

En 2015, la DIRECCTE des Alpes-Maritimes a adressé 72 mises en demeure, transmis 80 procès-verbaux au Parquet et décidé 50 arrêts de chantier.

Ce faible taux de sanctions a interpellé RELATIONS SOCIALES 06. Comment l'expliquer ? Serait-ce dû à un nombre relativement faible de contrôles ? Notre enquête révèle que l'explication réside moins dans des causes statistiques que dans la stratégie d'action adoptée par la DIRECCTE des Alpes-Maritimes dont les agents privilégient l'explication, la pédagogie, prennent en compte autant que possible la situation des entreprises avant de passer à l'action répressive. En se positionnant de la sorte, les inspecteurs font belle part à la mission de conseil inhérente à leurs fonctions. C'est dans la convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail (1947), dont les dispositions ont par la suite été reprises dans notre Code du Travail français, que l'on trouve la liste de leurs missions. Selon l'article 3.1 de cette convention, le système d'inspection du Travail est chargé d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, il est également chargé de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales, ainsi que de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Si la mission de conseil de l'inspection du travail n'a pas été explicitement reprise par le Code du Travail français, elle est sous-entendue dans la mission générale de « veille » à l'application des dispositions légales énoncée par l'article L8112-1 du Code du travail, selon lequel les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions de ce

même code et des autres dispositions légales...Ils sont également chargés de constater les infractions.

### Pour qui ?

L'inspection du travail a un devoir de neutralité. De par ces missions et obligations, le rôle de conseil de l'inspection du travail s'adresse donc autant aux employeurs qu'aux salariés.

### Dans quels buts ?

S'il est commun de penser spontanément à la répression des infractions lorsque l'on évoque l'inspection du travail, il ne faut pas oublier que celle-ci a également un rôle de prévention et de conciliation. Ces derniers aspects de ses fonctions sont englobés dans ses missions plus générales de conseil. Ces missions sont donc hautement capitales puisque l'intervention de l'inspection du travail se fait toujours dans l'intérêt de tous. Il s'agit de protéger aussi bien la structure que les salariés qu'elle emploie.

## LA DIRECCTE EN CHIFFRES EN 2015 ET 2016

Les services de l'Etat assurent leurs fonctions au travers de deux modes opératoires : la réception du public et les visites et contrôles.

L'activité globale du service de renseignement du public est le suivant :

|   | 2015  | 2016          |
|---|-------|---------------|
|   |       | Au 30/11/2016 |
| Nombre de personnes reçues                    | 5 264 | 4 932         |
| Nombre de personnes renseignées par téléphone | 7 192 | 8 296         |
| Nombre de réponses écrites                    | 1 477 | 1 646         |

S'agissant des agents de contrôle, l'activité des 33 inspecteurs et contrôleurs est globalement représentée par les chiffres suivants :

|  | 2015  | 2016          |
|--|-------|---------------|
|  |       | Au 30/11/2016 |
| Nombre de contrôles                              | 2 824 | 3320          |
| Dont chantiers BTP                               | 1 204 | 1270          |
| Nombre de mises en demeure                       | 72    | 60            |
| Nombre d'arrêts de chantier                      | 50    | 77            |
| Nombre de PV                                     | 80    | 109           |
| Nombre d'infractions relevées                    | 320   | 436           |
| Nombre d'enquêtes licenciement salariés protégés | 442   | 443           |
| Nombre de missions de conciliation               | 12    | 4             |
| Nombre d'enquêtes suite à accident du travail    | 70    | 132           |

### Par quels moyens ?

Salariés comme employeurs peuvent obtenir des informations sur leurs droits et obligations en téléphonant au service de renseignement en droit du travail de façon générale. L'inspecteur du travail est à l'écoute pour toutes les questions particulières et complexes. L'inspection du Travail est tenue par une obligation de confidentialité et ne peut donc

pas dévoiler l'origine d'une plainte. Cette discrétion est souvent interprétée comme un parti pris par les personnes qui ne sont pas à l'origine de la demande, alors qu'elle n'est rien d'autre que l'application de la déontologie très stricte imposée aux inspecteurs du Travail par le législateur.

Bonne lecture  
Le Comité TOSCA

# PASSAGE DE TEMOIN : L'EXERCICE DE LA CONTINUITÉ DES MISSIONS DE LA DIRECCTE DANS UN MONDE QUI CHANGE

Edouard Inès a été le Responsable de l'unité départementale des Alpes-Maritimes, a assisté à l'évolution de la DIRECCTE, anciennement DDTEFP, jusqu'au début du mois de septembre 2016. François DELEMOTTE a pris son relai le 6 septembre 2016. L'occasion de revenir sur les évolutions intervenues dans cette administration chargée d'accompagner le changement dans le monde du travail et dans la politique de l'emploi au plus près des entreprises et des salariés.

**RELATIONS SOCIALES 06 : Monsieur INES, vous avez conduit à Nice la transformation de la DDTEFP en DIRECCTE parlez-nous de la mutation de cette administration.**

Ce passage à la forme actuelle de la DIRECCTE a généré une réelle plus-value car ses missions se sont élargies. L'administration veut anticiper, voire accompagner les mutations économiques des entreprises. Jusqu'à présent, les employeurs avaient affaire à la Direction du Travail dans le cadre du contrôle de la norme sociale mais aussi en cas de difficultés économiques. Or, la DIRECCTE a aussi des missions relatives à l'anticipation et au développement économique des entreprises.

## Pourquoi cette évolution ?

Nous sommes dans un monde économique se renouvelant à toute vitesse et dont les fondamentaux ont changé. Notre système est davantage basé sur les services que sur l'industrie. On est aussi dans un système qui a un taux de chômage élevé et dans lequel les entreprises mènent une lutte perpétuelle pour conserver leur compétitivité.

