

Rencontre SOMETRAV du 29 Septembre 2015

« Les Ecrits en Médecine du Travail : Traçabilité et Implications Juridiques »

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Organisation - Missions - Prérogatives

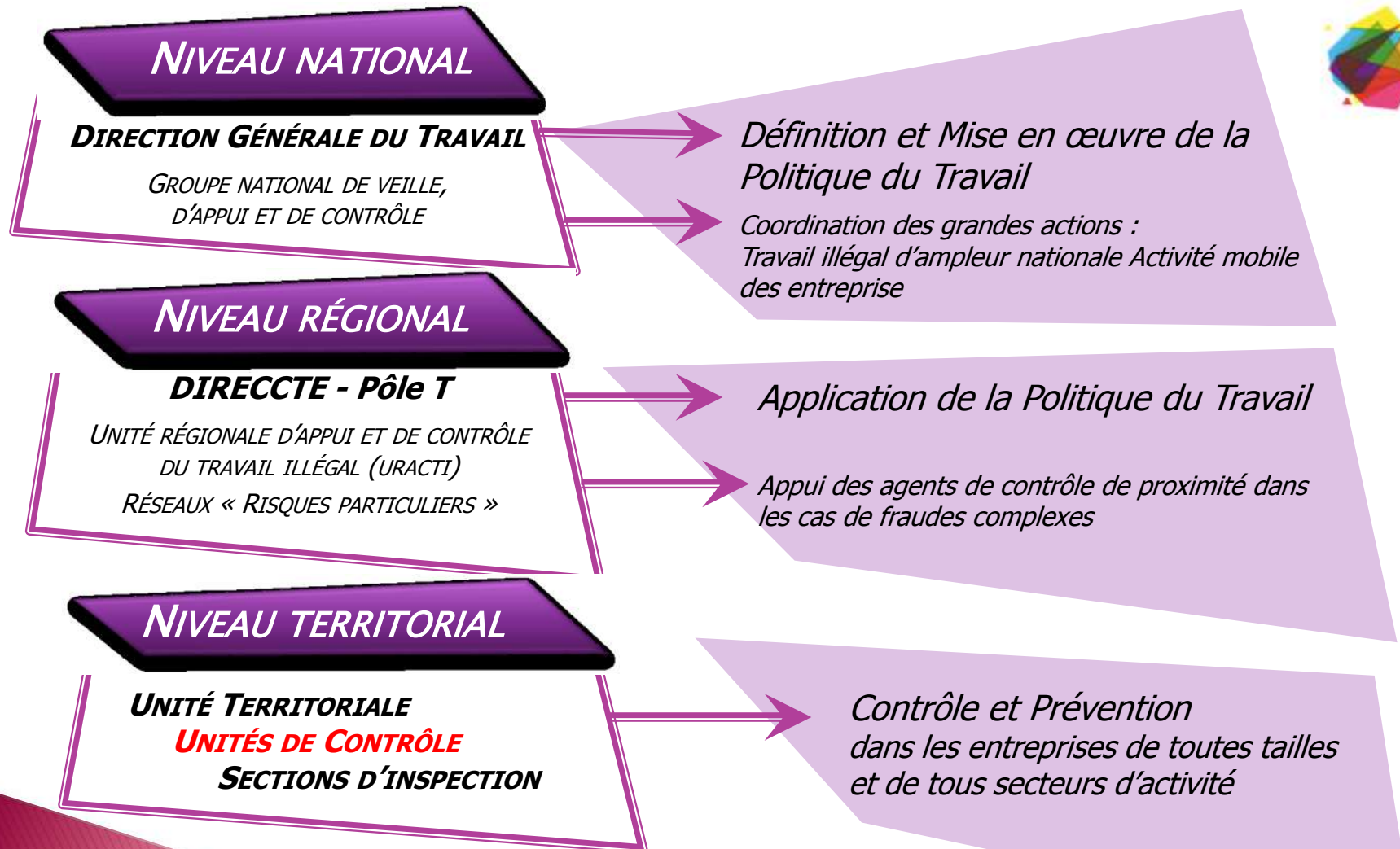
EXEMPLES CONCRETS d' ACTIONS CONJUGUEES
de l'IT & du MT
en Prévention des Risques Professionnels



