

Contrôle des Direccte lors de suppressions d'emplois

NDLR. Ces deux courriers émanant de Direccte ont retenu notre attention par la qualité et la précision de leur contenu. Le premier concerne un PDV « autonome » dans le secteur de la Métallurgie, le second est une injonction portant sur un PSE dans un groupe de services concédés par les collectivités territoriales.

Pour une vue d'ensemble sur le nouveau régime des licenciements collectifs, on se reportera à : M.-C. Sarrazin et A. Denis « Plan de sauvegarde de l'emploi : le droit public s'invite à la table des négociation », Dr. Ouv. 2014 p.347 et 404 ainsi que M. Carles « PSE : nouveaux recours, premier bilan », RPDS 2014 p.361.

Objet : Projet Plan de départs volontaires autonomes visant à la suppression de 42 postes sur le site de l'entreprise P. situé à L.-B.

Monsieur le Directeur des Ressources humaines,

Vous avez déposé, le 20 octobre 2014, sur le portail public des PSE, un dossier de PSE référencé au n° 1720.

Dans ce cadre, des échanges ont eu lieu avec l'Unité territoriale de L. :

- À votre demande, le 7 octobre dernier, dans le bureau de M. G., Direccte Centre, en présence de Madame P., responsable du pôle 3e à l'UT 41 et de M. G.-M., inspecteur du travail en charge des restructurations des entreprises. Vous étiez accompagné de Madame G., directrice des relations du travail, et de Monsieur C., du cabinet Altedia. Vous nous avez alors exposé le projet de réorganisation décidé au niveau du groupe P. et son impact au niveau de l'activité du site de L.-B., qui vous ont conduit à envisager la mise en place d'un plan de départs volontaires autonomes dans le cadre d'un PSE en vue d'aboutir à la suppression de 42 emplois.
- Le 6 novembre dernier, par conférence téléphonique, nous avons également fait un point sur l'évolution de vos négociations et le climat social de P. à L.-B. S'agissant du contenu du projet de PSE, nous vous avons indiqué laisser les négociations se dérouler. Toutefois, afin d'éviter que nous ne vous adressions des observations trop tardivement, nous vous avons invité à nous adresser un document permettant de faire un point sur l'avancée des négociations en cours. Ce document ne nous est pas parvenu.

Ainsi, à ce jour, les documents suivants ont été déposés sur le Système d'Information Homologation des PSE :

- Les PV des dernières élections professionnelles
- Convocation et ordre du jour du CCE en vue de la réunion extraordinaire du 17 octobre 2014
- Convocation et ordre du jour du CE en vue de la réunion extraordinaire du 20 octobre 2014
- Accord sur les dispositions en cas de licenciements collectifs pour motif économique de + 9 salariés
- Projet de livre II tel que présenté aux CCE et CE lors de la R1
- Projet de livre I tel que présenté aux CCE et CE lors de la R1
- La convocation et l'ordre du jour du CHSCT en vue de la réunion extraordinaire du 21 octobre
- La note d'information du CHSCT

La lecture de ces documents appelle de ma part les observations et avis suivants :

• Sur la procédure :

Les convocations et ordre du jour du CE et du CHSCT ne comportent pas de date qui permette à l'administration de s'assurer de l'envoi desdits documents dans les délais impartis. Je vous demande donc de veiller à intégrer ces éléments dans les prochains envois et de me préciser, dans votre réponse, les dates effectives de communication des convocations et ordres du jour susvisés.

Par ailleurs, l'ensemble de la procédure est notée comme étant strictement confidentielle en vertu des dispositions de l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Or, une information ne peut être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise.