Avec ces bouleversements de l'économie, les conditions de travail des salariés et la vie au travail, tant pour les employeurs que pour les salariés, ont énormément évolué. De nouveaux risques pour la santé des travailleurs ont émergé : des risques biologiques, des risques chimiques... Ce sont des choses auxquelles l'administration doit se confronter pour adapter au mieux son évolution.

**Lorsqu'on regarde le Code du Travail, on s'aperçoit qu'il n'y a qu'un article qui fixe vos**

**missions : l'article L8112-1. Cependant cet article ne les décline pas, il se contente d'évoquer un rôle de veille à l'application de la loi. Qu'en pensez-vous ?**

En effet dans son contenu, qui peut paraître léger au premier abord, l'article donne une très grande latitude à l'administration du travail en France. Cette latitude d'action vaut aussi bien vis-à-vis des salariés que vis-à-vis des employeurs, avec comme objectif d'arriver à une application de la norme sociale. Dans le terme « veiller » il y a le fait d'être en alerte, d'être en appui, d'être en situation de contrôle, et éventuellement d'être en situation répressive.

**Comment expliquez-vous le faible nombre de mesures impératives prises par l'inspection du travail, notamment le faible nombre de mises en demeure ?**

Il y a deux façons de comprendre le nombre de mises en demeure. La première relève de la pratique des collègues dans l'exercice de leur mission de contrôle. La notification d'une mise en demeure est souvent l'antichambre du procès-verbal lorsque la mise en conformité n'est pas effectuée. Le procès-verbal, c'est la constatation d'un échec, d'une infraction, de quelque chose d'inadmissible dans l'entreprise. Le faible taux de mises en demeure signifie donc que les inspecteurs ont pour premier réflexe de privilégier le dialogue avec le chef d'entreprise lorsqu'ils constatent une situation de non-conformité.

Nous sommes en effet conscients de l'utilité sociale de nos missions de contrôle et de régulation. Nos modes d'intervention se renouvellent et nous nous



**Edouard INES**  
Responsable de l'unité départementale des Alpes-Maritimes, a assisté à l'évolution de la DIRECCTE jusqu'en septembre 2016



**François DELEMOTTE**  
Responsable de l'unité départementale des Alpes-Maritimes, a assisté à l'évolution de la DIRECCTE à partir de septembre 2016



préoccupons d'accompagner nos remarques par le dialogue.

### Justement, durant ces trois dernières années avez-vous le sentiment que votre rôle de conseil a été assez valorisé auprès des entreprises ?

Oui, j'ai eu la chance d'être confronté régulièrement aux instances de négociation et de dialogue qui existent au niveau départemental, régional ou national. Cela me permet de me rendre compte de la valeur que les employeurs, les organisations professionnelles et les syndicats de salariés présents dans ces instances accordent à nos interventions.

**François DELEMOTTE**, vous avez pris vos fonctions en septembre à Nice, après avoir conduit le Pôle Travail de la région Languedoc-Roussillon pendant 5 ans à Montpellier, comment voyez-vous le passage de témoin et l'évolution du système d'inspection du travail ?

D'abord, je partage le constat d'Edouard INES des changements qui sont intervenus dans la période récente et qui s'inscrivent dans un temps plus long où les relations sociales de l'entreprise, le dialogue social et les enjeux de la santé au travail n'ont plus rien à voir avec ce que j'ai connu au début de ce siècle en tant qu'inspecteur du travail à Lille dans les Hauts de France.

### C'est-à-dire ?

Les fondamentaux du métier sont restés les mêmes à savoir, partager son temps entre les urgences du terrain, la demande sociale et les objectifs de la politique de travail.

Mais l'agent de contrôle est aujourd'hui confronté à des situations beaucoup plus contrastées. Par

exemple des petites ou des grandes entreprises, plus ou moins structurées, des responsabilités plus compliquées à démontrer, parfois des comportements qui s'adaptent en temps réel pour mieux contourner la demande de mise en conformité. Incontestablement aussi, la réglementation est plus complexe en volume et en arbitrage. Tout ceci sans préjudice de la demande classique d'intervention à l'inspection du travail qui demeure.

### Vous pourriez nous donner quelques exemples ?

Les demandes classiques sont les sollicitations des salariés, des représentants du personnel et des employeurs.

Avec la nécessité d'investir le terrain de la PME/TPE où le besoin est proportionnellement plus important car la structure et les relais sont moindres : l'employeur est à la fois le développeur de son activité, le DRH, le responsable de la prévention des risques et il n'y a souvent pas de représentant du personnel. Du coup, l'inspection du travail peut être amenée à jouer quelques-uns de ces 3

derniers rôles avec un souci pédagogique qui la met dans une posture de conseil. Il faut ensuite changer de casquette et de posture si des infractions ou des non conformités subsistent.



## En conclusion, comment voyez-vous le contrôle de la politique du travail dans les années à venir ?

De façon positive en se focalisant sur ce qui marche bien ou qui donne de bonnes perspectives. D'abord le professionnalisme reconnu de 33 inspecteurs et contrôleurs de notre département. Ensuite, la mise en place des unités de contrôle avec nos responsables qui doit favoriser le travail en équipe et une approche plus collective des sollicitations auxquelles l'inspection du travail doit faire face pour l'application des textes et de la politique du travail.

Et puis, il y a l'utilisation des nouveaux pouvoirs qui élargit la panoplie à disposition des

inspecteurs, et des contrôleurs. Entre le conseil, la mise en demeure et des sanctions en dernière limite, C'est l'opportunité laissée à l'agent de choisir la voie administrative qui peut offrir davantage de rapidité et d'efficacité pour les manquements les moins graves à l'application du code du travail. Je suis donc optimiste sur notre capacité à nous adapter à ce monde du travail et à ces évolutions tout en étant conscient des énormes efforts à fournir pour nos agents pour trouver à chaque fois la réponse la plus efficace adaptée entre le conseil et la sanction si elle est nécessaire.