Hélène BEUCARDET - Inspectrice du Travail - DIRECCTE PACA

Le Système d'Administration du Travail

Une Nouvelle Organisation



Le Pôle Travail en PACA

Pôle Travail

Effectifs ⇒ Niveau Régional : **22** Agents
Niveau Territorial : **330** Agents

Unités Territoriales

6 UT ⇒ **7** Sites

↘ Unités de Contrôles

18 Unités de Contrôles

157 Sections d'Inspection en PACA



Les Unités de Contrôle en PACA

04 ⇒ **1 UC**

↪ **5 Sections**

05 ⇒ **1 UC**

↪ **6 Sections**

06 ⇒ **4 UC**

↪ **33 Sections**

13 ⇒ **6 UC**

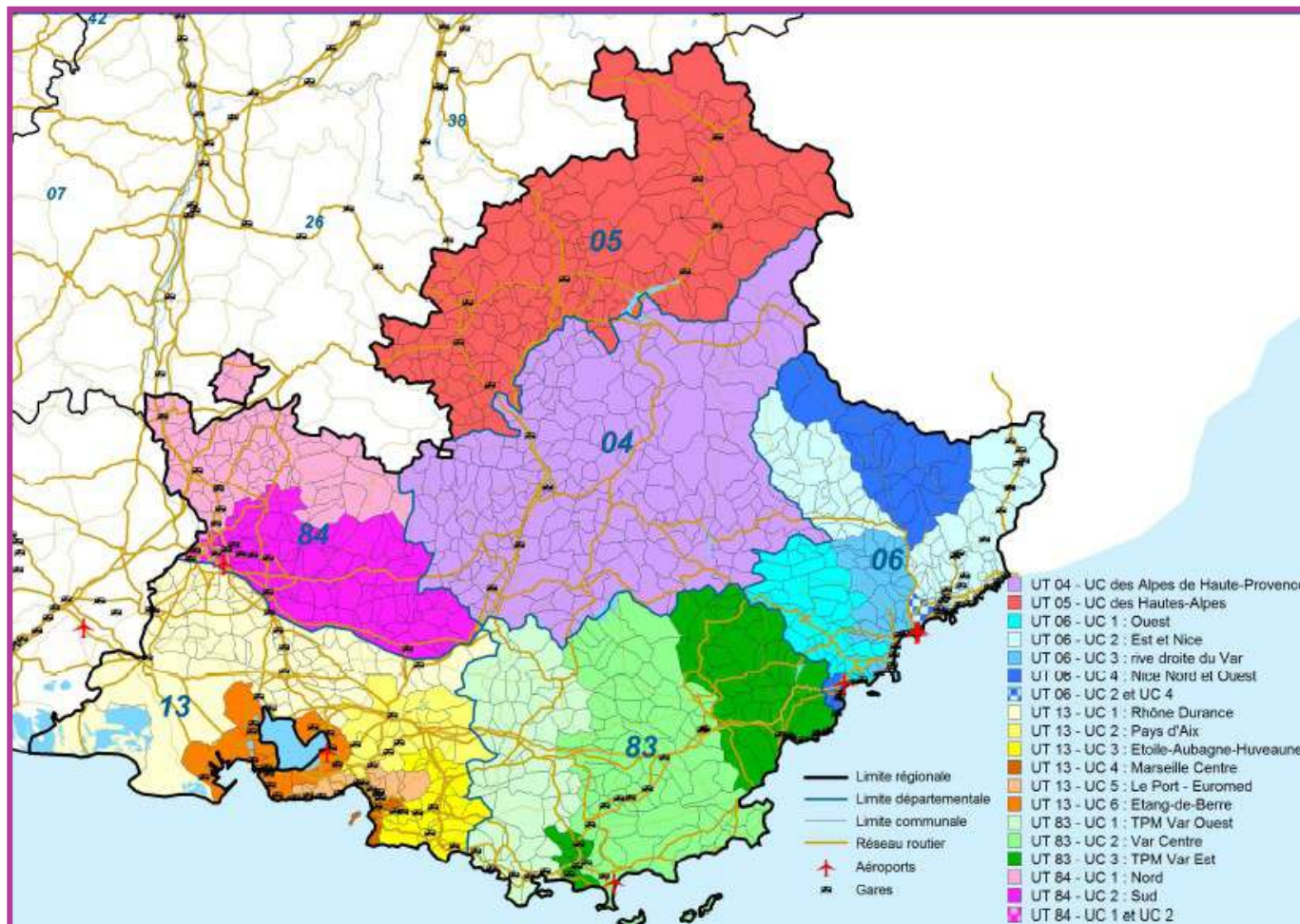
↪ **66 Sections**

83 ⇒ **3 UC**

↪ **27 Sections**

84 ⇒ **2 UC**

↪ **20 Sections**



La Section d'Inspection du Travail

- ▶ Est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise
- ▶ A une compétence pour l'ensemble des activités
(y compris l'Agriculture, les Affaires Maritimes et les Transports)
- ▶ Une compétence géographique territoriale

Quelques chiffres Nationaux *

1,80 millions d'Entreprises assujetties à contrôle de l'IT
18,2 millions de Salariés concernés

** Rapport sur l'Inspection du Travail en France en 2013*

**En PACA 154 000 Entreprises
et 1,23 millions de salariés ***

** L'Inspection du Travail et la Politique du Travail
au sein de la DIRECCTE PACA Année 2013*

L'Inspection du Travail

- ▶ Se caractérise par sa compétence généraliste
- ▶ Veille au respect des conditions de travail et d'emploi des salariés
- ▶ Aborde la prévention des risques professionnels dans une démarche globale intégrant toutes les composantes du travail (*organisationnelle, personnel et technique*)
- ▶ Tient un rôle de conseil et d'information
- ▶ Assure la protection, l'accompagnement et l'information des représentants du personnel



L'Inspection du Travail

- **95 000** Questions traitées par les Services de Renseignements aux usagers
 - **22 300** Interventions en entreprises
 - **115 000** Infractions constatées
 - **475** Arrêts Temporaires d'Activité BTP
 - **700** Demandes de mise en conformité
 - **630** Procès Verbaux (*dont la moitié en hygiène sécurité*)
- **438** Enquêtes d'Accident du Travail réalisées par l'IT (*dont 20 AT mortels et 71 AT graves*)

