

QU'EST-CE QUE LE DIRECTEUR DÉPARTEMENTAL DU TRAVAIL, L'INSPEC- TEUR DU TRAVAIL, LES DIRECTIONS RÉGIONALES ET DÉPARTEMENTALES DU TRAVAIL ?

Un inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au régime du travail et dispose, dans un certain nombre de domaines, d'un pouvoir de décision.

Il travaille au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et des directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) (DDTEFP) qui, dans chaque région et dans chaque département, constituent les services décentralisés du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Dans chaque département, sous l'autorité du préfet de département, le directeur départemental est chargé de mettre en œuvre les politiques définies par les pouvoirs publics dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il organise, coordonne et suit les actions d'inspection de la législation du travail.

La direction départementale comprend des sections d'inspection du travail et des services spécialisés.

En matière d'inspection de la législation du travail et de prévention des risques professionnels, il coordonne l'action de ses services avec les autres services de l'État et les organismes chargés de la prévention et du contrôle. A ce titre, il est chargé des relations avec les services judiciaires sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail.

Le directeur départemental assure le suivi de la négociation collective entre les organisations syndicales et les employeurs.

L'inspecteur du travail qui est chargé d'une section d'inspection assure le respect de la législation du travail et constate, le cas échéant, les infractions. Il contribue notamment à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales et assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL EST-IL SOUMIS À L'OBLIGATION DE DISCRÉ- TION ?

OUI.

L'obligation de discrétion joue aussi bien à l'égard des salariés que des employeurs.

Cette règle doit être respectée notamment dans les trois cas suivants :

- relations avec les syndicats ou les représentants du personnel ;
- consultations prévues par la loi ;
- intervention à la demande du salarié.

Les inspecteurs du travail doivent tenir confidentielles les plaintes que leur adressent les salariés ou les représentants du personnel.

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL EST-IL TENU AU SECRET PROFESSIONNEL ?

OUI. Les inspecteurs du travail sont assermentés et ne doivent pas révéler les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Les contrôleurs du travail sont tenus aux mêmes obligations (article L 8113-11 du Code du Travail).

IMPARTIALITE ET CONSEIL

Un inspecteur du travail doit être à même d'expliquer la signification de dispositions législatives ou réglementaires à tout employeur ou salarié qui le consulte. Cette information doit revêtir une forme neutre pour pouvoir être donnée dans les mêmes termes à tout intervenant.

MOTIVATION DES DECISIONS

Toute décision administrative individuelle qui a un caractère négatif ou restrictif, ou qui constitue une sanction doit être motivée. Il en va de même pour les décisions pour dérogation.

La motivation doit :

- être écrite ;
- comporter l'énoncé d'une manière claire et précise de l'ensemble des considérations de fait et de droit qui ont constitué le fondement de la décision de l'inspecteur ;
- être suffisante.

INDEPENDANCE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'Inspecteur du Travail est indépendant tant vis-à-vis de l'autorité publique que des partenaires sociaux et bénéficie d'une double protection contre les obstacles mis à l'accomplissement de sa mission et contre les outrages et violences dont il pourrait être victime.

OBSTACLE A LA MISSION

Est puni d'une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou d'une amende de 3 750 € au plus (art. L. 8114-1 du Code du Travail) tout obstacle fait à la mission d'un inspecteur du travail. Par ailleurs, les actes de résistance, les outrages et les violences contre les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont punis des mêmes peines que ceux commis contre les officiers de police judiciaire.

COMPETENCE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celle des conventions et accords collectifs de travail.

ENTREPRISES CONCERNEES

La compétence des inspecteurs du travail s'étend à la quasi totalité des entreprises et établissements (établissements industriels et commerciaux et leur dépendance de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïcs ou religieux même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance). Sont également soumis à la compétence des inspecteurs du travail les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, les établissements hospitaliers publics et établissements de soins privés.

DOMAINES DE COMPETENCE

Le contrôle des relations de travail par l'inspecteur du travail porte sur :

- l'emploi ;
- La non-discrimination
- la durée du travail;

- La santé et la sécurité ;
- le congé individuel de formation ;
- le fonctionnement des institutions représentatives du personnel ;
- l'application des conventions collectives ;
- le contrat de travail.

SALARIES PROTEGES

Le licenciement de salariés protégés (représentants du personnel, représentants au CHSCT, délégués syndicaux, conseiller du salarié, conseiller prud'homme...) ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Il en va de même s'agissant du licenciement du médecin du travail.

REGLEMENT INTERIEUR DANS L'ENTREPRISE

Le règlement intérieur établi par le chef d'entreprise doit être obligatoirement soumis au contrôle de l'inspecteur du travail après avis des Institutions représentatives du Personnel. Il dispose d'un pouvoir de décision lui permettant d'exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois, règlements et accords collectifs de travail.

CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail exerce un contrôle décisionnaire sur la possibilité de déroger à la réglementation normale de la durée du travail en matière de :

- dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail ;
- exécution d'heures supplémentaires hors contingent ;
- pratique des horaires individualisés ;
- mise en place d'équipes de suppléance ;
- recours au chômage partiel.