## RENCONTRE AVEC UN MANDATAIRE DE L'UPE06

RELATIONS SOCIALES 06 a rencontré Luigi POMA, acteur incontournable en matière de formation dans les Alpes-Maritimes, afin de l'interroger sur son expérience de collaboration avec la DIRECCTE.



### A quelle fréquence êtes-vous confronté à la DIRECCTE ?

En tant que mandataire de l'Union Patronale, j'y suis confronté en permanence, et ce, depuis longtemps. Je collaborais déjà avec elle lorsqu'il s'agissait de la « Direction du Travail ».

### Il s'agit donc d'une vraie relation de partenariat ?

Exactement. Récemment, nous avons fait un partenariat de terrain avec les différents agents de la DIRECCTE car nous voulions les associer étroitement à la réforme de la formation professionnelle et aux questions relatives au dialogue social.

Sur le thème de la formation professionnelle, la DIRECCTE est beaucoup plus associée que pilote lorsqu'il s'agit de préciser le contenu de la loi. Nous sommes à leurs côtés quand ils ont besoin de nous, et vice-versa. Notre collaboration va de la communication sur les différents items de la formation pro aux manifestations communes sur les thèmes de l'emploi (emplois d'avenir, nécessité de professionnaliser les salariés, et préciser les ressources financières qui permettraient de le faire, collaboration sur le service civique au service de l'emploi.)

Si on fait le bilan, cela fait plusieurs années que nous sommes fréquemment associés sur la dynamique départementale de la formation professionnelle. En ce moment nous sommes en pleine réflexion sur le parcours de formation.

### Êtes-vous globalement satisfait des prises de position de la DIRECCTE ?

Je suis associé à beaucoup de réflexions et je suis en mesure de dire que nous avons été très satisfaits de la posture de l'inspection du travail quant aux entreprises touchées par les intempéries. La DIRECCTE a mobilisé ses agents sur tout le territoire pour venir en aide à ces entreprises.

### Avez-vous eu à intervenir sur des situations où l'Union Patronale sollicitait de l'aide par rapport à un inspecteur du travail ?

Ponctuellement, la DIRECCTE nous interpelle sur tel ou tel organisme de formation dans lequel elle a détecté des anomalies. Mais ce n'est pas son rôle d'envoyer des gens en formation parce qu'elle ne veut pas pénaliser sur ce thème pour le moment. La DIRECCTE est vraiment, avant tout, dans une démarche d'accompagnement des entreprises.

L'une des missions de l'Inspection du Travail c'est de pointer du doigt les choses qui ne vont pas dans une entreprise eu égard au cadre légal et réglementaire. Elle a donc bien davantage une mission de conseil et de pédagogie que de sanction : elle montre à l'entreprise là où ça ne fonctionne pas.

### **Pouvez-vous nous donner un exemple concret de collaboration avec la DIRECCTE ?**

Lorsque l'on intervient collectivement auprès des entreprises, il y a un effet d'appropriation du dialogue social nécessaire dans la mise en œuvre de la formation professionnelle et des résultats. Dans l'emploi d'avenir, l'association de l'Union Patronale avec la DIRECCTE a permis la mobilisation des entreprises du secteur marchand. Cette collaboration s'est avérée efficace puisque juste après, les Alpes-Maritimes ont été en bonne position sur le nombre d'emplois d'avenir dans ce secteur.

## **L'APPLICATION D'UN DROIT PROTECTEUR**



**En tant qu'ancien inspecteur du travail, Laurent Pina est régulièrement confronté à des difficultés dans l'accomplissement de sa mission de conseil. Une mission qui donne aux chefs d'entreprise l'image d'inspecteurs partie prenante pour les salariés. Il corrige cette perception et explique le rôle des agents de la DIRECCTE au profit de tous.**

### **Que qualifiez-vous de sanction et quelle dimension lui donnez-vous ?**

Le rôle de l'agent de contrôle consiste à vérifier la bonne application des lois et des textes relatifs au travail au sens large dans une entreprise.

Pour nous, les sanctions peuvent recouvrir différentes formes, de la mise en demeure à la procédure pénale en passant par la sanction administrative. Lorsque l'inertie de l'employeur perdure malgré nos remarques et nos rappels à la règle, il arrive un moment où nous sommes contraints de sanctionner pour que la règle soit respectée. Si on en vient à sanctionner, cela signifie qu'on est arrivé dans l'impasse de la « pédagogie active ».

*« L'Europe a érigé le dialogue social comme un facteur de performance à moyen et à long terme de l'entreprise, et non comme une finalité en lui-même. Il est donc important de composer en bonne harmonie avec les différents partenaires sociaux. »*

### **Quelles sont les conditions de cette « pédagogie active » ? Certains sujets sont-ils plus propices que d'autres ?**

Il y a peut-être des sujets qui sont plus simples que d'autres, mais pour moi, c'est davantage lié à la nature de notre relation avec le dirigeant et à sa capacité de voir qu'on n'est pas là pour l'empêcher de fonctionner, mais pour assurer une mission de service public.

Lorsque je vois que le rappel à la règle est compris et que j'arrive à avoir une discussion constructive avec la personne que j'ai en face de moi, même si les sujets sont assez lointains de ses compétences de base, je n'ai pas de raison de sanctionner. Il serait contre-productif de sanctionner une entreprise qui fait preuve d'une bonne volonté avérée de s'améliorer par des actes concrets.

### **Quel accueil les employeurs réservent-ils aux conseils que vous leur adressez et qu'en est-il des contrôles ?**

Généralement nos conseils sont appréciés. En matière de contrôle une des difficultés est que des employeurs ignorent encore le fait que

l'inspection du travail a un droit d'entrée et de visite de jour comme de nuit dans les entreprises, prévu par l'Organisation Internationale du Travail. Cette méconnaissance de la possibilité qu'à l'inspection du travail de faire des constats inopinés est parfois facteur de conflictualité. Les employeurs y voient une intrusion qui est mal vécue car il y a parfois confusion sur la nature juridique des locaux de l'entreprise, perçus à tort comme le prolongement



de la propriété privée. Toutes les tensions que cette méconnaissance peut engendrer sont susceptibles de déboucher sur le délit d'obstacle. Ce sera, par exemple, le cas de l'employeur qui refuse l'accès aux locaux à l'inspecteur ou qui refuse de lui remettre les documents qu'il réclame et auxquels il a droit.