De plus, **une information ne peut être confidentielle que si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise**. Il peut, par exemple, s'agir des résultats commerciaux, des études de marché, des projets de nouveaux produits, des projets de restructuration, etc. En revanche, une information relative à d'éventuels licenciements collectifs ou à une compression d'effectifs pourrait difficilement rester secrète dans l'entreprise (JO déb. Sénat, 29 avr. 1966, p.420) ;

Ainsi, autant il paraît compréhensible que le volet économique (livre II) fasse l'objet d'une clause de confidentialité, autant il paraît abusif d'étendre ladite clause au contenu du livre I. En effet, sur ce point, les représentants du personnel au CE, membres élus, ont vocation à échanger avec les salariés sur les propositions qui leur sont faites, notamment en termes de reclassements internes, externes, etc. J'ajoute que l'existence même du PSE et le volume des emplois supprimés sont maintenant publics.

À ce titre, une jurisprudence récente (Cass. Soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270 – NDLR : rejet du pourvoi à l'égard de CA Paris 11 mars 2013, Dr. Ouv. 2013 p.699 n. A. Mazières) précise que placer l'intégralité des documents adressés au CE sous le sceau de la confidentialité, sans justifier de sa nécessité, constitue une atteinte manifestement illicite aux prérogatives du comité qui doit être réparée par la reprise intégrale de la procédure de consultation.

La confidentialité doit donc être levée sur ces points.

- **S'agissant des éléments transmis à l'administration**

Je vous rappelle que l'article L.1233-48 du Code du travail dispose que : « *L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur convocation aux réunions prévues par les articles L. 1233-29 et L. 1233-30 est communiqué simultanément à l'autorité administrative.* »

L'employeur lui adresse également les procès-verbaux des réunions. Ces procès-verbaux comportent les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel. »

- **À ce jour, aucun procès-verbal des réunions tant du CE que du CHSCT ne nous a été communiqué.**

Par ailleurs, je vous invite à me communiquer l'état d'avancement des négociations à ce jour.

- **S'agissant du contenu du projet de Plan de sauvegarde de l'emploi**

La lecture du projet de livre I appelle de ma part les observations suivantes :

- **Catégories socioprofessionnelles**

Leur définition paraît beaucoup trop fine et aboutit à des catégories dans lesquelles l'ensemble des salariés sont concernés par le projet de restructuration. Je vous rappelle donc que les catégories de salariés concernées par les mesures du plan de départs volontaires doivent être définies de façon objective afin de ne pas cibler de façon précise les salariés. **À défaut, les salariés concernés ne pourraient se porter réellement volontaires et le caractère « volontaire » du départ pourrait être requalifié en « départ contraint », compromettant par là même la validation de votre projet.**

Pour rappel, selon la jurisprudence : deux opérateurs dont les intitulés d'emploi sont différents, mais dont le suivi d'une formation d'une durée inférieure ou égale à 2 mois permet de passer d'un poste à l'autre, sont considérés comme appartenant à la même catégorie professionnelle. Ainsi, une catégorie socioprofessionnelle s'entend d'un ensemble de personnes partageant un même niveau de qualification et pouvant occuper le même poste de travail au moyen, si besoin, d'une simple formation d'adaptation au poste de travail.

Il est donc nécessaire de reprendre ou d'explicitier de manière objective votre définition des catégories professionnelles et de vérifier si elles peuvent s'étendre à d'autres postes de travail de l'entreprise. **Ce point nous paraît crucial pour assurer un suivi efficace et éviter au maximum les difficultés d'exécution et d'interprétation du plan de départs volontaires lors des commissions de suivi.**

- **Critères d'ordre**

Si aucun critère d'ordre n'est défini dans votre PSE, celui-ci étant basé uniquement sur des départs volontaires, des critères sont à définir en cas de concurrence de départs volontaires pour une même catégorie professionnelle, par exemple.

Dans votre projet d'accord, il est prévu, comme critère de départage, que les 42 premières demandes de départ volontaire seront retenues. Ce critère ne me semble pas respecter l'esprit du départ volontaire, qui doit prévoir que seuls les projets professionnels réalistes et réalisables doivent être mis en avant.

