit impérativement être établi au niveau de l'unité départementale et mis à disposition des agents de contrôle.

4. L'inscription des contrôles dans un cadre collectif

L'inscription des contrôles dans un cadre collectif est de nature à renforcer la sécurité des agents qui en sont chargés.

La définition d'une stratégie commune d'intervention sur la base d'objectifs clairs, d'une méthodologie et d'une interprétation partagées des dispositions légales et réglementaires applicables concourt à légitimer le contrôle mené dans l'entreprise et à prévenir les incidents.

La préparation des actions collectives locales, notamment lorsqu'elles concernent un secteur d'activité où les contrôles présentent des risques particuliers, peut inclure :

- une phase d'information/sensibilisation du secteur d'activité contrôlé, le cas échéant par le biais des organisations professionnelles, sur les objectifs des contrôles et leurs justifications, avec un rappel des prérogatives dont disposent les agents de contrôle pour les mener à bien ;
- un échange préalable avec le parquet pour favoriser la réactivité des commissariats et gendarmerie en cas d'incident de contrôle et le traitement des suites pénales.

B. L'arrivée dans l'entreprise

A l'arrivée dans l'entreprise (ou sur le chantier), il est recommandé :

- de garer le véhicule si possible en dehors de l'entreprise, ou à tout le moins sur un emplacement permettant de quitter les lieux sans être retenu (cour avec barrière), dans le sens du départ et portes non verrouillées ;
- de garder son téléphone allumé dans un endroit facilement accessible ;
- de décliner son identité et sa qualité d'agent de l'inspection du travail, en présentant sa carte de service⁵ ;
- de présenter, le cas échéant, la (les) personne(s) accompagnante(s) ;
- de prendre note du nom et des fonctions des différents interlocuteurs qui accueillent l'agent à son arrivée (accueil, responsable du personnel...), s'agissant d'éléments qui pourront s'avérer utiles en cas de suites pénales données à l'incident ;
- de faire prévenir l'employeur de sa présence, comme le prescrivent les articles 12 2) et 16 3) des conventions n°81 et 129 de l'OIT (qui réservent le cas où l'agent estime « *qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle* ») ;
- de se faire accompagner lors de la visite d'un délégué du personnel, dont la présence est au demeurant prévue par l'article L. 2323-13 du code du travail : « *Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite* » ;

Il est par ailleurs important de veiller au bon démarrage du contrôle et de prendre le temps :

⁵ De surcroît, la connaissance par l'employeur (ou par un tiers) de la qualité d'agent de l'inspection du travail a un intérêt en cas d'incident de contrôle en termes de qualification de l'infraction (outrage) et/ou de pénalités applicables.

- d'informer l'employeur sur le contexte, la finalité et le déroulement du contrôle (visite de telle partie des locaux, auditions des salariés, demandes de documents...);
- d'échanger avec lui sur la situation de l'entreprise et de s'y montrer réceptif.

Le début du contrôle est parfois tendu et l'agent de contrôle peut avoir à faire face à un accueil récalcitrant se traduisant par des propos selon lesquels l'employeur n'a pas le temps, reproche à l'agent de ne pas avoir pris rendez-vous, lui demande de revenir plus tard...

Dans ce type de situation, il est important de s'attacher à faire retomber la tension. Pour ce faire, l'agent de contrôle peut, en fonction des circonstances :

- dédramatiser la situation en expliquant le caractère habituel d'un contrôle inopiné ;
- indiquer que le contrôle s'inscrit dans le cadre d'une action collective présentée et/ou définie le cas échéant avec la profession ;
- rappeler les prérogatives dont il dispose pour l'exercice de sa mission (droit d'entrée, droit de visite...) et si besoin les pénalités encourues lorsqu'il y est fait obstacle.

A ce stade, il arrive que l'employeur fasse état de circonstances exceptionnelles (décès d'un proche, sinistre...) pour justifier de manière plus ou moins vive ses réticences au contrôle. Il est important que l'agent de contrôle s'adapte à la situation dans la mesure permise par l'objectif du contrôle, en demandant par exemple de se faire accompagner par une autre personne que l'employeur lors de la visite, voire en différant son contrôle ou une partie de celui-ci.

Il convient enfin d'être particulièrement vigilant lorsque l'employeur est entouré d'un « comité d'accueil » (salariés, proches prenant fait et cause pour lui, autres membres de la profession) : il appartient à l'agent de rappeler à l'employeur qu'il doit garantir le bon déroulement du contrôle et prendre les mesures nécessaires à cette fin. A défaut, ce type de situation, susceptible de déborder rapidement, est de nature à conduire l'agent à mettre fin au contrôle (voir infra).

C. Le déroulement du contrôle

Le déroulement du contrôle proprement dit, lorsqu'il s'effectue dans un contexte de tension, appelle plusieurs préconisations :

- être curieux, s'intéresser à ce que produit l'entreprise, à ses diverses difficultés : c'est un moyen de restaurer le dialogue avec l'employeur et de désamorcer les tensions ;
- dialoguer avec l'employeur au fur et à mesure du contrôle, en lui expliquant si nécessaire les règles applicables et en recueillant ses observations ; il n'est pas inutile d'insister sur la dimension conseil que comporte la mission d'inspection du travail ;

- faire preuve de discernement dans l'exercice de ses prérogatives (à titre d'exemple, demander la présentation des seules pièces dont on prendra le temps de prendre connaissance) ;
- être particulièrement vigilant sur le risque de débordement au moment de la prise d'une décision d'arrêt de travaux : faire preuve à la fois de fermeté et de pédagogie, en n'hésitant pas par exemple à expliciter les conditions nécessaires à la reprise des travaux ;
- être vigilant sur le recours à la photographie : il doit s'effectuer dans des conditions ne suscitant pas la controverse, respectant les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation (article L. 8113-10 et L. 8113-11 du code du travail) ainsi que le droit à l'image ; l'agent de contrôle veillera, au besoin, à en expliciter l'usage à l'employeur et à le limiter aux strictes nécessités du contrôle ;
- veiller à ne pas rester isolé, à se faire précéder par l'employeur ou son représentant dans les locaux ;
- être vigilant sur l'environnement, le risque de prise à partie par des membres de la famille de l'employeur et l'effet d'attroupement de la clientèle.

D. La conclusion du contrôle

En cas de risque d'incident de contrôle identifié, la conclusion du contrôle constitue un moment délicat, dans la mesure où la tension peut se cristalliser autour des suites que l'agent de contrôle sera amené à y donner.

Si de manière générale il est recommandé de faire un bilan du contrôle synthétisant les constats effectués et indiquant les suites envisagées, il convient dans un contexte à risque de faire preuve de prudence et de pédagogie, eu égard à la possible réaction négative de l'employeur, et de veiller à ne pas s'attarder dans l'entreprise.

E. La survenance d'incidents au bureau

La pratique montre que des incidents peuvent survenir au bureau de l'agent, dans le cadre des suites données au contrôle (convocation de l'employeur pour audition, contact téléphonique...) ou plus largement à l'occasion de l'exercice d'autres missions d'inspection du travail, comme la réception de l'employeur ou du salarié dans le cadre de l'enquête contradictoire ou la réception d'un usager dans le cadre de la permanence.

Ce type d'incident peut au demeurant concerner tous les agents du système d'inspection du travail (agents de renseignements, assistants d'unité de contrôle, agents de contrôle, responsables d'unité de contrôle, responsables d'unité départementale, ingénieurs de prévention, médecins inspecteurs du travail...).

Les suites données à ces incidents sont potentiellement identiques à celles que doit recevoir l'incident survenant lors du contrôle en entreprise (soutien et accompagnement de l'agent victime, suites pénales, protection fonctionnelle...voir infra).

La prévention de ces incidents relève d'une part de la mise en œuvre de compétences en matière de conduite d'entretien (courtoisie, écoute, pédagogie, posture professionnelle,...), d'autre part de la mise en œuvre de mesures organisationnelles au sein de l'unité départementale au titre de la prévention des risques liés à l'accueil du public.

Quelques préconisations peuvent être émises :

- prévenir en amont le responsable d'unité de contrôle de la réception d'un usager « difficile » ; à tout le moins prévenir un collègue d'un bureau voisin ;
- au besoin, prévoir de recevoir l'utilisateur en binôme ;
- convenir avec ses collègues de leur arrivée dans le bureau s'ils entendent une altercation prolongée ;
- ne pas laisser à porter de main d'objets dangereux (cutter, ciseaux, règle métallique...) ;
- garder la porte de son bureau ouverte ;
- ne pas laisser l'utilisateur seul dans le bureau...

Sur la mise en cause de l'agent à l'issue d'un contrôle

A l'issue, ou en l'absence même de contrôle, l'agent peut être mis en cause pour son action (suites ou absence de suites à contrôle).

Cette circonstance peut constituer un incident de contrôle.

Il importe alors de mettre en œuvre le processus d'appui à l'agent mis en cause, dans les mêmes conditions que pour un incident de contrôle, en particulier pour les « infractions de presse » (diffamation et injures publiques) – voir page 47

IV. La gestion de l'incident de contrôle

L'incident de contrôle doit donner lieu à une implication forte de la hiérarchie de proximité dès sa survenance et dans la durée, afin que l'agent victime soit pris en charge, soutenu et accompagné par son collectif de travail dans les meilleures conditions. A cette fin, une fiche précisant le rôle de l'encadrement et du personnel de prévention et leurs coordonnées peut être utilement établie au niveau de la Direccte.

