

L'INSPECTION DU TRAVAIL, L'ENTREPRISE ET LES DROITS DES TRAVAILLEURS

IV. L'avenir de l'inspection du travail : qu'attend-on de l'inspection du travail ?

Pour une inspection du travail, bien commun des salariés

par Paul-Éric DROSS, Directeur adjoint du travail

PLAN

- I. Une posture singulière, source de l'indépendance
- II. L'indépendance, condition d'une posture singulière

Esquissons une analogie. Le médecin entretient avec son patient un colloque singulier. Eh bien, nous pensons que l'inspecteur du travail a, avec l'entreprise, une posture singulière. Bien sûr, lorsque nous évoquons la notion d'entreprise, il s'agit dans notre esprit de l'ensemble des parties prenantes internes réunies au sein de l'organisation en vue de l'acte de produire. Ainsi, le terme d'entreprise recouvre tout autant l'employeur, les salariés, les représentants du personnel que les organisations syndicales.

I. Une posture singulière, source de l'indépendance

Cette posture singulière tient tout d'abord à deux caractéristiques essentielles de l'action de l'inspecteur du travail : son extériorité et sa permanence.

L'inspecteur du travail, s'il est acteur et, finalement, l'une des parties prenantes, n'en demeure pas moins extérieur à l'entreprise, à sa réalité, à savoir au « procès de travail » qui s'y déroule, au sens économique de cette expression. Mais il est le seul à avoir ce regard extérieur, et pourtant si proche de l'entreprise, sur la réalité des relations de travail. Cette proximité physique est, pour nous, une condition essentielle de l'efficacité de son action.

Mais, surtout, l'action de l'inspecteur du travail va se caractériser par la permanence. Et c'est là une très grosse différence avec l'intervention du Conseil des prud'hommes, autre acteur ayant à connaître aussi des relations du travail et du « procès de travail ».

En effet, le Conseil des prud'hommes a une connaissance et une intervention ponctuelles, à chaque fois qu'il doit dénouer un litige entre un salarié et une entreprise. Chaque affaire jugée est différente, et pourtant, la même entreprise peut se retrouver de manière récurrente devant les mêmes juges par le jeu des règles de compétence territoriale.

Bien évidemment, le Conseil des prud'hommes ne saurait tirer argument, dans les motifs de sa décision,

de la connaissance qu'il peut avoir de l'entreprise, acquise dans de précédents litiges, au nom de l'impartialité du juge. Pourtant, les conseillers ne peuvent ignorer qu'ils voient la même entreprise revenir inlassablement à chacune de leurs audiences, entreprise, à l'évidence, peu soucieuse du respect du droit du travail. Il n'empêche, ils ne peuvent exciper de cette seule appréciation pour reconnaître plus facilement la cause réelle et sérieuse, ou bien encore augmenter, en quelque sorte, le « quantum » des dommages et intérêts accordés au salarié en guise de « peine privée » à l'encontre de l'employeur accoutumé à bafouer le droit du travail. On ne peut que regretter cette amnésie obligée du juge prud'homal au nom des principes du procès équitable : à quand une sorte de « récidive légale » en droit du travail, pas seulement devant le Tribunal correctionnel, mais aussi devant le Conseil des prud'hommes, ou bien encore un système de bonus-malus pour l'employeur peu soucieux du respect du droit et qui se comporte, depuis des années, si mal envers ses salariés ? Et finalement, en droit, même si cela peut être un peu différent en fait, une décision du Conseil des prud'hommes est toujours une décision « spot », un processus sans mémoire. À aucun moment le juge prud'homal ne peut mettre en perspective le respect du droit du travail au travers des diverses affaires dont il a pu connaître mettant en cause la même entreprise.

Il en va tout autrement de l'inspecteur du travail. Lui aura l'occasion d'aller, de manière répétée, dans l'entreprise, qu'il agisse dans le cadre d'un contrôle particulier en matière d'hygiène et sécurité, par exemple, ou bien encore lors d'une enquête contradictoire. Il aura affaire souvent aux mêmes acteurs de l'entreprise. Ainsi, l'inspecteur du travail va finir par acquérir une connaissance continue et finalement intime de l'entreprise. Il en connaîtra les lieux, les machines et les hommes. De plus, n'oublions pas que l'inspecteur du travail a, à son bureau, par-devers lui, le dossier de l'entreprise alimenté depuis des années, l'histoire, en quelque sorte, de l'entreprise, tant en ce qui concerne les relations individuelles que collectives.