Ainsi votre plan de départs volontaires autonomes doit encadrer précisément les modalités de mise en œuvre du volontariat, avec la fixation de critères **précis et objectifs** de validation des départs et de départage, dans l'hypothèse où il y aurait plus de candidats au départ que de départs ouverts au volontariat et prédéterminés dans le plan, de nature à assurer l'égalité de traitement entre candidatures situées dans une même catégorie ou situation et de répondre à l'exigence de reclassement des salariés concernés.

Le critère le plus pertinent pour départager les candidats reste celui de **l'état d'avancement et/ou la crédibilité du projet professionnel du salarié**. Pour être à même d'apprécier cela, il revient à l'employeur d'organiser des commissions de validation paritaires, auxquelles l'unité territoriale de la Direccte sera associée, selon un calendrier, qui permet véritablement, compte tenu du nombre de projets professionnels à examiner, de départager des salariés.

◦ **Calendrier**

Votre calendrier prévisionnel est trop imprécis. Si une date butoir pour l'ouverture du plan de départs volontaires est fixée au 31 mai 2015, avec une date limite du début du préavis fixée au 10 juin 2015, il n'est pas indiqué quand commencera cette procédure, quelles en seront les étapes, si des validations intermédiaires auront lieu, etc.

◦ **Commission de suivi**

La fréquence des réunions de la commission de suivi, le délai à respecter entre l'invitation et la tenue de la réunion seront précisés. Pour des raisons d'organisation, je vous invite à prévoir un délai de deux semaines.

Par ailleurs, les documents utilisés lors des commissions de suivi seront communiqués à ses membres au moins trois jours avant, de sorte à ce qu'ils disposent du temps nécessaire pour en prendre connaissance.

◦ **Définition des départs volontaires :**

– **Définition d'un projet individuel « réaliste et réalisable »**

Vous indiquez qu'une proposition d'emploi d'un CDD de 6 mois au moins est admise comme un projet individuel « réaliste et réalisable ». Si un CDD est admis comme étant une solution d'emploi « durable » dans les PSE, dans le cas particulier du départ volontaire, cette solution ne doit trouver à s'appliquer que dans des cas bien particuliers, à analyser en commission de suivi.

En effet, l'enjeu du processus de validation des départs volontaires est de permettre de limiter le risque que les salariés candidats au départ ne se mettent en difficulté sur le marché du travail.

Par ailleurs, vous indiquez, en page 16, que, « *après la phase de volontariat, un salarié concerné par la suppression de son poste, qui aurait formalisé un courrier de départ volontaire dans le cadre du plan et qui accepte un reclassement interne, sera considéré comme ayant renoncé à son départ dans le cadre du volontariat* ».

Cette phrase me paraît ambiguë. En effet, dans votre plan, une des modalités de départ volontaire est le reclassement interne. Par ailleurs, l'objectif

premier d'un plan de sauvegarde de l'emploi est bien de limiter le nombre de suppressions de postes. Aussi, il conviendra de préciser le sens de ce paragraphe.

En tout état de cause, il doit être clair que les reclassements internes opérés dans le cadre de ce PSE viendront en déduction de l'objectif de 42 postes supprimés.

◦ **Mesures d'accompagnement**

Les mesures d'accompagnement prévues dans votre PSE ont sans doute évolué dans le cadre de vos négociations avec les organisations syndicales.

Telles qu'elles sont présentées dans votre projet d'accord PSE, celles-ci méritent, à notre sens, des avancées significatives, notamment sur les points suivants :

– **Formations**

Vous prévoyez un budget formation de 7 970 € TTC pour des formations adaptation, 9 000 € TTC en reconversion et 15 000 € TTC pour des formations longues. Je relève que ces aides intègrent les frais annexes, tels que frais de déplacement, de restauration et d'hébergement. Ceux-ci peuvent représenter une proportion non négligeable du budget. Aussi, afin d'assurer une information transparente aux salariés volontaires au départ, il me semble important de réserver le budget formation aux seuls frais pédagogiques et de créer une enveloppe distincte pour les frais annexes.