La hiérarchie de proximité s'attachera également à organiser la poursuite du contrôle mis en échec par la survenance de l'incident de contrôle.

A. Préconisations sur la conduite immédiate à tenir par l'agent de contrôle en cas de survenance, ou d'imminence d'un incident de contrôle

1. Le début d'incident

Le début d'un incident de contrôle peut se manifester par certains signes précurseurs, auxquels il convient d'être attentif et qui imposent une vigilance particulière :

- discours remettant en cause la légitimité du contrôle ou son opportunité (allégations de traitement injuste, chantage à l'emploi...);
- Attitudes équivoques dénotant l'exaspération, l'agacement (haussement du ton, soupirs, regards menaçants...);
- Remarques personnelles;
- Recherche d'isolement de l'agent...

Afin de faire diminuer la tension et d'éviter que la situation ne s'envenime, quelques conseils peuvent utilement être mis en œuvre selon le contexte :

- Garder son sang-froid, rester calme et courtois, ne pas élever la voix;
- Demander à l'interlocuteur de se calmer, tout en le laissant s'exprimer;
- Eviter toute polémique et ignorer les remarques provocatrices;
- Recentrer la discussion sur le plan professionnel, par exemple en attirant l'attention sur un problème technique;
- Rappeler fermement le rôle de l'inspection du travail et ses prérogatives;
- Rappeler les suites qui peuvent être données en cas d'outrage.

Lorsque la prise à partie de l'agent de contrôle est le fait de tiers (clients, proches de l'employeur ou salariés), l'agent de contrôle peut s'éloigner ou ignorer la situation si cela est possible. Il peut également demander à l'employeur d'intervenir, en lui rappelant qu'il est son seul interlocuteur et responsable du bon déroulement du contrôle.

Lorsque la situation devient ingérable ou potentiellement dangereuse, et ne permet pas à l'agent d'exercer sa mission dans des conditions normales, il est nécessaire de se retirer de

la situation pour se mettre en sécurité dans une zone hors d'atteinte (lieu public, véhicule de service...).

La même recommandation doit être suivie lorsque l'agent sent que la situation lui échappe en raison de sa propre réaction au comportement agressif de l'employeur.

2. L'incident caractérisé

Lorsque l'incident est caractérisé, par l'agression psychologique, verbale ou physique de l'agent, et a notamment conduit celui-ci à mettre fin au contrôle et à se retirer de la situation, il y a lieu :

- d'appeler si besoin les services d'urgence et de secours ;
- de prévenir le responsable d'unité de contrôle (ou un autre membre de la hiérarchie selon les règles définies localement). Si l'agent avertit un autre agent de contrôle ou un assistant de contrôle, celui-ci devra prévenir le RUC dans les meilleurs délais.

Le responsable d'unité de contrôle apprécie la situation et met en œuvre, le cas échéant, des premières mesures d'urgence :

- Il s'assure que les services de secours ont été prévenus si besoin ;
- Il veille à ce que quelqu'un aille chercher l'agent s'il est dans l'incapacité de conduire son véhicule sans risque. Il est préférable que l'agent rejoigne l'unité départementale avant de regagner son domicile, afin de favoriser la prise en charge de l'incident par le collectif de travail ;
- Il prend les mesures nécessaires pour favoriser la prise en charge médicale de l'agent, en l'orientant en priorité vers un service de médecine légale et/ou le cas échéant, si l'état de santé le nécessite, vers les urgences ;
- Il envisage avec l'agent la nécessité de prévenir son entourage personnel ;
- Il informe sa hiérarchie qui prend contact, le cas échéant, avec le parquet pour que :
 - o des mesures immédiates puissent être prises le cas échéant à l'égard de l'auteur des faits ;
 - o le service de police ou de gendarmerie compétent soit avisé en amont du dépôt de plainte de l'agent victime, afin que celui-ci soit accueilli dans de bonnes conditions ;
 - o soient mises en place les conditions de recours à un examen médical par un médecin spécialisé en médecine légale au sein d'une unité médico-judiciaire (UMJ), en vue de la délivrance d'un certificat médical initial.

Le certificat médical initial

Le certificat médical initial, décrivant précisément les lésions subies, présente une utilité :

- sur le plan administratif dans le cadre de la procédure de déclaration d'accident de service ;
- sur le plan civil pour obtenir réparation des préjudices résultant de l'incident de contrôle ;
- sur le plan pénal pour déterminer l'incapacité totale de travail (ITT), dont dépend par exemple le caractère contraventionnel ou délictuel de l'infraction de violences volontaires.

Si tout médecin sollicité à ce titre est tenu d'établir un certificat médical initial, il est recommandé de recourir à un médecin spécialisé en médecine légale, au sein d'une unité médico-judiciaire (UMJ), mieux à même de déterminer l'ITT. Il appartient à la hiérarchie de l'unité départementale de se rapprocher du parquet pour que soient précisées les conditions de recours au médecin légiste (réquisition des services de police, dépôt de plainte nécessaire...).

Dans tous les cas, que l'incident ait ou non conduit l'agent à se retirer de la situation, il est primordial de prendre note au plus tôt, en étant le plus précis possible, des éléments relatifs au déroulement de l'incident de contrôle afin de favoriser les poursuites au plan pénal :

- contexte du contrôle : entreprise contrôlée, activité, date et lieu du contrôle ;
- objet et déroulement du contrôle ;
- nom de l'auteur des faits et des éventuels témoins ;
- récit précis des faits, mots prononcés, gestes et attitudes en précisant l'auteur...

B. Suites à donner à l'incident par l'encadrement de proximité

1. La protection et le soutien apportés à l'agent victime

Le débriefing

Organisé au plus tôt par la hiérarchie, le débriefing constitue un temps d'écoute qui permet :

- à l'agent de décharger la tension accumulée et de replacer les faits dans le contexte professionnel ;
- à la hiérarchie d'apporter son soutien à l'agent, de prendre la mesure de la situation et d'évoquer avec l'agent les mesures à prendre suite à l'incident : dépôt de plainte, convocation de l'auteur des faits, dispositif de soutien psychologique...

Si l'agent victime en est d'accord, le débriefing peut être mené collectivement, sous la responsabilité du RUC, en présence d'autres agents de l'unité de contrôle. Il permet à ceux-ci de manifester leur solidarité à l'agent victime et de l'aider à extérioriser son ressenti.

A tout le moins, le RUC veillera à ce que l'agent bénéficie de conditions propices pour échanger avec ses collègues dans un cadre informel.

Les autres mesures de protection et de soutien

Le soutien apporté à l'agent victime peut prendre d'autres formes, telles qu'une lettre ou un message de soutien qui lui sera adressé personnellement par les diverses composantes de la ligne hiérarchique au niveau départemental, régional ou national.

La survenance de l'incident de contrôle peut nécessiter dans certains cas la mise en œuvre de mesures de protection particulières telles que le changement de numéro de téléphone ou d'adresse électronique professionnels (circulaire DGAFP B8 n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat).

Le soutien apporté à l'agent peut prendre une dimension plus collective dans la mesure où l'incident de contrôle fragilise l'ensemble du collectif de travail, par exemple sous la forme d'un message à l'ensemble des agents concernés.

La remontée d'information à la DGT et à la DRH

Tout incident de contrôle doit faire l'objet d'une remontée immédiate via la fiche de remontée rapide d'incident adressée à la DGT et à la DRH (annexe 1, page 49).

Chaque incident de contrôle grave doit en outre être signalé immédiatement par courriel et téléphoniquement à la DGT suivant les modalités précisées par la note du 27 octobre 2016 adressée aux Directeurs et chefs de pôle T.

2. L'accompagnement de l'agent aux plans administratif, psychologique et juridique

Un accompagnement administratif, psychologique et juridique de l'agent victime de l'incident de contrôle sera mis en place :

- Au plan administratif, il est indispensable que l'agent soit accompagné dans ses diverses démarches notamment :
 - o de déclaration d'accident de service (loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat) ;
 - o de demande de protection fonctionnelle (article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, voir ci-après).
- Au plan psychologique, l'agent victime d'un incident de contrôle peut bénéficier d'un soutien psychologique par un psychologue de l'IAPR (Institut d'accompagnement psychologique post-traumatique, de prévention et de recherche) conventionné par le ministère du travail (note technique DAGEMO-MICAPCOR n°2004-02 relative au dispositif de soutien psychologique mis en place pour les agents des services centraux

et déconcentrés, victimes d'un événement grave, exceptionnel, dans l'exercice de leurs fonctions)⁶.

Pour ce faire, il appartient au chef de service de contacter l'IAPR pour lui expliquer la situation et d'informer l'agent qu'un psychologue le contactera pour lui proposer un suivi.

Contacteur l'IAPR

L'IAPR est opérationnel 24h/24 et 7j/7, accessible aux numéros suivants :

01 53 04 60 60

ou

08 00 00 40 42 (numéro vert dédié)

- Outre la prise en charge psychologique, il peut également être rappelé à l'agent qu'il a la faculté de solliciter le médecin de prévention et ce, même après sa reprise de poste à l'issue d'un éventuel arrêt de travail ; en fonction de la situation, le médecin pourra être amené à préconiser un aménagement de poste, dont il appartiendra à la hiérarchie de tenir compte dans le cadre de l'organisation du service.

