

L'INSPECTION DU TRAVAIL

SYNTHÈSE

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. Contrôler, informer, conseiller, concilier, décider : les missions de l'inspection du travail sont étendues 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.

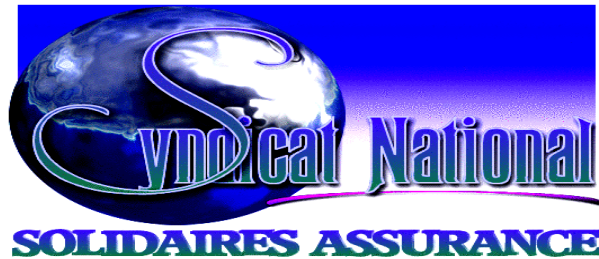
A SAVOIR

L'adresse de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'entreprise. L'inspecteur du travail peut être sollicité sur des questions dont la réponse nécessite une connaissance de l'entreprise concernée. Pour une information à caractère général, d'autres services sont disponibles :

Services renseignements au public, Travail Info Service (0 821 347 347 - 0,12 €/mn), www.travail-solidarite.gouv.fr

SOMMAIRE

- 1) **QUELLES SONT LES MISSIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ?**
- 2) **QUELS SONT LES MOYENS D'ACTION ?**
- 3) **QUELS SONT LES DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ?**



1) QUELLES SONT 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,

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,...
- certains 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).

2) QUELS SONT 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 CHS-CT, 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, CRAM, caisse régionale d'assurance maladie).

3) QUELS SONT LES 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.