



Anticipez un éventuel contrôle de l'inspection du travail en vérifiant votre conformité aux dispositions légales et réglementaires. Par Florence Monteille et Jennifer Kieffer, Avocates.

Parution : mardi 2 septembre 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/anticipez-eventuel-controle-inspection-travail-verifiant-votre-conformite-aux,54379.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Dans son bilan d'activité 2023-2024, l'inspection du travail indiquait avoir réalisé en 2023, 114 500 contrôles et plus de 46 900 enquêtes. Au cours de ces dernières années, cette dernière a poursuivi ses campagnes et actions, toujours orientées vers le respect des droits fondamentaux des salariés.

En ce second trimestre 2025, l'inspection du travail a organisé une première campagne de contrôle nationale portant notamment sur le thème du recours abusif aux contrats précaires.

L'inspection du travail ne se déplace pas nécessairement sur plainte d'un salarié.

Certains contrôles sont réalisés de manière parfaitement inopinée, même si certaines branches professionnelles comme le BTP ou la restauration sont plus fréquemment contrôlées, dans la mesure où le travail dissimulé y est habituellement plus répandu.

Les sanctions pouvant être prononcées à l'issue de tels contrôles, tant sur un plan administratif que pénal peuvent être extrêmement lourdes de conséquences. C'est pourquoi, il est fondamental pour les employeurs de les anticiper en faisant des points réguliers sur la conformité de leur entreprise aux dispositions légales et réglementaires en droit du travail.

I - Réagir à un tel contrôle.

Un contrôle de l'inspection du travail n'a pas de durée déterminée. Cela dépend énormément de la taille des locaux, des documents à vérifier et des infractions éventuelles à constater. Cependant, un contrôle dure généralement entre 30 minutes et 3 heures. Mais l'équipe d'inspection a la possibilité de revenir plusieurs fois si cela est nécessaire. Qui plus est, le temps de contrôle dépendra également de ce que l'inspection du travail trouvera sur place.

Lors d'un tel contrôle, il est vivement conseillé de se montrer disponible et coopératif.

Même si un tel contrôle n'est forcément pas agréable, les employeurs doivent faire preuve de coopération ainsi de faciliter au maximum la tâche de l'inspecteur. Bien évidemment, il s'agit également de rester courtois, agréable. Il convient d'éviter les affrontements. Un employeur qui fait obstacle à l'accomplissement des missions d'un inspecteur ou d'un contrôle du travail s'expose à une peine d'un an d'emprisonnement et à 3.750 € d'amende.

De leur côté, les agents de contrôle sont également tenus à respecter une déontologie. Ainsi, ces derniers doivent notamment :

être impartiaux et ne pas manifester *d'a priori* par leurs comportements, paroles et actes [1] ;
faire bénéficier les usagers placés dans des situations identiques d'une égalité de traitement [2] ;
n'avoir aucun intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises qu'ils contrôlent [3] ;
rester courtois en toute circonstance [4] et s'abstenir de toute expression ou manifestation de convictions personnelles [5].

II - Les points de contrôles les plus fréquemment examinés.

Si lors de son arrivée sur le lieu de contrôle, l'inspection du travail a « carte blanche » sur un nombre important de points de contrôle, certains d'entre eux vont être prioritairement examinés. L'inspection du travail sollicitera en premier lieu du chef d'entreprise :

le registre unique du personnel ;
les déclarations préalables à l'embauche ;
le règlement intérieur lorsqu'il est obligatoire compte tenu de l'effectif de l'entreprise (société employant au moins 50 salariés et plus) ;
le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
les contrats de travail et bulletins de paie des salariés ;
les documents permettant de comptabiliser le temps de travail (horaires collectifs de travail notamment).

Il examinera également la présence ou non des affichages internes obligatoires (n° de téléphone, médecin du travail, consignes de sécurité et d'incendie, convention collective, coordonnées de l'inspection du travail, informations syndicales etc).