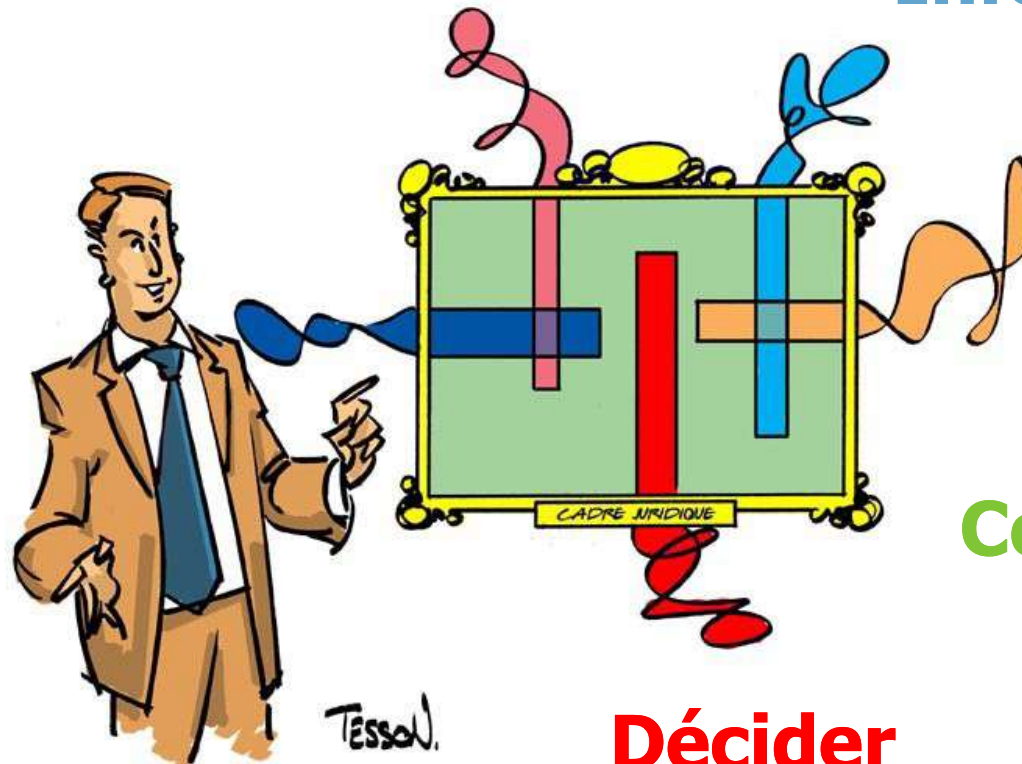
Les Missions de l'Inspection du Travail

Contrôler

Informer

Conseiller

Alerter



Concilier

Décider

La Mission de Contrôle

- ▶ Ce contrôle vise au respect de l'application du droit du travail dans tous ses aspects
 - Santé et Sécurité
 - Durée du travail & Salaire
 - Respect des droits fondamentaux (*Discrimination, Vidéosurveillance*)
 - Contrat de travail (*CDD, Temps Partiel ...*)
 - Travail illégal
 - Fonctionnement des institutions représentatives du personnel (*Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel...*)



La Mission d'Information et de Conseil

- ▶ Dans le cadre de permanences et de visites d'entreprises , l'Inspecteur du Travail conseille
 - ↳ Les **Employeurs**,
 - ↳ Les **Salariés** et les **Représentants du Personnel** sur leurs droits et obligations et sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales (*accessibilité à la loi*) afin d'assurer l'application effective de la législation
- ▶ Rôle de conciliation amiable entre les parties dans le cadre des conflits collectifs de travail
- ▶ L'inspection du travail n'est pas habilitée à régler les litiges relatifs au contrat de travail, seul le **Conseil de Prud'hommes** est compétent dans ce domaine.

Les Moyens et Prérogatives de l'IT



Moyens d'action

Moyens d'investigation

Moyens de contraintes

Les Moyens d'Actions

▶ La Visite d'Inspection

systematique ou ponctuelle à l'occasion d'un problème particulier ou d'une action définie

Droit d'entrée librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans les locaux de travail et sur les chantiers

Droit de circuler librement à l'intérieur de l'entreprise

Droit de visiter les locaux dans lesquels les salariés travaillent, circulent ou séjournent

Les Moyens d'Investigation

Droit de communication et d'expertise

Possibilité de se faire présenter, au cours des visites, l'ensemble des livres, registres et documents obligatoires

Droit d'interroger

Soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise et les personnes rémunérées ou présumées l'être dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé et de **contrôler leur identité** et leur adresse

Les Moyens de Contrainte

Les Observations (*rappel des règles en vigueur*)

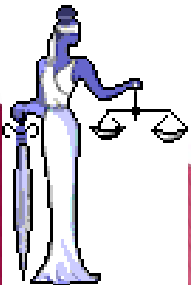
La Mise en Demeure – *préalable obligatoire au procès-verbal*
– *du DIRECCTE (absence de texte spécifique)*