D'ailleurs, quand on regarde les statistiques, on voit que les incidents de contrôle concernent plutôt les petites entreprises. Celles-ci ont plus de mal à se positionner correctement vis-à-vis des acteurs externes. Même le médecin du travail est parfois perçu comme un « corps étranger ». On le voit aussi avec la CARSAT, qui est pourtant, avant tout, un conseiller de l'employeur. Lorsque nous intervenons de concert (inspection, médecin, CARSAT) c'est avant tout dans l'intérêt de l'entreprise, même si c'est rarement perçu comme tel.

**Quel message voudriez-vous faire passer à ces employeurs qui vous voient comme une menace**

l'entreprise, et non comme une finalité en lui-même. Il est donc important de composer en bonne harmonie avec les différents partenaires sociaux. C'est la même chose pour la qualité de vie au travail. Comment avoir des salariés performants quand les droits fondamentaux de la personne humaine ne sont pas respectés et que la dignité est bafouée ? Certaines entreprises ou chantiers ne sont même pas pourvus de sanitaires, ou alors ces derniers sont dans un état déplorable. Dans de tels cas, l'inspection du travail doit faire cesser les infractions constatées.

**Si l'agent de contrôle constate des infractions lors de sa visite dans l'entreprise, que se passe-t-il ?**

Si l'agent de contrôle constate une infraction, il va rédiger un courrier dans lequel il rappelle les faits, vise la réglementation applicable puis il va terminer par une demande de mise en conformité. C'est la procédure normale et la plus courante. L'inspecteur du travail est amené à donner une suite écrite à son



**plutôt que comme un auxiliaire d'aide au bon fonctionnement de leur entreprise ?**

L'Europe a érigé le dialogue social comme un facteur de performance à moyen et à long terme de

intervention dans une entreprise. Pourtant, il arrive que même un simple courrier soit vécu comme une sanction.



## Arrive-t-il que des employeurs viennent spontanément vous demander des conseils ? Quels sujets leur causent le plus de difficultés ?

10 à 15% des demandes émanent des directions des entreprises. Donc oui, nous renseignons aussi les employeurs. Cependant, il arrive que nous ne soyons pas le bon interlocuteur dans certaines circonstances.

Notre rôle de « régulateur conseil » trouve parfois ses limites dans les situations qui pourraient basculer sur le terrain disciplinaire, principalement à l'égard des salariés protégés.

Pour ne pas être juge et partie lors d'une saisine pour licenciement d'un élu, nous ne pouvons pas toujours être conseillés de l'employeur.

## A quelle fréquence recourez-vous à la médiation ?

Je préfère la notion de régulation. Cela dépend aussi à quelle type de médiation on se réfère.

J'ai tenté la médiation au début de ma carrière pour des problèmes inter individuels dans l'entreprise. Cela a pu me mettre en porte à faux dans certains cas. En effet, le risque d'instrumentalisation existe. Je préfère aujourd'hui que la médiation soit faite par d'autres acteurs, pour avoir moi-même les coudées franches et préserver mon impartialité. Elle est la notion clé du rôle de l'inspecteur du travail.

Par contre, l'intervention dans les conflits collectifs qui ne trouvent pas d'issue, qu'il s'agisse de médiation ou de conciliation, demeure un axe fort de la DIRECCTE et nos interventions semblent appréciées par les parties.

## Des employeurs ne perçoivent plus cette impartialité car des salariés ou des élus du personnel ont tendance à vous solliciter comme leur conseiller attitré. Comment combattre cette image de l'inspection du travail au service exclusif du salarié et de ses représentants ?

Le travail des agents de contrôle doit être impartial mais l'agent applique en revanche un droit protecteur du salarié, d'où la confusion de certains employeurs et leur possible défiance vis-à-vis de l'inspection du travail. Pourtant, à l'origine, le Code du travail n'est pas là uniquement pour défendre les salariés mais aussi pour éviter la concurrence déloyale entre les entreprises et les sécuriser.

## Les salariés ont-ils la même image de l'inspection du Travail comme défendant leurs intérêts exclusifs ?

Paradoxalement, dans le même temps où des employeurs nous reprochent parfois d'avoir un parti pris qui n'est pas en leur faveur, nous avons des représentants du personnel ou des syndicats qui nous reprochent d'être trop réservés dans la défense de leurs intérêts. Cette perception est probablement due aux évolutions du Code du Travail.

## Pouvez-vous opérer un contrôle dans une entreprise sur une simple demande d'un salarié ?

Nous sommes tenus par l'obligation de garantir la confidentialité sur l'origine des plaintes. Nous ne pouvons donc pas nous prévaloir de la saisine d'un salarié pour aller dans l'entreprise sur ce seul élément. Pour respecter les règles de déontologie qui s'imposent à nous, il faut que le salarié écrive directement à son employeur pour dire ce qui ne va pas et qu'il nous mette en copie.

Si, en revanche, plusieurs plaintes parviennent jusqu'à nous, nous pouvons aller par nous-mêmes constater les infractions dans l'entreprise et récupérer les éléments matériels et donner les suites nécessaires tout en garantissant la confidentialité des sources.

## Qui des employeurs ou des salariés sollicitent le plus l'arbitrage de l'inspection du travail ?

Dans le cadre de son rôle de conseil, l'inspection du travail, par son positionnement, est réclamée par les deux parties. C'est en quelque sorte la reconnaissance par les personnes qui la saisissent à la fois de son impartialité, de son expertise technique et juridique et son savoir-faire.