- Au plan juridique, si l'agent victime souhaite qu'une suite pénale soit donnée à l'incident, il appartient à la hiérarchie de proximité de l'accompagner pendant tout le déroulement de la procédure (du dépôt de plainte ou procès-verbal jusqu'à l'audience).

Lorsqu'une Cellule Régionale d'Urgence et d'Appui (CRUA) a été mise en place, elle peut être mobilisée soit par l'agent, soit par sa hiérarchie pour examiner la situation et ses suites (Note technique DAGEMO/BCG/MICAPCOR n° 2003 - 8 du 24 septembre 2003).

3. L'organisation de la poursuite du contrôle

La survenance de l'incident de contrôle, lorsqu'elle conduit à l'agent à mettre fin au contrôle, doit nécessairement amener une réflexion sur les modalités de la poursuite de ce contrôle.

A cette fin, selon le contexte et la nature de l'incident, la hiérarchie locale peut utilement intervenir auprès de l'auteur des faits pour lui rappeler le rôle, les missions et les prérogatives de l'inspection du travail et les sanctions encourues en cas d'obstacle et/ou d'outrage :

- soit en lui adressant un courrier, communiqué à l'agent victime et le cas échéant joint au dossier d'établissement ;
- soit en le convoquant au sein de l'unité départementale, selon des conditions à définir au préalable concernant notamment la présence ou non de l'agent victime.

⁶ Le dispositif de soutien psychologique n'est pas réservé aux seuls agents de contrôle victimes d'incidents de contrôle. Il peut être activé en cas de mise en cause pénale d'un agent, ou encore de confrontation à la mort dans l'exercice des missions (enquête accident du travail par exemple).

L'intervention de la hiérarchie auprès de l'auteur des faits participe également du soutien apporté à l'agent victime.

Par ailleurs, il est indispensable de déterminer les conditions d'un nouveau contrôle dans l'entreprise (délai, agents présents, contact préalable avec le parquet...).

4. Le retour d'expérience

L'accompagnement de l'agent victime par la hiérarchie de proximité doit s'inscrire dans la durée, de manière à lui permettre de poursuivre sa mission de contrôle dans de bonnes conditions, compte-tenu de l'impact de l'incident de contrôle et en particulier lorsque celui-ci a occasionné un arrêt de travail.

Dans cette optique, un retour d'expérience (ou débriefing à froid), se formalisant par un échange entre l'agent victime et le RUC, est préconisé, une fois la situation apaisée, pour :

- examiner les circonstances et causes de l'incident ;
- en tirer les conséquences en termes de mesures de prévention à mettre en place ;
- identifier les éventuelles difficultés de l'agent pour l'exercice du contrôle en entreprise et les moyens d'y remédier (formation, binôme temporaire, définition des priorités...).

Ce type d'échange vise à renforcer le soutien et l'accompagnement apporté à l'agent victime et non à lui faire porter la responsabilité de la survenance de l'incident.

Le registre des actes d'agression, de menaces ou d'incivilités

En complément de la fiche de remontée rapide des incidents de contrôle, il y a lieu de consigner l'incident dans le registre des actes d'agression, de menaces ou d'incivilités.

Créé par la circulaire DAGEMO n°2005-03 du 25 avril 2005 relative au plan d'amélioration de la sécurité et de la protection des agents, ce registre est mis en place au sein de chaque Direccte, au niveau régional et départemental, et au sein de chaque administration centrale. Il est constitué de fiches types de relevé d'incidents accompagnées d'une grille permettant d'homogénéiser l'analyse de ceux-ci :

- une première partie est remplie par l'agent selon son ressenti des événements auxquels il a été confronté ;
- une seconde partie est réservée à l'administration qui la remplit au vu des événements relatés.

Cet outil s'inscrit dans le cadre des obligations de l'administration en matière de santé et de sécurité : il permet de proposer des actions susceptibles d'améliorer la sécurité des agents et de préparer un bilan des actes ainsi recensés en vue de sa présentation au CHSCT régional, puis de sa transmission à l'administration centrale pour la présentation d'un bilan au CHSCT national.

C. Les suites pénales données à l'incident de contrôle

Dans la plupart des cas, l'incident de contrôle est susceptible de constituer une infraction pénale donnant lieu à l'engagement de poursuites devant les juridictions répressives.

Les agents de l'inspection du travail peuvent ainsi être victimes :

- d'infractions spéciales qui n'existent qu'en raison de leur qualité de dépositaire de l'autorité publique (outrage, menaces et intimidations....) ;
- d'infractions ordinaires dont les peines sont aggravées en raison de leur qualité de fonctionnaires (violences...) ;
- ou d'autres infractions telles que la séquestration.

Les différentes infractions dont peut être victime l'agent de contrôle de l'inspection du travail font l'objet d'une annexe⁷ (voir annexe 1, page 43).

1. L'information du procureur de la République

Sans préjudice du contact pris par sa hiérarchie avec le parquet dès la survenance de l'incident, il appartient à l'agent victime de porter les faits à la connaissance du procureur de la République. Il dispose pour cela de la possibilité :

- de déposer plainte auprès des services de police ou de gendarmerie, ou directement auprès du procureur de la République ;
- de dresser procès-verbal lorsque l'infraction commise à son encontre est constitutive de l'un des délits prévus par l'article L. 8114-2 du code du travail par renvoi aux dispositions des articles 433-3, 433-5 et 433-6 du code pénal qui répriment respectivement les menaces et actes d'intimidation, l'outrage et la rébellion commis à l'encontre d'un agent de l'inspection du travail.

La faculté de dresser procès-verbal n'exclut pas le dépôt de plainte : en pratique, la survenance de l'incident de contrôle donne lieu à un dépôt de plainte immédiat par l'agent victime, qui établit ensuite un procès-verbal selon les formes habituelles. Il convient dans ce cas d'être particulièrement vigilant sur la cohérence entre les déclarations effectuées lors du dépôt de plainte et les constats figurant dans le procès-verbal.

Le choix entre l'une ou l'autre de ces possibilités doit faire l'objet d'une réflexion attentive, menée en lien avec le parquet et compte-tenu des circonstances et de la gravité de l'incident. L'enjeu est d'informer le parquet le plus rapidement possible et de manière

⁷ Le délit d'obstacle, prévu et réprimé par l'article L. 8114-1 du code du travail ne fait pas l'objet de développements dans cette annexe, dans la mesure où, se caractérisant par la volonté manifeste de son auteur de s'opposer au contrôle, il ne remet pas en cause, par lui-même, l'intégrité physique et/ou mentale de l'agent de contrôle. Il n'est donc pas considéré comme un incident de contrôle au sens du présent guide. Pour autant, il est très souvent concomitant à l'incident de contrôle dont la survenance peut conduire à mettre fin au contrôle.

circonstanciée de la survenance de l'incident, afin qu'il puisse prendre les mesures appropriées en termes d'enquête ou de poursuites.

En outre, lorsque l'incident de contrôle concerne plusieurs agents, il est important, dans un souci de cohérence, que la stratégie à adopter et les démarches à accomplir fassent l'objet d'une concertation entre eux. Il convient également de s'attacher, dans le récit des faits, à bien distinguer ceux commis à l'encontre de l'un et l'autre des agents, de manière à faciliter leur qualification pénale et la réparation des préjudices qui en ont résulté.

Dans tous les cas, l'agent victime veillera à bien préciser sa qualité d'agent de l'inspection du travail, et par conséquent de titulaire de l'autorité publique⁸, indispensable au titre de la qualification des infractions et/ou des pénalités applicables.

Le dépôt de plainte

Régie notamment par l'article 15-3 du code de procédure pénale, la plainte est l'acte par lequel une personne qui s'estime victime d'une infraction en informe le procureur de la République.

Elle peut être déposée contre une personne identifiée, ou contre X si l'identité de l'auteur des faits est inconnue.

La réception de la plainte ne peut être refusée. Elle fait l'objet d'un procès-verbal et donne lieu à la délivrance d'un récépissé à la victime. Elle est ensuite transmise sans délai au procureur de la République.

Il est vivement recommandé que la hiérarchie de l'agent victime :

- se rapproche du parquet afin que celui-ci avise les services de police ou de gendarmerie en amont du dépôt de plainte à intervenir, de manière ce que l'agent soit accueilli dans de bonnes conditions ;
- lui apporte son soutien dans cette démarche en l'accompagnant ou en organisant son accompagnement.

L'agent victime veillera par ailleurs à :

- indiquer son adresse administrative et non son adresse personnelle ;
- être vigilant sur le contenu du dépôt de plainte : il convient d'être très précis sur la relation des faits (éléments relatifs au contexte et au déroulement du contrôle, propos tenu, faits précis...) ;
- demander, outre la remise d'un récépissé, copie du procès-verbal établi à l'occasion de son dépôt de plainte, en application de l'article 15-3 du code de procédure pénale (ce document pourra notamment être utilement joint le cas échéant à la demande de protection fonctionnelle).

⁸ Lettre du 8 juin 1994 de la Direction des affaires criminelles et des grâces du ministère de la justice à la DAGEMO : « j'ai l'honneur de vous faire connaître que, sous réserve de l'interprétation des tribunaux, les inspecteurs et contrôleurs du travail me paraissent devoir être considérés, quelles que soient les attributions qu'ils exercent dans le cadre de leurs activités professionnelles, comme des personnes titulaires de l'autorité publique ».

