

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL



Les missions de l'inspection du travail

1. Faciliter le dialogue social dans l'entreprise.

Un inspecteur du travail connaît bien l'environnement humain et matériel de l'entreprise. Il est un interlocuteur naturel des partenaires sociaux qui font souvent appel à lui en cas de litige, notamment en cas de difficultés de fonctionnement des institutions représentatives du personnel ou à l'occasion d'un conflit collectif.

L'inspecteur peut servir de médiateur à un blocage des négociations entre employeur et salariés.

2. Assurer le respect des dispositions légales en matière de droit du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont pour mission de contrôler 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 social et économique...), durée du travail, contrat de travail, travail illégal.

Les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent, pour certains secteurs d'activité et dans des conditions fixées par décret, être exercées par des agents de contrôle assimilés (se reporter aux articles R. 8111-1 à 12 du code du travail)

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent également constater :

- les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du code pénal,
- les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, (articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal), La circulaire de la DGT du 12 novembre 2021 précise les possibilités d'interventions des agents de contrôle de l'inspection du travail dans les situations de harcèlement (moral et sexuel)
- les infractions relatives à la traite des êtres humains, au travail forcé et à la réduction en servitude (articles 225-4-1, 225-14-1 et 225-14-2 du code pénal),
- les infractions aux règles de détachement temporaire de salariés sur le territoire national par une entreprise établie hors de France,
- les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (article L. 3511-7 du code de la santé publique), ainsi que les autres infractions mentionnées à l'article L. 8112-2 du code du travail.
- les manquements aux règles encadrant les stages étudiants en milieu professionnel (règles visées par les articles L. 124-7, L. 124-8, L. 124-10, L. 124-13 et L. 124-14 et à la première phrase de l'article L. 124-9 du code de l'éducation). Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, il est par ailleurs prévu que, lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'un stagiaire occupe un poste de travail en méconnaissance des articles L. 124-7 et L. 124-8 du code de l'éducation ou que l'organisme d'accueil (entreprise, association, etc.) ne respecte pas les articles L. 124-13 et L. 124-14 du code de l'éducation, il en informe le stagiaire, l'établissement d'enseignement dont il relève, ainsi que les institutions représentatives du personnel de l'organisme d'accueil.

Les articles L. 81121 et L. 81122 du code du travail, qui définissent les missions des agents de contrôle de l'inspection du travail et les infractions susceptibles d'être constatées par eux, n'interdisent pas à l'agent de contrôle de faire état des infractions de droit commun dont les éléments constitutifs lui paraissent réunis et de les porter à la connaissance du procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale (arrêt de la Cour de cassation du 9 janvier 2018)

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, par exemple :

- certains dispositifs relatifs à la durée du travail, comme la mise en place d'horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel,
- le licenciement des représentants du personnel (membres de la délégation du personnel du comité social et économique, délégué syndical...), des conseillers prud'hommes, des médecins du travail...
- le travail des jeunes (dérogations à certaines interdictions).
-

- Le règlement intérieur doit être communiqué à l'inspecteur du travail, lequel peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6 du code du travail.

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).

Quels sont les pouvoirs et moyens d'action des agents de contrôle ?

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

- accéder/rentrer à/dans l'entreprise et la visiter, sans avertissement préalable,
- entrer dans les locaux affectés à l'hébergement de travailleurs (voir précisions ci-dessous),
- mener une enquête, notamment en interrogeant les salariés, en demandant les documents,
- procéder à des prélèvements portant sur les produits distribués ou utilisés,
- demander, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, à toute personne liée à l'entreprise de justifier de leur identité et de leur adresse, dans l'exercice de leur mission
- faire appel à des organismes agréés pour vérifier l'état des locaux et des matériels.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition légale relative au régime du travail. Ils peuvent disposer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application des dispositions mentionnées à l'article L. 8113-5 du code du travail.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent accéder dans tout local affecté à l'hébergement de travailleurs, après avoir reçu l'autorisation des personnes qui l'occupent dans le cadre de l'application des articles L. 4221-1 et L. 4231-1 et du 1° de l'article L. 8112-2 du code du travail et de l'article L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime.

Les constats des agents de contrôle 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,
- une demande à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques, par exemple, faire vérifier l'état de conformité des installations et équipements avec les dispositions qui lui sont applicables,
- des procès-verbaux pour les infractions pénales,
- la saisine du juge des référés pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse ou la cessation du travail dominical dans certains secteurs (vente et prestation de services)

- une décision d'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un travailleur,
- une décision d'arrêt temporaire de l'activité dans certaines situations de danger lié à une exposition à un agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

La décision d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionnée ci-dessus ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés. Il en va de même pour les décisions du juge judiciaire statuant en référé prises en application des articles L. 4732-1 et L. 4732-2 du code du travail.

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et 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 du comité social et économique, au médecin du travail et, le cas échéant, aux représentants de certains organismes l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics et la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.

En ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, les agents de contrôle de l'inspection du travail :

- procèdent au retrait de tout jeune travailleur de moins de 18 ans affecté à un ou plusieurs travaux interdits (prévus à l'article L. 4153-8 du code du travail) ou affecté à un ou plusieurs travaux réglementés (prévus à l'article L. 4153-9 du même code) qui le place dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Ces décisions de retrait ne peuvent entraîner aucun préjudice financier à l'encontre du jeune concerné ni la suspension ou la rupture du contrat de travail (ou de la convention de stage s'il s'agit d'un jeune stagiaire) ;
- proposent au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets - Ddets) de son territoire de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage après avoir constaté un risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale d'un jeune de moins de 18 ans (salariés, y compris temporaires, stagiaires, ou toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur), proposent. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération ou de la gratification due au jeune. Elle ne peut pas entraîner la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage. Si le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage, ce refus entraîne la rupture du contrat ou de la convention à la date de sa notification aux parties avec les conséquences, notamment indemnitaires, mentionnées aux articles L. 4733-9 à 11 du code du travail

Quels sont les droits et obligations des agents de l'inspection du travail ?