C'est finalement cette connaissance de l'entreprise dans la durée, dans son intimité, qui nous semble être la véritable source de l'indépendance de l'inspecteur du travail. Ainsi, la principale manifestation de cette indépendance est de pouvoir choisir la peine la plus adéquate au manquement constaté. L'inspecteur du travail est libre, pour un même manquement, de faire une observation, un rappel à la loi en quelque sorte, de mettre en demeure, de dresser procès-verbal ou bien encore, dans certains cas, de saisir le juge des référés. Cette indépendance dans le choix de la sanction ne peut se justifier justement que par la connaissance que l'inspecteur du travail a de l'entreprise dans le temps, la durée et au travers de ses diffé-

rents acteurs. Finalement, l'inspecteur du travail a une double perspective de l'entreprise, qu'il est le seul à avoir, à la fois transversale par l'écoute des divers acteurs et longitudinale par sa connaissance de l'entreprise dans la durée.

Ainsi, l'inspecteur du travail n'hésitera pas à dresser un procès-verbal à l'encontre d'une entreprise qui a l'habitude de bafouer sans vergogne les règles les plus essentielles du droit du travail. Par contre, l'entreprise qui a manqué à l'une de ses obligations, mais qui est, le plus souvent, respectueuse du droit du travail, se verra faire l'objet d'une simple observation. Il est très fréquent, dans des échanges des inspecteurs du travail et des représentants du parquet, que les inspecteurs du travail essaient de convaincre leurs interlocuteurs pour éviter le classement sans suite que, s'ils en sont arrivés à dresser procès-verbal c'est qu'ils avaient épuisé toutes les autres formes de sanctions possibles. Il s'agit, en quelque sorte, de l'ultime sanction après avoir essayé toutes les autres. Dès lors, ce que d'aucuns pourraient considérer comme une inégalité devant la loi, plus précisément devant la sanction, n'est en réalité qu'une prise en compte de l'histoire de l'entreprise par l'inspecteur du travail et de l'état des relations sociales au sein de celle-ci. Ce n'est ni plus ni moins qu'une mise en perspective du respect du droit par l'entreprise, l'appréciation de l'application du droit du travail dans la durée.

II. L'indépendance, condition d'une posture singulière

L'inspecteur du travail doit utiliser cette indépendance, mais cette fois-ci dans le sens de pouvoir aller et venir librement dans l'entreprise, de pouvoir se rendre au plus près des acteurs, à leur poste de travail, sur la chaîne de production, de les interroger, de les écouter. L'inspecteur du travail doit s'imprégner de l'entreprise, de ses lieux, en quelque sorte se laisser envahir et sentir la réalité des relations au sein de celle-ci, afin d'accéder à cette posture si singulière évoquée précédemment, et qui nous semble essentielle à l'effectivité de l'action de l'inspection du travail.

Il doit se laisser emporter au travers des échanges avec les différents acteurs au sein de l'entreprise ou lors de ses permanences, notamment sur les processus de production, les modes de management et leurs évolutions, leurs mutations et leurs conséquences en termes de relations sociales, d'éventuelles tensions et des conditions de travail. Si l'inspecteur du travail est un acteur extérieur à l'entreprise, il ne doit surtout pas y demeurer un étranger, au risque de perdre toute légitimité dans son action.

Ainsi, l'inspecteur doit avoir une écoute toute attentive aux acteurs, aux différentes parties prenantes. C'est à cette seule condition qu'il pourra appréhender la réalité du « procès de travail ». L'inspecteur du travail ne peut agir utilement que s'il prend en compte l'entreprise dans sa globalité comme organisation, mais aussi comme lieu d'antagonismes, de conflits, quelquefois même de souffrances : les rapports de forces, les mutations des processus de production, les innovations managériales et autres stratégies d'entreprise mises en œuvre.