Le dépôt de plainte peut prendre la forme d'un courrier simple adressé au procureur de la République, précisant :

- les nom et qualité de l'agent victime ;
- la date et le lieu de l'infraction ;
- le récit détaillé des faits ;
- le nom de l'auteur présumé de l'infraction s'il est connu (à défaut la plainte est déposée contre X) ;
- les noms et adresses des éventuels témoins ;
- la description et l'estimation du préjudice subi ;
- les documents de preuve éventuels : certificats médicaux constatant les blessures, arrêts de travail...

Cette modalité de dépôt de plainte, moins rapide que lorsque la plainte est déposée auprès des services de police ou de gendarmerie, présente l'avantage de permettre à l'agent de prendre du recul sur les faits dont il a été victime et de maîtriser la rédaction de la plainte. Dans cette hypothèse, l'agent peut adresser sa plainte sous couvert de sa hiérarchie, laquelle peut utilement émettre un courrier de transmission permettant de replacer l'incident dans son contexte professionnel et de témoigner de son soutien.

Le procès-verbal

Lorsque l'incident de contrôle est susceptible de constituer l'un des délits prévus par l'article L. 8114-2 du code du travail par renvoi aux dispositions des articles 433-3, 433-5 et 433-6 du code pénal, qui répriment respectivement les menaces et actes d'intimidation, l'outrage et la rébellion, l'agent victime peut établir un procès-verbal.

Le procès-verbal n'est cependant pas indispensable lorsque l'agent a déjà déposé plainte, en sa qualité de victime de l'infraction, auprès des services de police ou de gendarmerie suite à la survenance de l'incident de contrôle, les faits ayant ainsi déjà été portés à la connaissance du parquet.

La rédaction du procès-verbal permet toutefois, même dans l'hypothèse où une plainte a été déposée, à l'agent de contrôle :

- de formaliser lui-même par écrit la relation des faits et d'émettre une proposition de qualification étayée notamment par des éléments propres à caractériser l'élément intentionnel de l'infraction (incidents antérieurs...). Il convient dans ce cas d'être très vigilant sur la cohérence entre la plainte et le procès-verbal ;
- de relever dans le même temps et le cas échéant le délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un agent de contrôle de l'inspection du travail, prévu et réprimé par l'article L. 8114-1 du code du travail.

Le procès-verbal établi en matière d'outrage n'est pas revêtu de la force probante reconnue par l'article L. 8113-7 du code du travail aux procès-verbaux par lesquels les agents de l'inspection du travail constatent des infractions à la législation du travail⁹.

⁹ Voir instruction DGT n°11 du 12 septembre 2012 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail (II.2. La force probante des constatations).

La chambre criminelle de la Cour de cassation a en effet précisé dans un arrêt en date du 6 février 2007 (Cass. crim. 6 février 2007, n°06-83.356) : « *Si, aux termes de l'article L.611-10 du code du travail, les inspecteurs du travail constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire, il n'en est ainsi que dans les cas où leur auteur constate une infraction entrant dans le champ de compétence qui lui est reconnu par l'article L. 611-1 dudit code ; que tel [n'est] pas le cas du procès-verbal par lequel l'inspecteur du travail relève un délit d'outrage prévu et réprimé par l'article 433-5, alinéa 2, du code pénal [...]* ».

Une attention particulière doit en conséquence être apportée à la rédaction des constats. La relation des faits doit être complète, précise et détaillée et éventuellement complétée par des déclarations recueillies auprès de témoins.

S'agissant des délais de transmissions, l'instruction DGT n°11 du 12 septembre 2012 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail indique que la brièveté du délai entre la date des faits et la transmission du procès-verbal contribue à manifester l'intérêt de nos services à ce qu'une réponse pénale soit donnée à l'atteinte portée à l'exercice du contrôle et aux agents qui en sont chargés. Elle précise ainsi que les procédures doivent être transmises au parquet dans un délai n'excédant pas deux mois suivant la date du dernier constat.

Il est de bonne administration que les procès-verbaux constatant l'outrage soient transmis le plus rapidement possible, d'autant plus si le parquet a été avisé des faits au moment de leur survenance, notamment par le biais d'une plainte déposée auprès des services de police ou de gendarmerie.

La hiérarchie de l'agent, selon les modalités définies au sein de l'unité départementale, prendra l'attache du parquet pour signaler cette transmission et en rappeler les enjeux.

2. Les suites données par le parquet

Outre les actes auxquels il procède ou fait procéder dans le cadre de l'enquête (auditions, placement en garde à vue...), le procureur de la République, auquel la plainte et/ou le procès-verbal faisant suite à l'incident de contrôle ont été transmis, décide de l'orientation à donner à la procédure en application du principe d'opportunité des poursuites (article 40-1 du code de procédure pénale).

Il peut décider :

- d'engager des poursuites :
 - o en demandant l'ouverture d'une information judiciaire et la désignation d'un juge d'instruction ;
 - o en renvoyant l'auteur des faits devant une juridiction pénale (comparution immédiate, citation directe...) ;
 - o en mettant en œuvre une procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité ;

- de mettre en œuvre une mesure alternative aux poursuites telle que :
 - o la médiation pénale ;
 - o la composition pénale ;
- de classer la procédure sans suite.

Dans cette hypothèse, l'agent, en lien avec sa hiérarchie, dispose de la faculté :

 - o de former un recours contre cette décision de classement sans suite auprès du procureur général (article 40-3 du code de procédure pénale) ;
 - o d'engager lui-même l'action publique en déposant plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance ou de saisir directement le tribunal correctionnel par voie de citation directe (ci-dessous).

La circulaire du ministre de la justice du 18 juillet 2016, relative au droit pénal du travail, à la présentation de l'ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016 et à la coordination des sanctions administratives et pénales en droit du travail, précise que « *les parquets concentreront leur action sur les situations troublant gravement l'ordre public et plus particulièrement les dossiers mettant en cause le respect de la fonction et de l'intégrité physique des agents de contrôle de l'inspection du travail [...]* »

3. La constitution de partie civile¹⁰

Dès lors que l'agent a personnellement subi un préjudice directement causé par l'infraction (article 2 du code de procédure pénale), le dépôt de plainte ou l'établissement d'un procès-verbal ne suffit pas pour obtenir réparation. Il lui appartient de se constituer partie civile. Il devient alors partie civile au procès pénal.

Il peut agir par voie d'intervention en joignant son action civile à l'action pénale engagée par le ministère public. La constitution de partie civile peut intervenir à tous les stades de la procédure jusqu'à l'audience. Néanmoins, lorsque l'agent a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle, il est recommandé d'agir le plus en amont possible afin que son avocat puisse préparer sa plaidoirie.

L'agent peut également agir par voie d'action et déclencher simultanément l'action civile et l'action pénale :

- en déposant plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction ;

La plainte avec constitution de partie civile n'est possible que si :

 - o une plainte simple déposée pour les mêmes faits a fait l'objet d'un classement sans suite ;
 - o aucune suite n'a été donnée à une plainte simple déposée depuis au moins trois mois.

¹⁰ Les syndicats professionnels assurant la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels, des agents de l'inspection du travail, ont le droit d'ester en justice. Ils peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, et donc se constituer partie civile à l'occasion des suites pénales données à l'incident de contrôle.

- par citation directe de l'auteur des faits devant la juridiction répressive.

Dans les deux cas, l'agent sera amené à verser une consignation, afin de garantir le cas échéant le paiement d'une amende civile en cas de procédure abusive.

Préalablement à ces actions, il est recommandé de s'enquérir via la hiérarchie auprès du parquet des suites données à la plainte initiale de l'agent victime.

Afin de faciliter le suivi des incidents de contrôle, les différents événements et informations touchant un même incident (demande de protection fonctionnelle, soutien apporté à l'agent, échanges avec le parquet...) quel que soit le niveau étant intervenu (RUD, RUC, service RH, DGT, DRH...) pourraient être centralisées sur un même document, tenu à l'échelon départemental

V. Le dispositif de protection fonctionnelle en cas d'incident de contrôle

A. Références juridiques

- Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Circulaire DGAFP B8 n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat
- Note technique DAGEMO/BCG/MICAPCOR n°93/06 du 30 juillet 1993 relative à la protection juridique des agents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- Circulaire DAGEMO n°2005-03 du 25 avril 2005 relative au plan d'amélioration de la sécurité et de la protection des agents
- Note technique DAGEMO/MICAPCOR n°2004-02 relative au dispositif de soutien psychologique mis en place pour les agents des services centraux et déconcentrés, victimes d'un événement grave, exceptionnel, dans l'exercice de leurs fonctions
- Note technique DAGEMO/BCG/MICAPCOR n°2003-8 du 24 septembre 2003 relative au renforcement de la protection fonctionnelle et à l'organisation de l'appui en cas de mise en cause de la responsabilité pénale des fonctionnaires et agents publics à l'occasion de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle

A noter

En application de l'article 11 VII de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou ses ayants droit.

A la date de rédaction du présent guide, ce décret n'est pas encore intervenu.

Voir aussi le guide de la protection fonctionnelle « La protection fonctionnelle pour les agents de contrôle de l'inspection du travail », élaboré par la DRH, la DAJ et la DGT (Intranet PACO / travail et emploi / travail (DGT) / inspection du travail / droits et obligations ; Intranet PACO / SG-DRH/ Santé et conditions de travail / protection fonctionnelle ; Intranet SITERE / système d'inspection du travail / organisation des services / protection).