## En combien de temps en moyenne les entreprises se mettent-elles en conformité après la réception de vos remarques ?

Les délais sont en rapport avec l'urgence du problème. Certaines situations peuvent nécessiter des mesures immédiates : le temps sera proportionné à l'urgence et à la gravité de la situation. Ça peut être de l'immédiateté à plusieurs mois. Pour les mises en demeure, il y a des délais minimums prévus par les textes.

# LUTTER CONTRE LA CONCURRENCE SOCIALE DELOYALE



« Les mesures de la loi « Macron » vont dans le bon sens » pour le Président de la FBTP 06, Philippe GAUTIER.

Le dispositif de la carte BTP et les sanctions renforcées de la fraude au détachement ont été définitivement adoptés dans la loi « Macron » du 7 août 2015. Ces mesures viennent renforcer la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale déjà mises en œuvre par la loi « Savary ».

Confronté à une concurrence déloyale souvent liée à des situations d'abus de détachement de salariés, le secteur du BTP se réjouit de l'adoption de nouvelles mesures visant à lutter plus efficacement contre la concurrence sociale déloyale.

**Selon vous, la Loi MACRON rend-elle plus efficaces les contrôles de l'Inspection du travail sur les chantiers ?**

**Philippe GAUTIER :** « Aujourd'hui la Fédération est déjà satisfaite du travail des agents de contrôle car ceux-ci favorisent les entreprises qui sont dans les règles, mais il est vrai que la carte d'identification professionnelle, désormais rendue obligatoire pour tous les salariés, constitue une avancée significative dans la lutte contre le travail clandestin dans le BTP, notamment au regard de son champ d'application très large.

Celle-ci, concerne en effet, l'ensemble des personnels effectuant des travaux de bâtiment ou de travaux publics, qu'ils soient employés par une entreprise de BTP, une entreprise réalisant des travaux de BTP à titre accessoire ou une entreprise d'intérim, établie en France ou à l'étranger.

La Profession attend beaucoup de ce nouvel outil pour faciliter les démarches des agents de contrôle, Inspecteurs du travail mais également agents des impôts et des douanes.

Par ailleurs, la loi « Macron » réécrit, de manière beaucoup plus claire, les dispositions visant à interdire le recours au détachement pour les entreprises « boîtes aux lettres » ou celles exerçant une activité « habituelle, stable et continue » en France, autant de situations d'abus que nous rencontrons au quotidien dans le BTP.

**Les nouvelles sanctions prévues dans la Loi MACRON vous semblent-elles dissuasives ?**

**Philippe GAUTIER :** « La violation de l'obligation de la carte d'identification professionnelle est sanctionnée par une amende administrative d'au plus 2 000 € par salarié, avec un plafond de 500 000 €.

Quant au défaut de déclaration préalable au détachement, rendue obligatoire depuis la loi « Savary », il peut désormais donner lieu à une sanction alourdie pour l'employeur et le donneur d'ordre, jusqu'à 500 000 euros au lieu des 10 000 € prévus à l'origine.

Enfin, lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate un manquement grave commis



par un employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire national (non-respect du Smic, des repos obligatoires ou de la durée maximum de travail, conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine), et après injonction et en l'absence de régularisation, il peut désormais ordonner la suspension par l'employeur de la réalisation de sa prestation de services.

Le fait de ne pas respecter cette mesure de suspension est passible d'une amende d'au plus 10 000 € par salarié concerné par le manquement.

A noter, en outre, que l'absence de présentation de documents traduits en français permettant le contrôle du Smic, des repos et durées de travail est également considérée comme un « manquement grave » au sens de la loi.

Mais l'élément le plus novateur est sans nul doute constitué par la création à la charge du donneur d'ordre d'une quasi-obligation de résultat ciblée sur les manquements des entreprises étrangères : en cas de non-paiement du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié détaché par son cocontractant, par un sous-traitant direct ou indirect, ou par un cocontractant d'un sous-traitant, ce qui peut viser l'intérim, le donneur d'ordre qui a été informé par un agent de contrôle est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, à moins qu'il dénonce le contrat de prestations de service.

# TEMOIGNAGE : RASSURE PAR SON INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspection du travail est très souvent perçue comme le soutien des salariés, voir leur principale source de conseil. Pour autant, est-ce justifié ? L'histoire de Monsieur LEGUILLOU montre le contraire.

L'histoire débute de façon banale. Une embauche, une période d'essai rompue à l'initiative de la salariée avant l'été. Pas de difficulté, le contrat s'achève normalement. Au regret de Monsieur LEGUILLOU. Plus aucune nouvelle de cette personne jusqu'à la rentrée. La salariée revient et demande la rectification de son attestation Pôle Emploi afin de ne plus voir figurer la mention « démission ».

Face à l'insistance de cette personne, seule dans un premier temps, accompagnée de son conjoint dans un second temps, face à l'agressivité du couple, Monsieur LEGUILLOU se sent quelque peu démuni.

Il se tourne alors vers son contrôleur du travail. Celui-ci le reçoit, examine les documents et la procédure puis le conforte dans son refus de modifier des documents de fin de contrat. Il propose son aide pour recevoir l'ancienne salariée et son mari si la situation s'envenime encore plus. De l'aveu de Monsieur LEGUILLOU « *cela rassure un peu de savoir que l'on est entendu et conforté dans sa position* »

Fort de ce soutien, Monsieur LEGUILLOU reçoit à nouveau son ancienne collaboratrice revenant une fois de plus pour la modification de ses documents de fin de contrat. Il propose

d'organiser une rencontre avec le le contrôleur du travail. La réaction fut immédiate. Il n'a plus entendu parler du couple.

Cette expérience montre que la préoccupation des inspecteurs n'est pas spécialement de défendre les droits des salariés, mais plus de faire respecter les règles. Que celles-ci ne soient pas respectées par l'employeur ou par le salarié.