Par ailleurs, il est préférable de prévoir la mutualisation des enveloppes de formation.

– **Création d'entreprise**

S'agissant de la prise en charge des formations professionnelles dans le cadre de la création/reprise d'entreprise, celle-ci devrait être incluse au point traitant des aides à la formation.

De plus, il paraît étonnant que ce budget formation soit limité à celui prévu pour des formations adaptation. En effet, la création d'entreprise se traduit souvent par une reconversion professionnelle.

Un budget spécifique aux créateurs ou repreneurs d'entreprises pourra également être utilement mobilisé sur des actions de formation propres à cette action : par exemple la prospection commerciale, la comptabilité d'entreprise etc.

L'objectif est alors d'assurer un accompagnement le plus efficace possible pour que, au-delà des compétences propres que pourrait avoir un salarié candidat à la création d'entreprise, il dispose également des bases indispensables à la bonne gestion de son entreprise une fois celle-ci créée. Ceci est un enjeu essentiel au regard de la forte proportion de dépôts de bilan dès les premières années d'activité.

– Congé sans solde

Vous prévoyez la possibilité pour les salariés, afin d'affiner leur projet, de bénéficier d'un congé sans solde avant la mise en œuvre du congé de mobilité. Cette mesure ne me semble pas être de nature à favoriser l'organisation de démarches permettant de finaliser le projet professionnel des salariés, puisqu'il se traduit directement par une perte de rémunération.

Je vous rappelle que la convention collective de la métallurgie prévoit, dans son article 9 relatif aux préavis, que : « Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à **s'absenter pour rechercher un emploi** dans les conditions suivantes :

*Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, **cinquante heures par mois dans le cas contraire. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.** »*

Ces dispositions semblent constituer une base de discussion plus favorable pour les salariés.

– Saisine de la commission paritaire de la métallurgie.

Cette saisine n'est pas prévue dans votre projet d'accord. Or, l'article 28 de l'accord du 12 juin 1987 de la convention collective de la métallurgie relatif aux problèmes généraux de l'emploi prévoit que : «Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera, en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités, toutes les solutions

permettant d'assurer le reclassement du personnel. (...)

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit : - (...) rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi (...); informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord. »

Si votre PSE ne se traduit effectivement pas par des licenciements économiques, puisqu'il s'agit de départs volontaires, il n'en demeure pas moins que la saisine de la commission territoriale de l'emploi de la métallurgie, en précisant les types d'emplois menacés, pourrait permettre d'augmenter les opportunités de retour en emploi pérenne pour les salariés volontaires et ayant un projet défini.

• S'agissant de l'appréciation de l'équilibre des mesures proposées dans le PSE

Vous voudrez bien m'adresser par retour du courrier un budget prévisionnel du PSE global, en incluant diverses hypothèses :

◦ Coût maximal des mesures d'accompagnement par salarié, ventilé par mesure en cas de :

- Reclassement interne
- Retour en emploi
- Formation
- Création ou reprise d'entreprise.

◦ Coût prévisionnel total à jour des indemnités légales et supra légales liées à la rupture des contrats de travail prévu au PSE

Objet : Injonction du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France dans le cadre de la procédure portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi de l'unité économique et sociale V.-G.

Monsieur le directeur général,

En date du 25 mars 2014, vous avez notifié auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France un projet de licenciement économique collectif pour l'unité économique et sociale V.-G.