B. Introduction

La protection fonctionnelle, prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983¹¹ portant droits et obligations des fonctionnaires, se définit comme la garantie statutaire

¹¹ L'article 11 de la loi n°83-634 du 11 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-483 de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, est applicable aux faits survenant à compter du 22 avril 2016. La protection fonctionnelle accordée pour les faits commis antérieurement relève de l'article 11 de la loi de 1983 dans sa rédaction antérieure.

accordée par l'administration aux agents publics à raison de leur mise en cause dans l'exercice de leurs fonctions. Elle est accordée dans les trois cas suivants :

- les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions (article 11.IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) ;
- les poursuites pénales dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions (article 11.III de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) ;
- les condamnations civiles prononcées contre lui à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions (article 11.II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Revêtant le caractère d'un principe général du droit (Conseil d'Etat, 26 avril 1963, centre hospitalier de Besançon, n°42783), il ne peut y être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général (Conseil d'Etat, 14 février 1975, Teitgen, n°87730).

Les développements ci-après concernent uniquement les modalités d'activation du dispositif de protection fonctionnelle par un agent victime d'un incident de contrôle susceptible de constituer une attaque au sens de l'article 11.IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (voir encadré page 42 pour les autres cas d'ouverture de la protection fonctionnelle).

Les demandes de protection fonctionnelle formées dans ce cadre relèvent de la compétence de la Direction des ressources humaines (DRH) en application du décret n°2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales et de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la direction des ressources humaines en sous-directions et bureaux.

C. Les conditions de déclenchement du dispositif de protection fonctionnelle

1. La notion d'attaque au sens de l'article 11.IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Pour donner lieu au bénéfice de la protection fonctionnelle, l'incident de contrôle dont est victime l'agent de l'inspection du travail doit être qualifié d'attaque au sens de l'article 11.IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Ce texte vise expressément les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont le fonctionnaire pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

Cette liste n'est cependant pas exhaustive, comme le précise la circulaire DGAFP B8 n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat. La protection fonctionnelle est due quelle que soit la forme prise par l'attaque, dès lors qu'elle est dirigée contre la personne de l'agent public (Conseil d'Etat, 17 mars 2008, n°280813) ou contre ses biens (Conseil d'Etat, 6 novembre 1968, Benejam, n°700282), en raison de ses fonctions ou de sa qualité de fonctionnaire ou d'agent public (Conseil d'Etat, 6 novembre 1968, Morichère, n°70283).

La notion d'attaque susceptible de donner lieu à la protection fonctionnelle recouvre ainsi largement la palette des infractions dont peut être victime l'agent de contrôle de l'inspection du travail à l'occasion de sa fonction de contrôle en entreprise.

En revanche, le délit d'obstacle aux fonctions de l'agent de contrôle (article L. 8114-1 du code du travail) n'ouvre pas droit, par lui-même, au bénéfice de la protection fonctionnelle.

En effet, le délit d'obstacle ne peut être considéré comme une attaque au sens de l'alinéa 3 de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dans la mesure où il se rapporte à la seule fonction de l'agent, sans atteindre sa personne même par-delà cette fonction.

2. Les agents susceptibles de bénéficier de la protection fonctionnelle

De manière générale, la protection fonctionnelle s'applique à tous les agents publics qu'ils soient fonctionnaires ou non-titulaires, ou le cas échéant anciens fonctionnaires, quel que soit le mode d'accès à leurs fonctions (Conseil d'Etat, 8 juin 2011, n°312700).

L'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, rend explicitement applicables les dispositions relatives à la protection fonctionnelle aux agents contractuels.

Au sein du système d'inspection du travail, tous les agents intervenant en direction des entreprises¹², et particulièrement exposés de ce fait au risque d'être victimes d'une attaque au sens de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, sont donc susceptibles de bénéficier de la protection fonctionnelle : contrôleurs et inspecteurs du travail, responsables d'unité de contrôle, inspecteurs-élèves du travail, inspecteurs du travail stagiaires, ingénieurs de prévention, médecins inspecteurs du travail...

D. La procédure à suivre

1. La demande

Pour bénéficier de la protection fonctionnelle, l'agent doit en faire la demande, l'administration n'étant pas tenue de la proposer spontanément (CAA Versailles, 6^{ème} ch., 2 février 2012, n°09VE03059).

L'encadrement de l'agent en UD veillera cependant à ce que l'agent de contrôle victime d'un incident de contrôle soit informé de l'existence du dispositif de protection fonctionnelle et de la démarche à suivre pour la solliciter.

La demande de protection fonctionnelle est adressée par l'agent, sous couvert de sa hiérarchie, au bureau de l'appui juridique et du contentieux (BAJC / SD1F) de la DRH.

Elle peut être effectuée par courrier ou au moyen du formulaire de demande disponible sur le site intranet PACO (Ressources humaines SG – DRH / santé et conditions de travail / protection fonctionnelle) ou sur SITERE (système d'inspection du travail / organisation des services / protection).

Elle est motivée et comporte une description la plus précise possible des faits fondant la demande ainsi que des éléments relatifs au lien entre les faits et l'exercice des fonctions. Elle est accompagnée de tout document utile, tel que la copie du dépôt de plainte ou du procès-verbal dressé par l'agent, et mentionne, le cas échéant les suites envisagées par le parquet.

L'attaque doit également être réelle : l'agent doit établir l'origine et la matérialité des faits fondant sa demande de protection fonctionnelle (Conseil d'Etat, 24 février 1995, n°112538).

La demande de protection fonctionnelle peut mentionner les mesures que l'agent souhaite voir mises en œuvre par l'administration pour assurer sa protection.

La demande de protection fonctionnelle n'est enfermée dans aucun délai (Conseil d'Etat, 28 avril 2004, n°232143). Elle peut être effectuée postérieurement au jugement ayant clos la procédure en cause (Conseil d'Etat, 9 décembre 2009, n°312483). L'ancienneté des faits à raison desquels la protection fonctionnelle est sollicitée ne dispense pas l'administration de

¹² Plus largement, outre les agents de contrôle, tous les agents du système d'inspection du travail (assistants de contrôle, agents de renseignements, agents d'encadrement...) peuvent bien évidemment être amenés à solliciter le cas échéant le bénéfice de la protection fonctionnelle.

son devoir de protection par tout moyen approprié (CAA Nantes 26 décembre 2002, n°01NT00614).

Le Conseil d'Etat a toutefois estimé que l'administration peut valablement ne pas donner de suite à une demande lorsque, compte-tenu de l'ancienneté des faits, aucune démarche de sa part, adaptée à la nature et à l'importance des faits n'est plus envisageable (Conseil d'Etat, 21 décembre 1994, Mme Laplace, n°140066 ; Conseil d'Etat, 28 avril 2004, n°232143).

L'agent de contrôle victime d'un incident de contrôle peut donc solliciter la protection fonctionnelle dès la survenance de l'attaque ou ultérieurement, par exemple au moment où il reçoit l'avis d'audience pour y être entendu en qualité de victime.

IMPORTANT

Il est cependant recommandé de l'effectuer au plus tôt afin de mettre l'administration en mesure d'apporter à l'agent une protection efficace.

2. L'instruction de la demande

Le bureau de l'appui juridique et du contentieux (BAJC / SD1F) de la DRH vérifie :

- que les faits relatés par l'agent sont susceptibles, au regard du contexte dans lequel ils s'inscrivent, de revêtir la qualification *d'attaque* au sens du IV de l'article 11 de la loi précitée du 13 juillet 1983 ;
- que ces faits se rattachent à l'exercice des fonctions de l'agent et que celui-ci a bien été visé en raison de sa qualité d'agent public.

Pour étayer la demande de protection fonctionnelle, il est recommandé de joindre la copie de la plainte déposée ou du procès-verbal établi par l'agent afin d'éclairer l'administration dans le cadre de l'instruction du dossier.

L'avis de la DGT est recueilli par la DRH lorsque la demande de protection fonctionnelle intéresse la mise en œuvre des missions de l'inspection du travail (dispositions 3.1.2 de la note technique DAGEMO/MICAPCOR n°93/06 du 30 juillet 1993 relative à la protection juridique des agents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

3. La notification de la décision

La décision de la DRH, comportant mention des voies et délais de recours est notifiée au DIRECCTE, à charge pour ce dernier d'en remettre une copie à l'agent de contrôle concerné.

Le dispositif de protection fonctionnelle s'inscrivant dans le cadre des relations entre l'administration et ses agents, le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision de rejet (article L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration).

S'agissant d'une décision créatrice de droit, elle ne peut être retirée que dans un délai de quatre mois si elle est illégale (article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration).

Le retrait peut intervenir à tout moment en cas de fraude (article L. 241-2 du code des relations entre le public et l'administration).

En outre, l'administration peut décider de mettre fin, pour l'avenir, à la protection, au vu d'éléments nouveaux tels qu'une décision du juge pénal ne retenant pas la matérialité des faits.

E. Les actions susceptibles d'être mises en œuvre

Lorsque la protection fonctionnelle est accordée dans son principe, il revient à l'administration de la mettre en œuvre pour faire cesser les attaques, réparer les préjudices subis ou assister matériellement et moralement l'agent.

L'administration est seule compétente, sous le contrôle du juge administratif, pour définir les mesures les plus appropriées à la protection de l'agent, en fonction de la situation.