Bien entendu l'action de conseil des agents de la DIRECCTE se porte plus souvent en faveur des salariés. Mais peut-il en être autrement ? Les liens de subordinations propres à toutes relations contractuelles organisent les relations sociales en laissant l'initiative des directives aux employeurs ou à leur hiérarchie. Dès lors, il devient naturel pour un salarié de solliciter les services de la DIRECCTE pour comprendre la nature de ses droits face aux ordres ou directives qu'il perçoit comme abusifs.



Alain LE GUILLOU  
Ancien Président du syndicat  
des teinturiers devant son  
entreprise

« Cela rassure un peu de savoir que l'on est entendu et conforté dans sa position »

## TEMOIGNAGE DE DIDIER VETTESE DIRECTEUR ADJOINT



Relations Sociales 06 a rencontré Didier VETTESE en charge de diriger la 4<sup>ème</sup> Unité de Contrôle afin qu'il fasse état de son expérience sur l'évolution du rôle de son activité.

**Bonjour, pour commencer quelle est votre vision du rôle de l'inspection du travail ?**

Pour commencer je suis responsable d'une unité de contrôle particulière, puisqu'elle est géographique et chargée d'activités spécifiques (SNCF, agriculture, affaires maritimes, aéroport). Les évolutions de notre organisation depuis 2014

permettent une action plus collective des agents de contrôle avec des actions réellement homogènes. Mais aussi, une meilleure application effective des priorités de contrôle nationales.



## Ces priorités nationales sont-elles impératives pour vous ? Disposez-vous d'une certaine autonomie ?

Nous essayons de les remplir au mieux, mais nous gardons une grande autonomie. Nous restons libres d'organiser nos actions en fonction de la réalité de notre environnement économique. Certains objectifs sont quantitatifs, ainsi nous avons contrôlé 100% d'entreprises de plus de 50 salariés au regard de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. C'est typiquement le type d'intervention pour lesquelles nous avons un rôle de conseil important. A la suite d'un constat d'infraction, nous émettons une mise en demeure, ce qui laisse six mois à l'entreprise pour négocier....

## Ce terme de mise en demeure n'est-il pas contradictoire avec la notion de conseil ?

A première vue, en effet. Mais il faut le voir comme une balise qui fixe le début de la procédure et une échéance à respecter. A partir de là, nous pouvons avoir un rôle pour accompagner les parties et les aider à conclure un accord ou un plan d'actions. Nous sommes dans le cadre d'une négociation administrée : les partenaires sociaux s'entendent et nous encadrons ces échanges.

*« Les lettres d'observations sont des demandes de régularisation. Nous demandons avant tout d'améliorer les choses. »*

## Est-ce à dire que vous êtes réellement autonome ?

Oui, sous réserve des plaintes bien entendu. Dans ce cas-là, nous sommes tenus par les obligations de l'enquête. Mais aussi dans la limite de l'acceptable. Sur le travail clandestin nous ne transigerons jamais.

Par ailleurs, en matière d'hygiène et sécurité notre liberté d'action va être guidée par la situation de travail : si l'intégrité d'un salarié n'est pas en cause, nous rédigerons une lettre d'observations dans le cas contraire, il faut prendre des décisions rapides comme les arrêts de travaux.

## Comment les entreprises doivent-elles comprendre les lettres d'observations ?

Il faut les lire positivement, ce sont tout de même des constats d'infractions. Les lettres d'observations sont des demandes de régularisation. Nous demandons avant tout d'améliorer les choses. Il y a depuis de nombreuses années une réelle complexification

des textes législatifs, évolution qui a été accompagnée d'un réel renforcement des pouvoirs de contrôle. Pour autant, il n'y a pas plus de PV dressés. Les pourcentages sont stables. Aujourd'hui, ils concernent majoritairement le travail illégal (dissimulation d'heures, étrangers sans titre, prêt de mains d'œuvre, marchandage, fraude au Pôle Emploi) avec une part importante liée aux entreprises étrangères. Il y a 20 ans, 50% des infractions concernaient les représentants du personnel ainsi que l'hygiène et la sécurité.

## Depuis quelques années le Code du travail ne comporte plus seulement des mesures qui limitent l'autorité de l'employeur, mais aussi d'autres qui lui imposent certaines actions comme l'entretien professionnel, comment percevez-vous ces obligations « d'action » ?

Cela a débuté avec les obligations en matière d'évaluation des risques. Cela va nourrir le contrôle pour juger de la bonne foi de l'employeur. Un exemple, sur une enquête de harcèlement, la réalisation ou non des entretiens professionnels peut modifier notre analyse des faits avec une vision plus large des relations de travail.

## Vous arrive-t-il de jouer les conciliateurs dans le cadre habituel de vos missions ?

Oui, par exemple lorsqu'il y a des soucis entre un représentant du personnel et l'employeur. Au travers de notre compétence relative à l'autorisation de licenciement, nous arrivons parfois à rapprocher les parties et permettre la reprise de relations normalisées.

Plus généralement, nous prenons parfois des décisions mal vécues par les employeurs. Par la suite, elles leurs permettent de se préserver. C'est, par exemple, le cas avec l'obligation d'enregistrement des heures de travail dans certains secteurs. Au début, ce rappel est vécu comme une contrainte par l'employeur. Par la suite, cela peut s'avérer salvateur en cas de contentieux avec un salarié.

## Une dernière chose, que diriez-vous aux entreprises pour conclure ?

Notre mission initiale est bien entendu le contrôle, mais aussi le conseil. A l'égard des salariés, mais aussi des employeurs. Nous sommes un service public. Ils ne doivent pas hésiter à nous consulter.