La Demande de Vérification par un organisme agréé
(*installation électrique, équipement de travail, mesures de bruit, luminosité, concentration poussières, substances CMR, fonctionnement des installations de ventilation...*)

Le Référé devant le TGI
(*risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique*)

L'Arrêt de Travaux (*Danger grave et imminent - Amiante, chute de hauteur, risque d'ensevelissement, CMR*)

Procès Verbal (*mesure coercitive des constats d'infractions pénales*)



Le Pouvoir de Décision

- ▶ 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

Ainsi par exemple :

- Le licenciement des salariés protégés (*délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...*), *des conseillers prud'hommes, des médecins du travail,...*
- Certaines dérogations relatives à la durée du travail et à certaines interdictions (*mise en place d'horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel, dérogations au travail des jeunes*)
- Le règlement intérieur (*retrait de clauses illicites*)

Les Obligations des Agents de Contrôle

- ▶ En contrepartie des pouvoirs exorbitants du droit commun qui leurs sont confiés, les inspecteurs du travail sont tenus au respect d'**Obligations de nature déontologique et pénale**, issues de la prestation de serment
 - propres à assurer l'exercice de leurs missions en toute indépendance, discrétion, impartialité
 - et, d'une manière générale, à garantir la confiance nécessaire des employeurs comme des salariés.

Les Obligations des Agents de Contrôle

10 principes de déontologie

- ▶ **L'impartialité** *«attitude excluant, dans l'exercice de la fonction, toute manifestation de préjugés, de parti pris ou d'esprit partisan dans le comportement, les paroles et les actes.*
- ▶ **L'indépendance** *«stabilité d'emploi, indépendant de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue"*
- ▶ **La libre décision** *«l'agent de contrôle a le choix de ses modalités d'action.»*
- ▶ **Le devoir d'information** *« fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales »*
- ▶ **La réserve et l'expression publique** *«nécessité d'observer une certaine retenue dans l'expression publique des opinions, notamment politiques.»*

Les Obligations des Agents de Contrôle

10 principes de déontologie

- ▶ **La confidentialité des plaintes** «*la source de toute plainte doit être traitée comme absolument confidentielle* »
- ▶ **Le secret professionnel** «*ne point révéler les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions*».
- ▶ **La discrétion professionnelle** «*pour tous les faits, informations et documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions* »
- ▶ **La diligence normale** «*niveau d'attention et de réactivité dont doit faire preuve un service ou un professionnel dans l'exercice de ces missions* ».
- ▶ **La probité** «*interdiction d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous son contrôle*».

La Protection des Agents de Contrôle

- ▶ Lors de l'exercice de leurs missions, les agents de contrôle sont exposés à des risques :
 - Obstacles aggravés,
 - Outrages, menaces,
 - Violences verbales ou physiques
- ▶ Toute atteinte de ce type est pénalement sanctionnable
- ▶ Protection fonctionnelle contre les outrages, violences et tout obstacle à l'accomplissement de leurs missions

**EXEMPLES CONCRETS
d' ACTIONS CONJUGUEES
de l'Inspection du Travail
& du Médecin du Travail
en Prévention des Risques Professionnels**

Exemple 1 – Risque Chimique

- ▶ Risque chimique lié à la détergence et au nettoyage des locaux dans une entreprise de 1500 salariés répartis en petites structures de 10 à 20 salariés en France.

Changement d'actionnaires, un seul CHSCT

- ▶ Le CHSCT, instance de consultation et de contreproposition dans lequel l'IT et le MT sont membres de droit, a facilité les échanges entre l'IT et les MT et une compréhension globale du contexte, des enjeux.
- ▶ Dans un premier temps, face à une direction « *récalcitrante* », il a fallu démontrer que les nouveaux protocoles présentaient un risque réel pour la santé de 450 salariés.