Dans un arrêt du 31 mars 2010 (n°318710), le Conseil d'Etat a ainsi précisé que « *si cette obligation de protection peut avoir pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire ou l'agent public est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis, laquelle peut notamment consister à assister, le cas échéant, l'agent concerné dans les poursuites judiciaires qu'il entreprend pour se défendre, il appartient dans chaque cas à la collectivité publique d'apprécier, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment de la question posée au juge et du caractère éventuellement manifestement dépourvu de chances de succès des poursuites entreprises, les modalités appropriées à l'objectif poursuivi* ».

Les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle sont variées et ne sont pas exclusives les unes des autres. Si elles consistent le plus souvent en la prise en charge des frais de justice liées à l'engagement par l'agent de poursuites pénales à l'encontre de l'auteur des faits, elles ne s'y résument pas.

1. La prise en charge des frais de justice

La prise en charge des honoraires et frais d'avocat

Dans les cas où l'incident de contrôle est susceptible d'une qualification pénale et donc de donner lieu à la mise en œuvre de poursuites pénales à l'encontre de l'auteur de l'attaque, l'agent de contrôle peut souhaiter avoir recours au ministère d'un avocat pour la défense de ses intérêts devant les juridictions répressives dans le but d'obtenir la réparation des préjudices subis à l'occasion de l'exercice de sa mission de service public.

La décision d'octroi de la protection fonctionnelle emporte prise en charge par l'administration des honoraires de l'avocat, librement choisi par l'agent victime, pour la totalité de ses prestations (dans les conditions et limites qui seront fixées par le décret relatif aux conditions et limites de la prise en charge par la collectivité publique de la protection

fonctionnelle des agents publics, pris en application du VII de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires – décret non encore publié).

A cette fin, la décision accordant la protection fonctionnelle s'accompagne d'un courrier à remettre par l'agent victime à l'avocat de son choix et d'une proposition de convention d'honoraires qui fixe les conditions de cette prise en charge.

Le règlement des honoraires s'effectue ensuite sur service fait, sur production de la facture et du jugement, ou à défaut de l'information sur son dispositif.

Les frais et débours engagés par l'avocat pour les besoins du dossier sont réglés en sus sur présentation d'une liste de diligences.

L'agent victime n'a donc aucune avance à verser à l'avocat qu'il a chargé de la défense de ses intérêts.

Par ailleurs, lorsque l'auteur des faits est condamné au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale au remboursement des frais exposés dans le cadre de la procédure de justice (c'est-à-dire au remboursement des honoraires d'avocat), le montant afférent est reversé à l'administration par l'agent ou son conseil.

Le remboursement du montant des consignations en cas de dépôt de plainte avec constitution de partie civile ou de citation directe de l'auteur des faits devant une juridiction pénale

Le versement d'une consignation par l'agent victime peut être demandé par le juge d'instruction en cas de dépôt de plainte avec constitution de partie civile.

Il est également nécessaire en cas de citation directe de l'auteur des faits devant la juridiction répressive.

La somme consignée permet de garantir le paiement d'une éventuelle amende en cas de procédure abusive.

La prise en charge de cette somme répondant à la notion de service fait, il revient à l'agent victime d'en faire l'avance et d'en demander ensuite le remboursement dans le cadre de la décision de protection fonctionnelle dont il bénéficie.

2. L'indemnisation de l'agent victime

L'octroi de la protection fonctionnelle permet à l'agent victime d'attaque de demander à l'administration le versement des dommages et intérêts auxquels est condamné l'auteur des faits dans le cas où celui-ci ne s'exécute pas spontanément.

En effet, l'article 11.VI de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que l'Etat est subrogé aux droits de la victime pour obtenir de l'auteur des faits la restitution des sommes versées à l'agent victime.

Ainsi, dans le cas où l'auteur des faits ne verse pas spontanément à l'agent victime les dommages et intérêts auxquels il a été condamné, il n'est pas utile pour l'agent ou son avocat d'engager des démarches visant à l'exécution forcée du jugement de condamnation.

Les montants dus sont versés par l'administration sur demande adressée à la DRH, accompagnée des pièces justificatives (copie de la carte nationale d'identité, copie du jugement rendu, RIB de l'agent, attestation sur l'honneur de non-paiement).

Le mécanisme de subrogation prévu par l'article 11.VI de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Le mécanisme de subrogation prévu par l'article 11.VI de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires permet à l'administration d'obtenir, outre le remboursement du montant des dommages et intérêts versés à l'agent, la restitution de l'ensemble des sommes engagées pour sa protection et sa défense (honoraires d'avocat, coût du dispositif de soutien psychologique, frais médicaux, rémunérations maintenues pendant l'arrêt de travail...).

L'administration dispose également, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. La mise en œuvre de cette action directe suppose toutefois que l'action publique ait été mise en mouvement soit par la victime elle-même, soit par le ministère public (Cass., crim., 10 mai 2005, n°04-84.633).

Afin que l'agent judiciaire de l'Etat, seul compétent pour représenter l'Etat devant les tribunaux de l'ordre judiciaire pour toute créance ou dette de l'Etat, puisse engager les actions utiles, il convient d'informer l'administration de la date de l'audience.

3. Les autres mesures de protection fonctionnelle

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle au bénéfice de l'agent victime d'attaque peut prendre des formes variées, adaptées à chaque cas d'espèce. Il peut s'agir :

- du remboursement des frais de déplacement (déplacements nécessités par les rendez-vous de l'agent avec son avocat par exemple) ;
- d'autorisation d'absences pour les absences rendues nécessaires par la procédure ;
- de mesures destinées à assurer la sécurité de l'agent (changement de numéro de téléphone, d'adresse courriel...) ;
- de mesures de soutien de l'agent (lettre de soutien, communiqué de soutien...) ;
- de mesures destinées à favoriser la prise en charge médicale de l'agent...
- d'assistance juridique...etc.

La mise en place de ces différentes mesures doit impliquer, pour les agents de contrôle de l'inspection du travail victimes d'attaque, l'ensemble de la ligne hiérarchique, de la hiérarchie de proximité à la DGT en sa qualité d'autorité centrale, en lien avec la DRH. Elles peuvent être utilisées hors du cadre strict de la protection fonctionnelle.

La protection fonctionnelle en cas de poursuites pénales à l'encontre de l'agent de contrôle

L'article 11.III de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose : « *Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale* ».

L'octroi de la protection fonctionnelle en cas de poursuites pénales relève de la compétence de la Direction des affaires juridiques (DAJ). La demande doit être formée auprès du pôle contentieux de la DAJ et être étayée par un récit circonstancié des faits et des procédures engagées et accompagnée de la copie des actes de poursuite (audition en qualité de témoin assisté, mise en examen, garde à vue) et de toute pièce pertinente.

La DAJ vérifie que les conditions ouvrant droit à la protection fonctionnelle sont réunies, à savoir :

- que les poursuites pénales ont bien été engagées à l'encontre de l'agent (une convocation en qualité de simple témoin ne constitue pas un acte de poursuite mais, néanmoins, un conseil juridique avant l'audition pourra être accordé) ;
- que les faits donnant lieu à poursuites sont survenus à l'occasion des fonctions (que l'infraction soit intentionnelle ou non).

La DAJ apprécie par ailleurs, après avis de la DGT, l'exception de faute personnelle susceptible de justifier, le cas échéant, le refus de la demande de protection.

VI. Annexe 1 – Principales infractions dont peut être victime l’agent de contrôle

L’incident de contrôle dont est victime l’agent de contrôle de l’inspection du travail est le plus souvent constitutif d’une qualification pénale susceptible de donner lieu à l’engagement de poursuites devant les juridictions répressives.

Le délit d’outrage prévu par l’article L. 8114-2 du code du travail, qui renvoie à l’article 433-5 du code pénal, est en pratique la qualification pénale la plus fréquemment retenue par le parquet et par les juridictions de jugement en cas d’incident de contrôle, en raison du large spectre de faits susceptibles d’entrer dans son champ d’application.

D’autres infractions peuvent toutefois être retenues par les juridictions répressives, qu’il s’agisse :

- d’infractions spéciales qui, comme l’outrage, n’existent qu’en raison de la qualité de l’agent victime (rébellion, menaces et actes d’intimidations) ;
- d’infractions ordinaires dont les peines sont aggravées en raison de sa qualité de fonctionnaire (violences...) ;
- d’autres infractions telles que la séquestration.

Afin de permettre au parquet et aux juridictions de jugement de donner aux faits leur exacte qualification juridique, il importe d’être extrêmement précis dans la rédaction des constats lorsqu’un procès-verbal est établi et/ou dans le récit des faits au moment du dépôt de plainte.

Le délit d’obstacle prévu et réprimé par l’article L. 8114-1 du code du travail ne sera pas traité ici dans la mesure où il n’occasionne pas, par lui-même, de préjudice personnel pour l’agent de contrôle.

A. Les infractions spéciales commises à l’encontre des agents de l’inspection du travail

Les infractions spéciales commises à l’encontre des agents de l’inspection du travail sont celles prévues par l’article L. 8114-2 du code du travail qui leur rend applicable les dispositions des articles 433-3, 433-5 et 433-6 du code pénal.

