



L'INSPECTION DU TRAVAIL

Présentation : par le responsable des inspecteurs pour Paris 16. – 2017 et <https://inspection-du-travail.com/>

En France, l'Inspection du travail est un corps chargé de contrôler et de suivre si les dispositions des Conventions Collectives ou celles du Code du travail sont correctement appliquées dans les entreprises. Les inspecteurs du travail ont pour missions d'informer et de conseiller les employeurs, les employés ainsi que les représentants du personnel sur leurs obligations et leurs droits.

L'inspection du travail est assurée essentiellement par les « agents de contrôle de l'inspection du travail » qui sont membres soit du corps des inspecteurs du travail, soit du corps des contrôleurs du travail, qui sont en charge du contrôle des entreprises et du renseignement du public.

En chiffres : Le nombre d'agents est d'environ 2200 pour 1.82M d'entreprises représentant 22.8M de salariés. Seules les entreprises privées font parties du périmètre de l'IT constituée en sections. Chaque section d'environ 2 à 3 agents comprend environ 5 à 8 000 entreprises (selon leur taille).

En IDF, on compte environ 5 M (dont 1M à Paris) de salariés pour 320 000 entreprises. Chaque section de l'unité départementale de Paris « contrôle » entre 9 et 10000 salariés. Une entreprise est contrôlée en moyenne, tous les 10 ans, selon son activité. Le BTP, la restauration sont les plus contrôlées contrairement aux SS2I dont les métiers sont moins à risques pour le salarié. Seul l'agent décide du contrôle d'une entreprise. Le pouvoir politique, les chefs d'entreprises (contre la concurrence) et les syndicats ne peuvent demander un contrôle mais seulement signaler une situation, preuves à l'appui.



Les missions et pouvoirs des inspecteurs du travail

Les inspecteurs ou contrôleurs de travail contrôlent avant tout si les entreprises appliquent le Code du travail sur tous les points : contrat de travail, durée du travail, travail au noir, travail illégal, etc. Ils ont aussi pour mission de conseiller et d'informer les employeurs, salariés et représentants du personnel sur leurs devoirs et droits. Il est à noter que l'Inspection du travail ne peut pas résoudre les litiges en rapport avec le contrat de travail, car c'est le rôle du conseil du prud'hommes.

Par ailleurs, les inspecteurs du travail exercent un certain nombre de pouvoirs administratifs outre leur mission de renseignement du public et leur fonction de constat des infractions pénales. Durant les conflits de groupe, il se charge de faciliter la conciliation amiable entre lors les parties à leur demande.

Ils ont le pouvoir de donner des avis à d'autres administrations lorsqu'ils sont sollicités. Ils possèdent également un pouvoir de décision : accord ou refus des dérogations à certaines dispositions du Code du travail lorsque cela est prévu, licenciement des représentants du personnel, règlement intérieur, décision sur certains dispositifs relatifs à la durée du travail.

La Direction Générale fixe les caps (priorité) à tenir par les inspecteurs. Lorsqu'une plainte est signalée, l'inspecteur vérifie si elle fait bien partie de son périmètre de responsabilité. Les plaintes

doivent être nominatives et doivent mentionner la demande d'intervention de l'inspecteur du travail. Ce dernier, en fonction des éléments transmis, décider ou non de donner suite (il n'est pas obligé de répondre).

Il interviendra si la plainte concerne :

- 1- Le respect des droits fondamentaux du salarié (paye, déclaration, santé)
- 2- Lors d'une situation d'urgence (danger physique avéré, accident grave...) A noter : concernant la santé psychologique liée au harcèlement, l'inspecteur n'intervient que si le dossier contient des preuves, témoignages, mails, avis du médecin du travail (été non le généraliste), droit d'alerte des DP. Très peu de cas sont traités.
- 3- Lors de remontées des représentants du personnel (CHSCT)

L'inspecteur appréciera la qualité de la plainte selon sa consistance et en fonction de l'activité ou de l'enjeu économique. La priorisation est fonction de la gravité des faits et des situations.

L'inspecteur est libre de contrôler une société ; il entre quand il veut, consulte tous les documents nécessaires, peut même contrôler les identités des personnes présentes dans l'entreprise.

En cas d'irrégularité, il dresse un PV qui est transmis au Procureur de la République (mais ne peut empêcher que la faute perdure). En cas de récidive ou de non-obtempération, cela peut aboutir à une procédure pénale, mais la durée d'attente est d'environ 2 ans et si le juge estime que cela n'en vaut pas la peine, le dossier est vite classé sans suite. Le délit d'entrave n'est jamais sanctionné (pas de poursuites) ainsi que le harcèlement moral (les affaires sont systématiquement classées). En revanche le harcèlement sexuel est bien pris en compte mais il faut en apporter la preuve ou un témoignage.

Actuellement la tendance est d'alléger le Parquet en renforçant le pouvoir de l'Inspection du Travail sans toutefois en augmenter les effectifs... Cette dernière est en train de se doter d'un outil informatique pour permettre aux différentes UD de communiquer sur les cas rencontrés.

Quand recourir à l'Inspection du Travail ?

Selon le Code du travail, Article L8112-1 (entrée en vigueur 2008-05-01), les inspecteurs du travail veillent à ce que les entreprises appliquent les dispositions du Code du travail. Ils contrôlent également si d'autres dispositions légales relatives aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail et au régime du travail respectent les conditions fixées au livre II de la deuxième partie.

Dans ce cas, il faudra recourir aux inspecteurs de travail si les entreprises ne respectent pas cette loi. Ils peuvent ainsi mener une enquête, recourir à des organismes agréés pour contrôler l'état des matériels et des locaux, et entrer et visiter librement l'entreprise sans prévenir.

N'hésitez pas à consulter le site de l'inspection du travail pour connaître votre IT locale.