Exemple 1 – Risque Chimique

- ▶ Les MT alertent la Direction sur l'absence d'évaluation du risque chimique. L'entreprise passe outre et déploie sur toutes les structures les nouveaux protocoles non évalués très rapidement
- ▶ 7 AT surviennent (*syndrome ébrieux narcotique, brûlures cutanées, œdème de la glotte*)
- ▶ Tous sont analysés en CHSCT et par les MT du point de vue étiologique.
- ▶ Les MT sollicitent l'expertise de l'INRS pour une analyse toxicologique et démontrent ainsi , dans ce contexte de déni, le lien entre les nouveaux produits chimiques, leur condition d'utilisation et la survenance des AT



Exemple 1 – Risque Chimique

- ▶ Mis en difficulté en séance de CHSCT par la Direction, l'IT rappelle le rôle, les prérogatives, la protection des MT et contribue à renforcer ainsi leur indépendance
- ▶ Parallèlement, un Procès verbal est dressé par l'IT avec condamnation des chefs de défaut d'évaluation du risque chimique et de formation à la sécurité.
- ▶ Prise de conscience :
 - Les produits chimiques dangereux sont retirés,
 - Le service QHSE est créé ,
 - Une évaluation sérieuse des produits de nettoyage et de détergence est effectuée,
 - De nouveaux protocoles sont définis en lien avec les MT au titre de leur mission de conseil.



Exemple 1 – Risque Chimique

- ▶ Dans cette phase d'accompagnement au changement :
 - Les Médecins du Travail analysent les FDS
 - Ils conseillent l'employeur sur les conditions d'utilisation des produits chimiques (*EPI, centrale de dilution, pulvérisation proscrite*)
 - Ils visitent les sites régulièrement.
 - Les salariés font l'objet d'une surveillance médicale renforcée.

En conclusion

Ce cas concret illustre comment, grâce à nos compétences mutuelles, face à un risque émergent difficile à objectiver, nous pouvons ensemble contribuer à améliorer la prévention des risques et la santé des salariés.



Exemple 2 – Risque Psychosocial

- ▶ Une Entreprise industrielle de 25 salariés appartenant à un Groupe français, dans le secteur pharmaceutique.
- ▶ Lors de l’instruction d’un dossier individuel et du recueil de plusieurs témoignages par l’IT, un constat se dessine :
 - ↳ *Absentéisme important, pleurs, cris, invectives, peur de perdre son emploi, influence des rumeurs, sentiment de gestion arbitraire par les salariés*
- ▶ L’ IT objective le risque au moyen d’indicateurs :
 - ↳ Nombre d’inaptitude,
 - ↳ Nombre de visites à la demande des salariés,
 - ↳ Fiche d’Entreprise,
 - ↳ Lettre d’alerte du MT à la Direction de l’entreprise sur ce risque professionnel



Exemple 2 – Risque Psychosocial

- ▶ Les DP mentionnent dans leurs doléances l'état de mal être de la grande partie du personnel qui n'y croit plus

Et pourtant, rien ne se passe

- ▶ Face à ce déni, et compte tenu de l'acuité de ce risque, l'IT décide d'avoir recours à la contrainte juridique par la voie de l'injonction de faire.
- ▶ La Direction est mise en demeure d'évaluer le risque psychosocial dans un certain délai, avec présentation des bilans d'étape à l'IT, des conclusions et des pistes de travail qui seront contenues dans un plan d'action.



Exemple 2 – Risque Psychosocial

- ▶ La DG a décidé de recourir aux services d'un consultant référencé par la DIRECCTE PACA, la CARSAT et l'ARACT.
- ▶ La phase de diagnostic a duré quatre mois sur la base de questionnaires, d'entretiens individuels et semi collectifs.
- ▶ Les conclusions ont été présentées au MT et à la direction par le consultant .
- ▶ Le MT a pu analyser, conseiller sur la pertinence des choix retenus dans un climat plus serein, d'écoute et de compréhension.
- ▶ La DG nous a rencontré et a reconnu l'utilité et la pertinence de la démarche.



**Merci
de votre attention**