

LES ACTEURS DE PREVENTION

Le contrôleur ou l'inspecteur du travail

L'inspection du travail est assurée essentiellement par des inspecteurs et contrôleurs du travail en charge du contrôle des entreprises et du renseignement du public.

Les missions de l'inspection du travail sont étendues (contrôler, informer, conseiller, concilier, décider), tout comme ses moyens d'actions (droit d'entrée dans l'entreprise, de constater les infractions...).

Les agents de l'inspection du travail sont soumis à un certain nombre d'obligations (impartialité, confidentialité des plaintes, ...) et de droits, en tête desquels la protection contre les obstacles à l'exercice de ses missions.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail reçoivent sur rendez-vous. Ils sont compétents en matière d'application de la législation du travail dans les établissements du secteur privé

Le 1er septembre 2014, la réforme du système d'inspection du travail modifie l'organisation de l'inspection du travail chargée du contrôle des 81 000 établissements employant au moins un salarié en Languedoc-Roussillon, en créant des unités de contrôle.

LES MISSIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail (ou pour la plupart des missions, le contrôleur du travail) :

- **contrôle l'application du droit du travail** (code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects : santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel,...), durée du travail, contrat de travail, travail illégal...
- **conseille et informe les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations,**
- **facilite la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs.**

Les inspecteurs du travail constatent également les infractions commises en matière de discriminations, les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus dans le cadre des relations de travail, différentes infractions (aux règles de détachement temporaire de salariés sur le territoire national par une entreprise établie hors de France, aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage, les manquements aux règles encadrant les stages étudiants en milieu professionnel ou la lutte contre le travail dissimulé...).

L'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges relatifs au contrat de travail : seul le conseil de prud'hommes est compétent dans ce domaine. Cependant l'administration du travail intervient dans l'homologation des ruptures conventionnelles des contrats de travail.

L'inspecteur du travail possède également un pouvoir de

décision : l'employeur doit, dans certaines situations prévues par le code du travail, obtenir son autorisation avant d'agir. Tel est le cas, par exemple, en ce qui concerne :

- le **licenciement des représentants du personnel** (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), des conseillers prud'hommes, des médecins du travail,...
- **certaines dispositifs relatifs à la durée du travail**, par exemple la mise en place d'horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel,
- le **travail des jeunes** (dérogations à certaines interdictions),
- le **règlement intérieur.**

Les décisions de l'inspecteur du travail peuvent faire l'objet d'un recours administratif (recours gracieux - devant l'inspecteur lui-même - ou recours hiérarchique - généralement auprès du ministre chargé du travail) ou d'un recours contentieux (auprès du tribunal administratif).



LES MOYENS D'ACTION

Les agents de l'inspection du travail **disposent d'un pouvoir d'investigation qui les autorisent à :**

- **pénétrer dans l'entreprise et à la visiter, sans avertissement préalable,**
- **mener une enquête,** notamment en interrogeant les salariés, en demandant communication de documents,
- **demander,** dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, aux personnes occupées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils sont amenés à recueillir les déclarations dans l'exercice de leur mission, **de justifier de leur identité et de leur adresse,**
- **faire appel à des organismes agréés pour vérifier l'état des locaux et des matériels,**

Les constats de l'inspection du travail peuvent donner lieu à :

- . des observations rappelant les règles en vigueur,
- . des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
- . des procès-verbaux pour les infractions pénales,
- . la saisine du juge des référés pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse ou - dans le secteur de la vente au détail ou et de la prestation de services au consommateur - la cessation du travail dominical,
- . une décision d'arrêt d'un chantier en cas de risques graves de chute ou d'ensevelissement, de risques liés à des opérations de confinement et de retrait de l'amiante,
- . une décision d'arrêt d'activité dans certaines situations de danger lié au risque chimique,
- . une décision (par exemple, de retrait d'une clause illicite dans le règlement intérieur de l'entreprise,...).

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques doivent être conservées par l'employeur pendant 5 ans.

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut en prendre connaissance à l'occasion de ses visites. Elles doivent de plus être communiquées par l'employeur aux membres des C.H.S.C.T., aux délégués du personnel, au médecin du travail et, le cas échéant, aux représentants de certains organismes (notamment l'OPPBTP, Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics, la CARSAT).

DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspecteur ou le contrôleur du travail bénéficie du droit à :

- . l'indépendance (de toute influence extérieure indue),
- . la libre décision (libre appréciation par rapport à la hiérarchie, des suites données aux contrôles),
- . la protection contre les outrages, les violences et tout obstacle à l'accomplissement de ses fonctions. Toute atteinte de ce type est pénalement sanctionnable.

Il est tenu à diverses obligations :

- . impartialité (attitude excluant toute manifestation de préjugés),
- . confidentialité des plaintes,
- . discrétion tant à l'égard de l'employeur que des salariés et des représentants du personnel,
- . respect du secret professionnel (interdiction de révéler des secrets de fabrication,...),
- . information (fournir les conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales),
- . probité.

LA DIRECCTE

Créées en 2010, les DIRECCTE regroupent des services administratifs issus de divers horizons : commerce extérieur, tourisme, commerce et artisanat, intelligence économique, industrie, travail et emploi, concurrence et

consommation.

La création des DIRECCTE et des DIECCTE a résulté des travaux menés dans le cadre de la RGPP en vue de la réorganisation des services territoriaux de l'Etat.

Elle répondait à trois finalités :

- . l'amélioration des services fournis aux citoyens et aux entreprises ;
- . la modernisation de l'organisation et la simplification des processus ;
- . la meilleure maîtrise des dépenses publiques.

Effectivement créées par le décret n° 2009- 1377 du 10 novembre 2009, elles ont regroupé huit services préexistants (DRTEFP, DDTEFP, DRIRE, DRCCRF, DRCE, DRCA, DRT et CRIE), qui relevaient lors de leur création de deux ministères (travail- emploi et économie-industrie).

Elles sont construites autour d'un niveau de pilotage régional, avec des Pôles 3E (Economie, Entreprises, Emploi), T (politiques du Travail) et C (Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie) et d'un niveau de mise en œuvre des politiques départemental, au plus près des usagers, autour d'unités territoriales.

Il s'agit donc d'une architecture doublement complexe, à la fois sur un plan fonctionnel et sur un plan organisationnel, qui doit être transcendée pour que les DIRECCTE et les DIECCTE puissent assurer, dans les territoires, le pilotage horizontal et harmonisé des politiques publiques pour lequel elles ont été créées.

LA GRANDE MISEÈRE
DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