Les agents de contrôle de l'inspection du travail bénéficient du droit à :

- l'indépendance à l'égard de toute influence extérieure dans l'exercice de leurs missions,
- la libre décision (libre appréciation par rapport à la hiérarchie, des suites données aux contrôles),
- la protection dans l'exercice de leurs missions. Ainsi, le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un agent de contrôle de l'inspection du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 euros. En outre, les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Ils sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter. Un code de déontologie du service public de l'inspection du travail, établi par le décret n° 2017-541 du 12 avril 2017, fixe les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits dans le respect des prérogatives et garanties qui leurs sont accordées pour l'exercice de leurs missions définies notamment par les conventions n°81 et n° 129 de l'Organisation internationale du travail (OIT) « sur l'inspection du travail et les dispositions du code du travail relatives à l'inspection du travail ». Les dispositions applicables figurent aux articles R. 8124-1 à R. 8124-33 du code du travail.

Le rôle de l'inspection du travail

Informers et conseiller les employeurs et les salariés sur les dispositions légales

L'inspection du travail fournit des informations et des conseils aux employeurs et aux salariés sur les dispositions légales applicables à leur situation.

Tout employeur comme tout salarié peut contacter le service de renseignements de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DDETS) dont il relève, ainsi que l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour son entreprise.

En facilitant l'accès au droit des employeurs et des salariés, l'inspection du travail contribue à un meilleur respect de la législation du travail.

Faciliter le dialogue entre employeur et salariés.

Un inspecteur du travail connaît bien l'environnement humain et matériel de l'entreprise. Il est un interlocuteur naturel des partenaires sociaux qui font souvent appel à lui en cas de litige, notamment en cas de difficultés de fonctionnement des institutions représentatives du personnel ou à l'occasion d'un conflit collectif du travail. L'inspecteur peut agir également face à un blocage des négociations entre employeur et salariés.

Assurer le respect des dispositions légales en matière de droit du travail.

L'objectif de la bonne application du Code du travail est d'assurer des conditions de travail et d'emploi convenables. Cette application par tous est aussi gage d'attractivité des emplois et de concurrence loyale. Certaines dispositions légales ou réglementaires prévoient un recours obligatoire à l'inspection du travail préalablement à la mise en œuvre de mesures d'organisation du travail (durée maximale du travail, licenciement de salarié candidat ou élu à des missions de représentant du personnel, homologation d'une rupture conventionnelle...).

Les agents de l'inspection du travail n'interviennent pas dans les litiges individuels relatifs au contrat de travail ; ces conflits relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes.

Droits et des devoirs de l'agent de contrôle de l'inspection du travail

L'inspection du travail est composée d'agents de contrôle (inspecteurs ou contrôleurs du travail) qui se déplacent dans les entreprises ou sur les chantiers pour exercer leur mission de contrôle. Ces interventions sur les lieux du travail se réalisent le plus souvent dans le cadre de plan d'action définis au plan national ou territorial. Ils ne sont pas tenus de prévenir à l'avance de leur arrivée, notamment pour pouvoir effectuer des constats sur des situations réelles de travail.

Chaque agent de contrôle est muni d'une carte de service avec photo permettant d'attester de sa fonction auprès du chef d'entreprise et des salariés, qu'il doit présenter à son arrivée dans l'entreprise.

De par sa fonction, il a le droit d'entrée, de jour comme de nuit, dans tout établissement et lieu de travail, où s'appliquent les dispositions du Code du travail, à l'exception des locaux habités pour lesquels il doit avoir l'autorisation des personnes qui les occupent.

L'agent de contrôle doit avoir accès aux documents nécessaires à son contrôle et prévus par la loi. Il peut se faire présenter les pièces d'identité des personnes présentes au moment de son contrôle.

S'opposer à l'entrée et au déroulement de l'action de contrôle d'un inspecteur ou contrôleur du travail est un délit punissable d'un an d'emprisonnement et de 37 500 euros d'amende, ou de l'une de ces deux peines seulement. La résistance, l'outrage et la violence à l'égard des agents de contrôle de l'inspection du travail sont passibles, au titre du Code pénal des mêmes sanctions que les mêmes faits à l'égard d'officiers de police judiciaire.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail est soumis au secret et à la discrétion professionnels. À ce titre, il est tenu de ne révéler aucun secret de fabrication, ni l'existence d'une plainte dont il a été saisi.

L'agent de contrôle se doit d'être impartial dans ses investigations et ses conclusions.

L'agent de contrôle est seul juge des suites à donner à ses constats. Il s'agit dans la grande majorité des cas (90 %) des rappels à la loi sous la forme de lettres d'observations ou de mises en demeure de faire. En cas d'infraction grave ou répétée (par exemple – celle étant à l'origine d'un accident du travail), un procès-verbal peut être établi et transmis au Procureur de la République qui décide des suites à lui donner.

Pour certains manquements (salaires, durée du travail, installations sanitaires, défaut de déclaration de détachement des travailleurs...), il peut faire le choix de demander au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de prononcer une amende administrative.

Dans les situations prévues par la loi, les agents de contrôle peuvent prendre l'initiative d'arrêter une activité pour retirer un salarié d'une situation l'exposant à un risque grave et imminent, pour que l'employeur prenne les dispositions nécessaires pour être conforme à la réglementation en vigueur.