1. Le délit d'outrage

Textes applicables	Article L. 8114-2 du code du travail Article 433-5 du code pénal
Définition	Constituent un outrage les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à un agent de contrôle de l'inspection du travail, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont il est investi.
Sanction	L'inspecteur ou le contrôleur du travail étant considéré comme dépositaire de l'autorité publique*, l'outrage commis à son encontre est passible des peines prévues par l'alinéa 2 de l'article 433-5 du code pénal, soit de 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende.

* Lettre du 8 juin 1994 de la Direction des affaires criminelles et des grâces du ministère de la justice à la DAGEMO : « En réponse à votre courrier du 8 mars 1994, j'ai l'honneur de vous faire connaître que, sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les inspecteurs et contrôleurs du travail me paraissent devoir être considérés, quelles que soient les attributions qu'ils exercent dans le cadre de leurs activités professionnelles, comme des personnes dépositaires de l'autorité publique » ; Crim., 12 février 2008, n°07-80.346 (admet incidemment les poursuites sur le fondement de l'alinéa 2 de l'article 433-5 du code pénal).

Pour être constitué, l'outrage doit emprunter l'une des formes limitativement énumérées par l'alinéa 1^{er} de l'article 433-5 du code pénal : paroles, gestes ou menaces, écrits ou images de toute nature non rendus publics, envoi d'objets quelconques.

Il convient de noter que lorsque les écrits ou images sont rendus publics, diffusés par exemple sur un site internet, ils relèvent du champ d'application de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et peuvent, le cas échéant, donner lieu à des poursuites pénales pour diffamation ou injures publiques, délits prévus et réprimés par ladite loi (Crim., 7 décembre 2004, n°04-81162 ; Crim., 1^{er} mars 2016, n°15-82824).

En outre, lorsqu'ils sont commis à l'encontre d'un agent de l'inspection du travail, les faits de diffamation et d'injure non publiques relèvent, en raison même de la qualité de l'agent, de la qualification d'outrage, et non de celles prévues par les articles R. 621-1 et R. 621-2 du code pénal (qui punissent de l'amende prévue pour les contraventions de la 1^{ère} classe les diffamations et injures non publiques commises à l'encontre des personnes non listées par l'article 433-5 du code pénal).

L'outrage pourra être retenu dès lors que, par l'une ou l'autre de ces formes d'expression, il est porté atteinte à la dignité de l'agent de contrôle ou au respect dû à la fonction dont il est investi.

En pratique, l'outrage commis à l'encontre de l'agent de l'inspection du travail se matérialise le plus souvent par des propos grossiers, insultants ou menaçants tenus à son encontre lors de l'exercice du contrôle (Montpellier, 19 mai 2009, n°08/01793 ; Pau, 23 avril 2009, n°08/01117).

Il n'est cependant pas nécessaire que les propos tenus soient grossiers ou offensants par eux-mêmes. L'outrage peut en effet être retenu dès lors que les propos tenus sont de nature à porter atteinte à l'autorité morale de l'agent, par exemple si ces propos sont empreints de mépris, d'ironie, de moquerie ou de condescendance (Pau, 23 avril 2009, n°08/01117).

L'outrage peut également résulter de courriers comportant des termes outrageants adressés à l'agent de contrôle (Crim., 12 février 2008, n°07-80346), ou de gestes déniant à l'agent

l'autorité dont il est investi, tel que le fait de lui arracher sa carte professionnelle des mains (Montpellier, 3 février 2011, n°10/00021).

L'outrage n'est punissable que lorsque l'agent de contrôle victime est dans l'exercice de sa mission.

L'outrage est un délit intentionnel. Il est donc nécessaire que son auteur ait eu connaissance de la qualité d'agent de contrôle de sa victime et ait eu conscience du caractère outrageant de l'acte incriminé.

L'intention coupable réside le plus souvent dans les propos tenus (Montpellier, 3 février 2011, n°10/00021), ou du contexte dans lequel ils interviennent.

En matière d'outrage indirect, l'auteur des propos outrageants doit avoir eu conscience que ces propos seraient nécessairement rapportés à la victime (Crim., 24 juin 2015, n°14-82.890). Il faut en effet que puisse être constatée son intention de faire parvenir à l'agent concerné l'écrit ou les propos outrageants (Crim., 6 mai 2008, n°07.80346).

2. Les menaces et actes d'intimidation

Textes applicables	Article L. 8114-2 du code du travail Article 433-3 du code pénal
Définition	L'article 433-3 du code pénal incrimine : la menace de commettre un crime ou un délit contre les personnes ou les biens proférée à l'encontre d'un fonctionnaire de l'inspection du travail, dans l'exercice ou du fait de ses fonctions, lorsque la qualité de la victime est apparente ou connue de l'auteur (alinéa 1 ^{er}) ; la menace proférée à l'encontre du conjoint, des ascendants ou des descendants en ligne directe du fonctionnaire ou de toute autre personne vivant habituellement à son domicile, en raison des fonctions exercées par ce fonctionnaire (alinéa 3) ; le fait d'user de menaces, de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation pour obtenir du fonctionnaire de l'inspection du travail soit qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction ou facilité par sa fonction, soit qu'il abuse de son autorité vraie ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable (alinéa 5).
Sanction	L'article 433-3 du code pénal prévoit les peines suivantes : deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende en cas de menace proférée à l'encontre d'un fonctionnaire de l'inspection du travail ou de l'un de ses proches (alinéas 1 ^{er} et 3) ; cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende lorsqu'il s'agit d'une menace de mort ou d'une menace d'atteinte aux biens dangereuse pour les personnes (alinéa 4) ; dix ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende en cas d'acte d'intimidation envers un fonctionnaire de l'inspection du travail.

3. La rébellion

Textes applicables	Article L. 8114-2 du code du travail Articles 433-6 à 433-10 du code pénal
Définition	L'article 433-6 du code pénal définit la rébellion comme le fait d'opposer une résistance violente à une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public agissant, dans l'exercice de ses fonctions, pour l'exécution des lois, des ordres de l'autorité publique, des décisions ou mandats de justice. L'article 433-10 du code pénal incrimine par ailleurs la provocation directe à la rébellion, manifestée soit par des cris ou des discours publics, soit par des écrits affichés ou distribués, soit par tout autre moyen de transmission de l'écrit, de la parole ou de l'image.
Sanction	la rébellion est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (article 433-7 alinéa 1 ^{er} du code pénal) ; les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende lorsque la rébellion est commise en réunion (article 433-7 alinéa 2 du code pénal) ; les peines sont aggravées s'agissant de la rébellion armée (article 433-8 du code pénal) ; la provocation directe à la rébellion est punie de deux mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende (article 433-10 du code pénal).

B. Les infractions dont la répression est aggravée en raison de la qualité de l'agent de l'inspection du travail

Diverses infractions d'atteinte à la personne prévues par le code pénal sont assorties de peines aggravées en raison de la qualité de la victime, notamment lorsque celle-ci est, tel l'agent de l'inspection du travail, dépositaire de l'autorité publique :

- violences ayant entraîné une incapacité de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ayant entraîné aucune incapacité de travail (article 222-13 4° du code pénal) ;
- violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours (articles 222-11 et 222-12 4° du code pénal) ;
- violences ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente (articles 222-9 et 222-10 4° du code pénal) ;
- violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner (articles 222-7 et 222-8 4° du code pénal) ;
- meurtre (articles 221-1 et 221-4 4° du code pénal) ;
- assassinat (article 221-3 du code pénal).

En cas de violences, il est vivement recommandé de se faire examiner au plus tôt par un médecin spécialiste en médecine légale en vue de la délivrance d'un certificat médical initial descriptif des lésions subies et déterminant l'incapacité totale de travail (voir encadré page 24).

C. Autres infractions dont peut être victime l'agent de contrôle

1. La séquestration

L'article 224-1 du code pénal punit de vingt ans de réclusion criminelle le fait d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de séquestrer une personne sans ordre des autorités constituées et hors les cas prévus par la loi.

Toutefois, si la personne détenue ou séquestrée est libérée volontairement avant le septième jour accompli depuis celui de son appréhension, la peine est de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Pour que l'infraction soit constituée, il est nécessaire que l'auteur des faits joue un rôle actif, même sans user de violence, pour empêcher sa victime d'aller et venir librement ou la tenir isolée du monde extérieur (Crim., 6 septembre 1989, n°87-83649).

La chambre criminelle de la Cour de cassation a ainsi estimé que le fait pour l'employeur de s'interposer entre l'inspecteur du travail et la porte de son bureau et de pousser un classeur métallique pour bloquer celle-ci empêchant l'agent de sortir caractérise la séquestration, peut importe que l'inspecteur du travail ait pu finalement quitter la pièce où il était retenu (Crim., 7 janvier 1992, n°91-82861).

2. Les infractions de presse (diffamation et injure publiques)

Les délits de diffamation publique et d'injure publique sont définis par l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

La diffamation est une allégation ou imputation d'un fait non avéré qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne ou du corps auquel le fait est imputé. Elle est punissable même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommés mais identifiables.

A l'inverse, l'injure se caractérise par toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait précis.

Il y a diffamation publique ou injure publique dès lors qu'une publicité y a été donnée par l'un des moyens énoncés à l'article 23 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, de manière à ce que la diffamation ou l'injure puisse être entendue ou lue par un public étranger à l'auteur des faits et à sa victime. Il peut s'agir notamment d'une publication dans la presse écrite ou d'une diffusion sur internet.