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

L'inspecteur du travail intervient dans :

- la mise en place des institutions représentatives du personnel. Il s'agit dans certains cas de décider du nombre d'établissements distincts, d'exiger l'élection de délégués du personnel sur un site, d'imposer la création d'un CHSCT, de répartir le personnel dans les collèges électoraux, ou les sièges entre les catégories de personnel ;
- le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

L'inspecteur du travail accorde, en outre, des dérogations aux conditions d'ancienneté et à la règle de présidence du comité d'entreprise.

INAPTITUDE DU SALARIE

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles telles que, mutation ou transformation de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs et en cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail. L'intervention de l'inspecteur du travail ne s'impose que si l'employeur conteste formellement l'appréciation émise par le médecin du travail sur l'état de santé du salarié ainsi que les postes pouvant lui convenir dans l'entreprise.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le bénéfice du congé de formation est de droit, sauf lorsque l'employeur estime, après avis du CE ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. L'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties pour arbitrer le différend.

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PEUT-IL PENETRER DANS L'ENTREPRISE ?

OUI. Un inspecteur du travail peut entrer dans l'entreprise de jour comme de nuit. Lors de ces visites dans l'entreprise, l'inspecteur du travail peut se faire accompagner par le ou les délégué(s) du personnel. Refuser de laisser l'inspecteur pénétrer dans les locaux de travail constitue un délit d'entrave, puni par un emprisonnement d'un an au plus et/ou d'une amende de 3 750 € au plus (art. L. 8114-1 du Code du Travail).

La venue de l'inspecteur peut être précédée d'un avis de passage, mais cette pratique n'a rien d'obligatoire. Toutefois, l'inspecteur du travail doit informer ou faire informer la direction de l'entreprise de sa présence. Le droit d'entrée trouve son prolongement normal dans un droit de visite général à l'intérieur des établissements soumis au contrôle. L'inspecteur peut accéder à tout atelier ou local, quelle que puisse être sa destination, dès lors que des salariés sont appelés à y travailler ou à y être occupés. Il peut circuler non seulement dans les ateliers mais aussi dans les vestiaires et les cantines et est seul juge de la fréquence des visites qui lui semblent devoir être faites dans une entreprise. Par ailleurs, sous réserve de respecter la procédure en vigueur en matière de répression des fraudes, les inspecteurs du travail peuvent procéder à tout prélèvement portant sur les matières premières, sur les matières mises en œuvre ou encore sur les produits distribués ou utilisés en vue de faire effectuer les analyses nécessaires et peut, après avis du médecin du travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes agréés par le ministère de l'emploi, à des analyses des préparations et substances dangereuses pour les travailleurs en vue d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain (art. L. 4411-1 à 3 du Code du Travail).

INFORMATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Un certain nombre de déclarations et de documents doit être obligatoirement adressé à l'inspecteur du travail. En outre, le ou les documents existant dans l'établissement qui permettent de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié doivent être tenus à sa disposition et cela pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés.

LORSQU'UNE INFRACTION EST CONSTATEE

L'inspecteur du travail qui constate une infraction peut :

- notifier une observation à l'employeur ;
- notifier une mise en demeure par écrit à l'employeur ou à son représentant soit par remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec AR (art. L. 8113-9 du Code du Travail) ;
- dresser directement un procès-verbal de l'infraction commise, sauf dans le cas où la mise en demeure préalable est obligatoire.

ET LE REGISTRE ...

Les chefs d'établissement doivent tenir un registre sur lequel sont portées, ou auquel sont annexées, les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques. Ce registre est conservé pendant cinq ans (art. L. 8113-4 du Code du Travail). Ce registre est tenu constamment à la dispo-

sition de l'inspecteur du travail. Il peut être consulté par les agents de prévention des CRAM, les membres des CHSCT ou, à défaut de comité, les délégués du personnel. Cette liste est limitative.

Attention ! Aucune disposition législative ne permet de communiquer aux membres des autres institutions représentatives du personnel ou aux délégués syndicaux copie des observations et mises en demeure sous la forme où elles sont signifiées à l'employeur.

LES RECOURS ADMINISTRATIFS

Pour faire annuler ou retirer les décisions d'un inspecteur du travail, les employeurs et les salariés peuvent exercer :

- un recours gracieux auprès de l'auteur de la décision, à condition que ce dernier n'ait pas été dessaisi. Si la décision a créé des droits, elle ne peut être retirée que dans un délai de deux mois suivant sa notification. Dans le cas inverse, elle peut être retirée à tout moment. Le recours gracieux n'est pas suspensif ;
- un recours hiérarchique en annulation adressé à l'autorité hiérarchique supérieure de l'auteur de l'acte. Cette autorité hiérarchique ne doit pas être dessaisie. Le recours doit être déposé dans les deux mois suivant la notification de la décision. Il n'a pas d'effet suspensif.

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Les employeurs ou les salariés peuvent exercer un recours en annulation des décisions (dans les deux mois suivant la notification de la décision) devant les tribunaux administratifs. Le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel a été prise la décision initiale.

PROCEDURE D'URGENCE

Lorsque l'exécution d'une décision administrative risque d'entraîner un préjudice difficilement réparable, l'employeur ou le salarié peut recourir à des procédures d'urgence.

La procédure de sursis à exécution suspend l'exécution de la décision administrative, tandis que le référé administratif permet d'obtenir du juge des mesures conservatoires urgentes.

Imprimé par nos soins

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
E-Mail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques L'Inspecteur du Travail

27

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



Parution avril 2011