# MATINALES RPS : LE PARTENARIAT, L'INFORMATION ET LE CONSEIL

Depuis 2012, la DIRECCTE PACA organise des rencontres autour des risques psycho-sociaux. Si l'objectif premier de ces rendez-vous était de sensibiliser les entreprises à ce phénomène mal connu, aujourd'hui, ils servent surtout à partager les connaissances et participent donc à la mission de conseil de la DIRECCTE. Madame Mireille CROVILLE, Directrice Adjointe du Travail, nous explique l'intérêt de ces moments d'échange entre l'inspection du travail, les institutions de prévention, les experts, les entreprises, les représentants du personnel, les représentants des syndicats.



Mireille CROVILLE, Directrice Adjointe du Travail, est à l'initiative des matinales RPS

## Comment expliquez-vous le succès des Matinales RPS ?

En 2014, nous avons fait circuler un questionnaire de satisfaction à l'occasion de l'une des matinales. Le questionnaire portait sur l'intérêt de la matinale par rapport aux besoins de chacun. Nous voulions savoir si ces rendez-vous avaient un réel impact ou pas dans les entreprises, en permettant aux uns et aux autres de revoir leurs pratiques. Les retours ont été globalement positifs, voire très positifs.

Ces Matinales sont le fruit d'un travail partenarial. Elles sont organisées par un comité de pilotage qui rassemble toutes les organisations patronales et syndicales de salariés du département, tous les services de santé au travail, la CARSAT, la MSA, l'ARACT, une association d'avocat, un service social du travail, des OPCA, des agents de l'inspection du travail, pilotés par le Pôle travail de l'unité départemental des Alpes-Maritimes. Les thèmes et les interventions des Matinales sont choisis collectivement.

Une des raisons de leur succès est dans l'implication de chacun des membres de ce comité de pilotage dans la durée et du sérieux qu'il apporte à sa contribution.

Une autre raison du succès est dans les thèmes choisis car nous essayons d'être en phase avec les préoccupations des entreprises, de leurs représentants du personnel, des organisations syndicales, des constats du terrain ainsi que de l'actualité juridique.

Nous avons ainsi pu aborder des sujets très différents, comme la prévention des RPS en lien avec les restructurations et réorganisations, les violences externes, la Qualité

de Vie au Travail, les diagnostics en matière de RPS, la mise en œuvre des plans d'actions...

L'objet des Matinales est d'aborder la question de la prévention des RPS au travers d'angles différents.

## Que recherchent les salariés, les employeurs qui viennent aux Matinales RPS ?

Tout d'abord, les gens aiment participer à ces rendez-vous parce que les débats suscités par l'échange entre les différents acteurs de l'entreprise amènent à remettre en question ses méthodes de travail et à un partage d'informations utiles. Et puis, les Matinales sont aussi l'occasion de rencontrer d'autres personnes, d'élargir son réseau (entre entreprises, entre représentants du personnel et syndicalistes, conseils en entreprises) et de prendre conscience des difficultés que l'autre rencontre dans ses fonctions. Les gens qui occupent des fonctions de RH disent que cela leur permet de trouver de l'information ou en tout cas de la méthode pour appréhender plus efficacement certaines situations dans leur entreprise.

## Quel est le format de vos Matinales RPS ?

Les matinales RPS sont organisées sous forme de successions de deux ou trois représentations avec des temps d'échange. Nous nous attachons à avoir un cadrage juridique, scientifique ou méthodologique par un expert du thème abordé

(universitaire, psychologue du travail, INRS, ANACT par exemple). Mais aussi une



Animation des matinales RPS du 8 décembre 2015 : mise en situation et conseils pour résoudre les difficultés en entreprise



présentation de démarches concrètes mises en œuvre par des employeurs.

La DIRECCTE fait preuve d'imagination pour animer ces rencontres pédagogiques et les rendre vraiment passionnantes. Celle du 11 décembre 2015 a donné lieu à de petits ateliers de théâtre-forum dont l'objectif était de donner aux participants (acteurs et public) des pistes

efficaces pour communiquer avec la hiérarchie ou les représentants du personnel sur un sujet aussi sensible dans l'entreprise que les risques psychosociaux.

Chaque acteur de l'entreprise a ainsi tout à gagner à se rendre aux matinales, moment d'échange, de réflexion, et de convivialité.

## RUBRIQUE POINT DE VUE

### **RELATIONS SOCIALE 06 donne la parole aux partenaires sociaux afin qu'ils apportent leur point de vue sur le rôle qu'ils attendent des agents de la DIRECCTE.**

#### **Roméo BATTOIA UD CFE CGC des Alpes-Maritimes**

Du plus loin que l'on se souvienne, l'union départementale des Alpes-Maritimes CFECGC a toujours pu entretenir avec la DIRECCTE UT06 de très bonnes relations de concertation et de travail par des contacts toujours riches et fructueux.

De ce débat naissent régulièrement des solutions ou des moyens à mettre en œuvre pour l'intérêt commun des salariés de l'encadrement que nous représentons et des entreprises du département. C'est ce rôle que la DIRECCTE UT06 semble vouloir poursuivre et développer, afin de mettre en commun les forces vives du monde du travail et non les opposer.

On ne peut que se réjouir d'une telle attitude qui garantit à terme la pérennité des relations que nous entretenons avec l'institution. Nous ne pouvons que rappeler les vertus d'un dialogue social serein et du nécessaire respect des partenaires sociaux.

Les sujets qui nous préoccupent sont toujours nombreux, mais pour ne parler que d'un qui nous habite actuellement, je veux parler de la reconnaissance par les pouvoirs publics du Burn-Out comme maladie professionnelle.

Le Dr. Bernard SALENGRO, administrateur de notre Union départementale et Expert de notre confédération souhaite élargir le débat en la matière au niveau local. Voilà un exemple de partenariat que nous entretenons avec la DIRECCTE UT06.

#### **Michel HUGUES, Président de la CFDT des Alpes-Maritimes**

Pour un salarié, l'inspection du travail est souvent un moyen d'information important, voire parfois un soutien pour le conseiller dans ses relations avec son employeur. En effet les permanences, les réponses aux courriers, aux mails sont autant de moyens pour chacun de comprendre le droit en fonction de sa situation.