Conformément à l'article L.1233-57-5 du Code du travail, le comité central a demandé à mes services, le 3 juin 2014, de vous en joindre de :

- fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours, à savoir les schémas organisationnels actualisés avant et après le projet, se basant sur des effectifs récents (données de 2014 en lieu et place de données datant de 2012) tant

pour les services exploitation que pour les services support, le cahier des charges du cabinet choisi, le détail des coûts du PSE, les informations précises concernant la filière « clientèle » (le nombre de contrats précaires répartis par établissement, en comparaison avec les contrats à durée indéterminée), le « livre des méthodes », le nombre de salariés concernés par la suppression des aménagements de temps de travail, le détail des 167 postes supprimés au sein de la filière « finance-comptabilité », les contributions régionales brutes de 2010 à 2013, ainsi que les prévisions desdites contributions de 2014 à 2016, le montant du taux d'indemnisation du congé de reclassement pendant la phase de volontariat, les définitions

et compositions des filières/catégories professionnelles, le listing nominatif de l'affectation des salariés par catégorie professionnelle, le détail des services devant être mutualisés, la situation à jour des réductions d'effectifs envisagées au regard des départs « naturels » depuis le 1er janvier 2014, les éléments concernant la ré-internalisation au niveau du service exploitation.

- vous conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, notamment celle issue de l'article L.1233-35 du Code du travail, qui dispose que « *L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.*

L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 ».

Cela m'a conduit à vous convier à un rendez-vous en date du 5 juin 2014. Après instruction contradictoire de ces demandes,

Considérant que, pour permettre au comité central d'entreprise d'émettre un avis éclairé sur les mesures de réorganisation envisagées, en application des dispositions des parties 2 et 1 du Code du travail, celui-ci doit pouvoir disposer :

- des schémas organisationnels actualisés avant et après le projet, se basant sur des effectifs récents actualisés (données de 2014 en lieu et place de données datant de 2012), tant pour les services exploitation que pour les services support ;
- d'informations précises et détaillées relatives aux mutualisations de services (paie, achats, informatique, approvisionnement, comptabilité générale) envisagées, afin de pouvoir apprécier les suppressions de postes en résultant ;
- des informations précises relatives, s'agissant de la filière « clientèle », aux types de contrats, ventilés par établissement, afin de pouvoir identifier clairement les postes réellement supprimés au sein des entités impactées par le plan ;
- s'agissant du détail des 167 postes supprimés au sein de la filière « finance - comptabilité », d'une liste précise des catégories professionnelles visées, définies comme rassemblant l'ensemble des salariés exerçant au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune – si, en effet, des éléments d'infor-

mation semblent avoir été donnés oralement, le détail concernant ces suppressions d'effectifs n'ont, par contre, pas été fournis par écrit ;

- de la définition et des compositions des filières/catégories professionnelles. Si ces éléments d'information, qui devaient être mis en discussion lors d'une réunion de négociation prévue le 12 juin 2014, n'ont pas été précisés à cette date, il n'apparaît cependant pas nécessaire de fournir une liste nominative telle que demandée dans l'injonction ;
- d'un état des lieux des départs survenus depuis le 1er janvier 2014 s'inscrivant dans le périmètre du projet, de la situation à jour des réductions d'effectifs envisagées, tenant compte de ces départs « naturels » survenus depuis le 1er janvier 2014, et de l'impact de ces derniers sur le nombre de licenciements économiques finalement envisagés ;
- des éléments d'information relatifs à la ré-internalisation des activités au sein du service exploitation, dans la mesure où elles vont se traduire par des créations de postes au sein de l'unité économique et sociale.

Considérant que, pour lui permettre d'émettre un avis motivé sur les mesures sociales d'accompagnement prévues dans le projet de plan de sauvegarde de l'emploi, le comité central d'entreprise doit :

- à défaut d'avoir été associé directement au choix du cabinet retenu pour assurer la mise en œuvre des opérations de reclassement, avoir *a minima* connaissance du cahier des charges de cette prestation afin qu'il puisse être mis en débat ;
- avoir connaissance du budget global alloué aux différentes mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, en complément des plafonds individuels mentionnés pour chacune des différentes mesures proposées dans le plan.