La diffamation publique commise à l'encontre d'un agent de l'inspection du travail est punie d'une amende de 45 000 euros (article 31 de la loi de 1881), tandis que l'injure publique est passible d'une amende de 12 000 euros (article 33 de la loi de 1881).

Les peines sont aggravées lorsque la diffamation ou l'injure est commise envers une personne à raison de son origine ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou à raison de son sexe, de son orientation ou identité sexuelle ou de son handicap.

La loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, destinée à protéger la liberté d'expression, prévoit des règles très techniques pour la poursuite et la répression des infractions de presse. Elle prévoit notamment un délai de prescription de 3 mois à compter du jour où les faits ont été commis (prescription d'un an si la diffamation ou l'injure a été commise en raison d'une discrimination).

Il convient par ailleurs de noter que toute personne nommée ou désignée dans un article de presse ou diffusé sur un support de communication au public en ligne bénéficie d'un droit de réponse, sans qu'il soit nécessaire que le contenu de l'article en cause lui soit préjudiciable. Ce droit de réponse, qui peut être exercé dans un délai de trois mois, doit être mis en œuvre selon les conditions très précises prévues par l'article 13 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse s'agissant d'un article de presse écrite, ou par l'article 6 de la loi n°2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique s'agissant d'un article diffusé sur internet (décret d'application n°2006-1527 du 24 octobre 2007 relatif au droit de réponse applicable aux services de communication au public en ligne).

VII. Annexe 2 – Fiche de remontée rapide des incidents de contrôle

FICHE DE REMONTEE RAPIDE DES INCIDENTS DE CONTROLE INSPECTION DU TRAVAIL

A adresser à

DRH/BAJC

zohra.saih-bouiala@sq.social.gouv.fr
david.bressot@sq.social.gouv.fr
mauricette.barthelemi@sq.social.gouv.fr

et à DGT/DASIT

catherine.tindilliere@travail.gouv.fr
christophe.callens@travail.gouv.fr
dgt.dasc1@travail.gouv.fr

Service concerné
<u>DIRECCTE:</u>
<u>UD :</u>
<u>Service interne de rattachement :</u> Adresse :
Les faits
Date et lieu de l'incident :
Type d'agression : <input type="checkbox"/> Physique ; <input type="checkbox"/> Verbale ; <input type="checkbox"/> Psychologique ; <input type="checkbox"/> Ecrite
Circonstances de l'incident :
Agent concerné
Nom, prénom et qualité de l'agent victime:
Numéros de téléphone professionnels :
Portable de l'agent (s'il y a lieu) :
Ligne directe de l'agent :
Ligne directe du secrétariat :
Portable et ligne directe du supérieur hiérarchique :

Au niveau du service :

Mise en œuvre éventuelle d'un soutien psychologique :

Procédures pénales :

- Démarches engagées :

- Parquet (procédure de droit commun) :

- Date prévisible d'audience (si connue) :

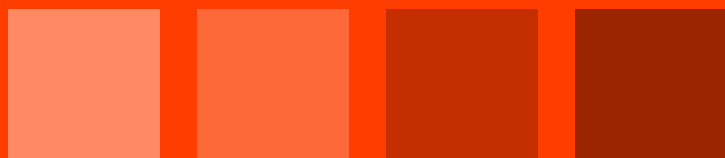
Réunion Cellule Régionale d'Urgence (le cas échéant) :

Etablie et transmise, le :
par :

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION	4
II. L'IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE CONTROLE A RISQUES	6
A. CONNAITRE LES FACTEURS DE RISQUES D'INCIDENTS DE CONTROLE	6
1. LES FACTEURS DE RISQUES LIES A L'ENTREPRISE OU AU SECTEUR D'ACTIVITE	6
2. LES FACTEURS DE RISQUES LIES AU TYPE DE CONTROLE EFFECTUE	8
3. LES CIRCONSTANCES PARTICULIERES POUVANT AUGMENTER LE RISQUE	9
B. DETECTER AU NIVEAU DE L'UNITE DE CONTROLE LES SITUATIONS DE CONTROLE A RISQUE	11
1. LA TRAÇABILITE DES INCIDENTS DE CONTROLE DANS LES DOSSIERS D'ENTREPRISE	11
2. LE REPERAGE DES SITUATIONS DE CONTROLE A RISQUE AU NIVEAU DE L'UNITE DE CONTROLE	12
III. METHODOLOGIE DE CONTROLE EN CAS DE RISQUE D'INCIDENT DE CONTROLE IDENTIFIE	14
A. LA PREPARATION DU CONTROLE	14
1. LA CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE	14
2. LA DEFINITION DE LA METHODE DU CONTROLE	15
3. LA PREPARATION MATERIELLE DU CONTROLE	17
4. L'INSCRIPTION DES CONTROLES DANS UN CADRE COLLECTIF	18
B. L'ARRIVEE DANS L'ENTREPRISE	18
C. LE DEROULEMENT DU CONTROLE	19
D. LA CONCLUSION DU CONTROLE	20
E. LA SURVENANCE D'INCIDENTS AU BUREAU	20
IV. LA GESTION DE L'INCIDENT DE CONTROLE	22
A. PRECONISATIONS SUR LA CONDUITE IMMEDIATE A TENIR PAR L'AGENT DE CONTROLE EN CAS DE SURVENANCE, OU D'IMMINENCE D'UN INCIDENT DE CONTROLE	22
1. LE DEBUT D'INCIDENT	22
2. L'INCIDENT CARACTERISE	23
B. SUITES A DONNER A L'INCIDENT PAR L'ENCADREMENT DE PROXIMITE	24
1. LA PROTECTION ET LE SOUTIEN APPORTES A L'AGENT VICTIME	24
2. L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT AUX PLANS ADMINISTRATIF, PSYCHOLOGIQUE ET JURIDIQUE	25
3. L'ORGANISATION DE LA POURSUITE DU CONTROLE	26
4. LE RETOUR D'EXPERIENCE	27

C.	LES SUITES PENALES DONNEES A L'INCIDENT DE CONTROLE	28
1.	L'INFORMATION DU PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE	28
2.	LES SUITES DONNEES PAR LE PARQUET	31
3.	LA CONSTITUTION DE PARTIE CIVILE	32
<u>V.</u>	<u>LE DISPOSITIF DE PROTECTION FONCTIONNELLE EN CAS D'INCIDENT DE CONTROLE</u>	<u>34</u>
A.	REFERENCES JURIDIQUES	34
B.	INTRODUCTION	34
C.	LES CONDITIONS DE DECLENCHEMENT DU DISPOSITIF DE PROTECTION FONCTIONNELLE	36
1.	LA NOTION D'ATTAQUE AU SENS DE L'ARTICLE 11.IV DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES	36
2.	LES AGENTS SUSCEPTIBLES DE BENEFICIER DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE	36
D.	LA PROCEDURE A SUIVRE	37
1.	LA DEMANDE	37
2.	L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE	38
3.	LA NOTIFICATION DE LA DECISION	38
E.	LES ACTIONS SUSCEPTIBLES D'ETRE MISES EN ŒUVRE	39
1.	LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE JUSTICE	39
2.	L'INDEMNISATION DE L'AGENT VICTIME	40
3.	LES AUTRES MESURES DE PROTECTION FONCTIONNELLE	41
<u>VI.</u>	<u>ANNEXE 1 – PRINCIPALES INFRACTIONS DONT PEUT ETRE VICTIME L'AGENT DE CONTROLE</u>	<u>43</u>
A.	LES INFRACTIONS SPECIALES COMMISES A L'ENCONTRE DES AGENTS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	43
1.	LE DELIT D'OUTRAGE	44
2.	LES MENACES ET ACTES D'INTIMIDATION	45
3.	LA REBELLION	46
B.	LES INFRACTIONS DONT LA REPRESSION EST AGGRAVEE EN RAISON DE LA QUALITE DE L'AGENT DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	46
C.	AUTRES INFRACTIONS DONT PEUT ETRE VICTIME L'AGENT DE CONTROLE	47
1.	LA SEQUESTRATION	47
2.	LES INFRACTIONS DE PRESSE (DIFFAMATION ET INJURE PUBLIQUES)	47
<u>VII.</u>	<u>ANNEXE 2 – FICHE DE REMONTEE RAPIDE DES INCIDENTS DE CONTROLE</u>	<u>49</u>



Résumé du guide

La survenance d'incidents de contrôle nécessite une implication forte de l'ensemble des acteurs du système d'inspection du travail, pour apporter soutien et protection aux agents concernés et réaffirmer la légitimité des missions de l'inspection du travail.

Ce guide, élaboré par un groupe de travail composé d'agents des services déconcentré et de la direction générale du travail, propose des repères méthodologiques et juridiques pour améliorer la prévention, notamment par l'identification et la préparation des contrôles à risques, ainsi que des recommandations pour la gestion des incidents par les agents et leur encadrement.

Il décrit également la procédure de mise en œuvre du dispositif de protection fonctionnelle, et les formes que peut revêtir celle-ci, dont les agents peuvent bénéficier lorsqu'ils sont victimes d'agissements relevant de l'article 11.IV de la loi n° 83-634 modifiée du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Une annexe recense les principales infractions caractérisant de tels agissements.

La **diffusion** et l'**utilisation** de ce document sont **réservées** exclusivement aux services du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL
Service de l'Animation Territoriale
39-43 Quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