Chaque travailleur doit savoir qu'il peut demander l'intervention – la saisine est d'ailleurs confidentielle - des agents de contrôle s'il est face à un litige sur l'application d'une disposition légale, réglementaire ou

relevant de sa convention collective. C'est d'ailleurs en partie pour cette raison que l'affichage de l'adresse et du nom de l'inspecteur est obligatoire au travail.

Les interventions pouvant être suivies de PV d'infraction, notamment pour les dispositions illégales des règlements intérieurs, la durée du travail, les fonctionnements des instances représentatives du personnel, le dépassement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel... l'inspecteur du travail dispose d'un véritable rôle de régulateur. Parfois même un rôle de protection avec ses pouvoirs de mise en demeure, de fermeture temporaire, si la sécurité des salariés est engagée pour les soustraire d'une situation de danger grave et imminent.

Une décision de l'inspecteur étant susceptible d'un recours, en général sous 2 mois, cette procédure contradictoire assure l'équité et permet d'initier des améliorations dont profitent les salariés.

#### **Pierre ROUVE**

#### **Secrétaire général de l'UD CFTC des Alpes-Maritimes**

Métier décrié mais au combien important au sein de notre société, l'inspecteur du travail doit se poser en garant du respect du droit du travail et des règles afférentes à l'hygiène et à la sécurité.

Au sein de la CFTC, nous considérons avant tout l'inspecteur du travail comme un partenaire et un accompagnant ayant pour but premier le rappel impartial à la loi...

Il est un référent qui endosse, au besoin, un rôle de renseignement sur la réglementation auprès des salariés et des employeurs.

Loin des clichés de « l'empêcheur de travailler en rond », il se pose, par sa pédagogie, en acteur essentiel du « mieux vivre ensemble » et préserve au quotidien les intérêts des travailleurs au sein des entreprises.



# LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE TRAVAIL DE LA DIRECCTE

Tous les ans la DIRECCTE organise une réunion d'information à destination des partenaires sociaux en vue d'expliquer sa politique « travail ».

Ainsi Mireille CROVILLE a eu l'occasion de présenter l'activité de ce service public dans les Alpes-Maritimes. Les priorités des services de contrôles reposent sur quatre orientations.

## 1- La protection de la santé et la sécurité au travail.

Sur ce terrain les objectifs sont ciblés sur les salariés du BTP avec une attention particulière portée sur les chutes de hauteur qui ont malheureusement causé cinq décès en 2015. La prévention liée aux risques d'inhalation de poussière d'amiante est l'autre sujet de préoccupation des services de contrôle.

## 2- L'appui au dialogue social et à la démocratie sociale

sont prioritairement réalisés par l'intermédiaire du dispositif en matière d'égalité professionnelle et les accords égalité femmes / hommes.

## 3- L'amélioration de la qualité de l'emploi et l'effectivité du droit

sont essentiellement assurés par l'information des usagers ainsi en 2014 se sont 9 520 personnes qui ont été reçues, 13 172 ont été renseignées par téléphone et 2 262 réponses ont été faites par courriel.

## 4- La lutte contre le travail illégal

sous ses différentes formes représente une action importante notamment avec l'augmentation des travailleurs détachés.

Derrière ces actions il y a des dizaines de journées d'information, des opérations de contrôle qui permettent aux agents de l'inspection du travail de conseiller les entreprises qui ne respectent pas les textes, par méconnaissance et sanctionner celles qui commettent de réelles infractions en connaissance de cause.

C'est la grande difficulté des agents, apprécier les raisons d'une infraction, en mesurer les conséquences afin d'user de leurs pouvoirs de façon adaptée.



### Réception du public et adresse :

#### DIRECCTE PACA, UD 06

Immeuble Porte de l'Arenas

Entrée B - 3ème étage

455 Promenade des Anglais

CS 43311 - 06206 Nice cedex 3

Accès transports en commun : SNCF Gare St-

Augustin Bus lignes 9, 10 ou 23, Arrêt Arenas

**Accueil général du public** sans rendez-vous du lundi au vendredi de 09h00 à 15h30.

**Standard** : accueil téléphonique du lundi au vendredi de 09h00 à 16h15.

Tél. : 04 93 72 76 00

Fax : 04 93 83 66 90

[direccte-paca-ut06.direction@direccte.gouv.fr](mailto:direccte-paca-ut06.direction@direccte.gouv.fr)

### Renseignements sur la réglementation du travail :

**Réception du public** de 09h00 à 15h30 du lundi au jeudi et de 09h00 à 11h45 le vendredi.

**Accueil téléphonique** au 04 93 72 49 49 de 8h15 à 10h15 et de 14h15 à 16h15 du lundi au jeudi et de 8h15 à 10h15 le vendredi.

En cas d'occupation, pour obtenir un renseignement spécialisé, merci d'appeler " allô service public " au 3939 de 8h30 à 20h00 du lundi au vendredi et de 8h30 à 18h00 le samedi.

### Pour plus de renseignements :

<http://paca.direccte.gouv.fr/alpes-maritimes>

## SOMMAIRE

|   |        |
|---|--------|
| La parole au directeur, responsable de l'Unité Départementale des AM de la DIRECCTE PACA----- | page 2 |
| Rencontre avec un mandataire de l'UPE06-----  | page 3 |
| La parole à... Laurent Pina, Directeur adjoint, responsable d'unité de contrôle-----          | page 4 |
| Philippe GAUTIER : Lutter contre la concurrence sociale déloyale -----                        | page 6 |
| Témoignage : un employeur rassuré par son inspecteur du travail -----                         | page 7 |
| Témoignage de Didier VETTESE, Directeur adjoint, responsable d'unité de contrôle-----         | page 8 |
| Les Matinales RPS : La parole à Mireille CROVILLE, Directrice adjointe du travail-----        | page 9 |