Au cours des dernières réalisées récemment par l'inspection du travail, les inspecteurs ont mis particulièrement l'accent sur les contrats précaires tels que les contrats d'apprentissage / professionnalisation et les conventions de stage et ont examinés minutieusement les points suivants :

pour les conventions de stage : vérification du nombre de stagiaires accueillis au sein de l'entreprise. La loi du 10 juillet 2014 prévoit que le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile dans l'organisme d'accueil ne peut pas être supérieur à un nombre fixé par décret en Conseil d'État. Les entreprises

de moins de 20 salariés peuvent accueillir 3 stagiaires maximum en même temps. Pour les entreprises de 20 salariés et plus, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut pas excéder 15% de l'effectif.

pour les contrats d'apprentissage : vérification que les maîtres de stage désignés dans lesdits contrats n'encadrent pas plus de 2 apprentis, et que les coûts de la formation ont bien été pris en charge intégralement par la société.

Outre, ces vérifications, l'inspection du travail contrôle également les conditions de recours aux contrats de prestations de services pour s'assurer qu'il ne s'agit pas de contrats de travail déguisés.

Enfin, un des points les plus importants vérifié par l'inspection du travail concerne la durée du temps de travail. L'inspection du travail met un point d'honneur à s'assurer du respect des horaires de travail. Au cours de ces inspections, elle examine ainsi les relevés des pointeuses, lorsqu'elles existent ainsi que les registres des heures de travail pour s'assurer qu'ils sont conformes aux dispositions en vigueur.

Pour éviter les sanctions en matière de gestion des horaires de travail, les employeurs doivent impérativement mettre en place des outils de suivi du temps de travail. Le contrôle de la durée du travail diffère selon que les salariés sont soumis à un horaire collectif ou à un horaire individualisé.

L'horaire de travail est considéré comme collectif lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire [6]. L'employeur n'a pas à effectuer de décompte individuel mais doit afficher l'horaire collectif [7].

L'horaire de travail est considéré comme nominatif et individualisé lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail [8]. L'employeur doit alors établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés [9].

La durée du travail de ces salariés est décomptée [10] :

par enregistrement quotidien, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

par récapitulatif hebdomadaire, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Ce décompte peut être effectué sur n'importe quel support (carnet papier, fichier informatique, etc.). L'employeur peut demander à ses salariés qu'ils enregistrent eux-mêmes manuellement les heures de travail qu'ils ont effectuées. Cependant, cela n'exonère pas l'employeur de son obligation de contrôle de la durée de travail de ses salariés. Ce décompte peut également être effectué par un système d'enregistrement automatique qui doit être fiable et infalsifiable [11].

III - Les suites du contrôle de l'inspection du travail.

Les sanctions pouvant être prises par l'inspection du travail à l'issue de ses contrôles peuvent prendre plusieurs formes, qui varient selon la gravité de la situation et l'infraction commise. Il peut s'agir :

de simples observations : constat d'une infraction sans que des suites pénales soient immédiatement données ;
une mise en demeure : décision administrative obligeant l'employeur à régulariser une infraction dans les plus brefs délais ;

établissement d'un procès-verbal : acte juridique dont les sanctions pénales relèvent des tribunaux de police et correctionnels ;

sanction administrative : il peut s'agir d'une amende, de pénalités de retard... ;

décision administrative : décision de retrait d'un apprenti ou d'un stagiaire, convocation du médecin du travail... ;

arrêt des travaux ou de l'activité : en cas de danger grave et imminent ;

signalement au procureur de la République.

Il est donc nécessaire de faire régulièrement appel à des avocats spécialisés en droit du travail pour réaliser ces mises en conformité.

Florence Monteille et Jennifer Kieffer, Avocates au barreau de Paris Isseo Avocats

[1] Article R8124-18 C.Trav.

[2] Article R8124-18 C.Trav.

[3] Article R8124-14 C.Trav.

[4] Article R8124-26 C.Trav.

[5] Article R8124-19 C.Trav.

[6] Art. D3171-1 du Code du travail.

[7] Art. D3171-2 du Code du travail.

[8] Art. D3171-8 du Code du travail.

[9] Art. L3171-2 du Code du travail.

[10] Art. D3171-8 du Code du travail.

[11] Art. L3171-4 du Code du travail.

L'auteur déclare ne pas avoir utilisé l'IA générative pour la rédaction de cet article.

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales (<https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits>).