Quoi de plus instructif, en effet, et de plus nécessaire pour l'inspecteur du travail, que ces permanences durant lesquelles il reçoit les salariés, les organisations syndicales, pour mieux comprendre la réalité des relations de travail et finalement l'entreprise ? Ainsi, par exemple, l'inspecteur du travail a souvent été interpellé ces dernières années sur les nouvelles méthodes de management : les méthodes de gestions dites du « six sigma », du *lean management* ou la gestion par projet, ou bien encore sur l'éclatement des processus de production et les recentrages sur

les cœurs de métier. Tous phénomènes qui vont avoir des effets directs sur les conditions de travail et, finalement, sur l'application du droit du travail, et qu'on ne peut véritablement appréhender en dehors de l'entreprise.

Ainsi, pour rebondir sur notre analogie du début, à l'instar du médecin envers son patient, l'inspecteur du travail doit se laisser envahir par l'intimité de l'entreprise. Comment peut-il, en effet, comprendre un projet de restructuration et ses incidences sociales s'il n'a pas compris les décisions stratégiques et opérationnelles mises en œuvre dans l'entreprise, et les réactions et oppositions que ces choix peuvent faire naître chez les salariés et les organisations syndicales ?

Il nous semble essentiel que l'inspecteur du travail se laisse imprégner par ces réalités de l'entreprise, ces transformations, ces mutations et qu'il intériorise cette réalité dans son action, plutôt que de faire une application aveugle du droit du travail sans tenir compte de cette réalité. Si l'on ne prend pas en compte ces évolutions, l'inspecteur du travail risque d'être

toujours à contretemps. Le droit par construction est le plus souvent en retard par rapport à l'évolution et à la réalité des faits.

Encore une fois, l'inspecteur du travail ne doit pas être un étranger à l'entreprise. Il fut un moment de l'histoire de l'inspection du travail où l'on s'est interrogé pour savoir si l'inspecteur ne devait pas être élu parmi les salariés. Ce n'est pas le cas, l'inspecteur du travail est un fonctionnaire ; pour autant, il est essentiel qu'il demeure en prise avec la réalité du « procès de travail ».

C'est finalement cette indépendance, assurée par les conventions de l'OIT, qui permet à l'inspecteur du travail de conserver cette posture si singulière vis-à-vis de l'entreprise et de ses acteurs.

Finalement, au-delà d'une présentation dialectique quelque peu simpliste, il nous semble qu'indépendance et posture singulière sont deux réalités consubstantielles qui conditionnent l'efficacité de l'inspection du travail, conçue comme l'ultime rempart aux atteintes à la dignité de l'homme au travail.

Paul-Eric Dross

DROIT DU TRAVAIL (9^{ème} édition)

par *Elsa Peskine et Cyril Wolmark*



Dalloz coll. Hypercours – 2014
744 pages
ISBN13 : 978-2-247-13701-5
34 euros

Le droit du travail régit le travail salarié, c'est-à-dire l'emploi et la vie professionnelle de la très grande majorité des personnes. Placé au centre de la vie économique et politique d'un pays, il ne se passe pas de semaine sans que, par un licenciement collectif, une grève, une restructuration ou une loi nouvelle, il ne fasse parler de lui. Cet ouvrage donne une vision claire et précise de l'ensemble de la matière recouvrant tant les relations individuelles que les relations collectives du travail.

I. Situer le droit du travail

Ouvertures / Domaine / Sources

II. L'accès à l'emploi

Le recrutement / Conclusion du contrat

III. Les formes contractuelles

CDD / Les relations triangulaires de travail / Le contrat de travail à temps partiel

IV. Le pouvoir de l'employeur

Pouvoir disciplinaire / Pouvoir normateur / Pouvoir et contrat / Pouvoir et droits fondamentaux

V. Le rapport de travail

Le salaire / Le temps de travail / La santé et la sécurité au travail

VI. Le contrat préservé

La suspension du contrat de travail / Transferts d'entreprise

VII. L'emploi perdu

Qualification de la rupture / Droit commun du licenciement / Les motifs personnels de licenciement / Le licenciement économique

VIII. Les salariés coalisés

La grève / Le syndicat

IX. Les conventions collectives

Formation et champ d'application / Modification et destruction des conventions collectives / Les conventions collectives parmi les sources du droit du travail

X. Les délégués des travailleurs

Diversité des délégués / Désignation et élection des représentants

XI. La puissance publique

L'inspection du travail / Le conseil de prud'hommes