Considérant, par ailleurs :

- que la demande portant sur la remise des décisions ministérielles désignant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France compétent est devenue sans objet, celle-ci ayant été satisfaite ;
- que la demande tendant à faire connaître le taux d'indemnisation du congé de reclassement est également sans objet, cette information étant désormais connue du comité central d'entreprise ;
- que la demande tendant à voir remises les informations portant sur la revitalisation des bassins d'emploi ne peut donner lieu à injonction, les procédures éventuelles d'assujettissement de l'entreprise à une obligation de revitalisation étant engagées à l'initiative de l'État, en application de l'article D. 1233-38 du Code du travail, dans le

mois suivant la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, et ne s'inscrit donc pas dans le cadre de la procédure de consultation de la représentation du personnel définie par les articles L.1233-28 et suivants du Code du travail ;

- que les informations demandées relatives au « livre des méthodes » ainsi que celles relatives aux contributions régionales, sont confidentielles et ont été remises à l'expert désigné par le comité central d'entreprise, permettant, dès lors, à celui-ci d'en tenir compte dans son analyse du projet de l'entreprise et dans le rapport devant être produit à l'attention du comité central d'entreprise au terme de sa mission d'expertise économique ;
- enfin, que les demandes de schématisation de la mise en œuvre des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et de transmission d'éléments d'information relatifs à des suppressions d'aménagements de temps de travail ne relèvent pas du champ d'application de la procédure d'injonction, sachant, d'une part, que le schéma du calendrier des licenciements devra impérativement apparaître dans la demande d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi et, d'autre part, que les considérations sur les suppressions des aménagements à la durée du temps de travail sont sans rapport avec le projet en cours.

Par conséquent, je vous enjoins de transmettre au comité central d'entreprise, dans un délai compatible avec la procédure de consultation en cours :

- **les éléments concernant les effectifs actualisés, ainsi que la nouvelle organisation ainsi projetée ;**

- **le cahier des charges du cabinet de reclassement, afin qu'il soit mis dans le débat lors d'une prochaine réunion du comité central d'entreprise ;**
- **le détail par mesure du budget affecté à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi ;**
- **le détail actualisé de l'ensemble des types de contrats en vigueur au sein de chaque filière concernée ;**
- **le détail précis des 167 postes supprimés au sein de la filière « finance - comptabilité » ;**
- **une liste précise par filière des catégories professionnelles, définies comme l'ensemble des salariés exerçant au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune - ainsi que leurs définitions exactes, telles qu'elles seront établies dans la future organisation ;**
- **un état des lieux des départs survenus depuis le 1er janvier 2014 dans les établissements et services s'inscrivant dans le périmètre du projet ;**
- **les éléments complémentaires d'information permettant aux institutions représentatives du personnel d'être éclairées sur le futur schéma organisationnel prenant en compte la ré-intermodalisation au niveau du service exploitation de certaines activités, ainsi que les mutualisations de services.**

Vous voudrez bien me tenir informé des suites réservées à cette injonction et me mettre en copie de votre réponse au comité central d'entreprise.

LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE

(2^e édition) par Thomas Kapp, Paul Ramackers et Jean-Pierre Terrier



Editeur : Editions Liaisons 2013
504 pages - ISBN : 2878809076
45 euros

Depuis plusieurs années, le contexte d'intervention de l'inspection du travail a profondément été modifié. Ces changements touchent aussi bien à l'environnement économique et social, sous l'influence de la mondialisation et de la construction européenne, qu'aux évolutions législatives et réglementaires, mais aussi plus concrètement aux conditions d'exercice des missions et à l'organisation administrative de l'inspection du travail.

Cette 2^e édition mise à jour a pour but de présenter les missions, l'organisation et les modalités pratiques d'intervention de l'inspection du travail, notamment dans l'entreprise, ainsi que les relations avec son environnement local.

Les auteurs exposent l'ensemble des règles encadrant cette institution, à partir de l'examen de tous les textes, nationaux et internationaux qui régissent son exercice, et de l'analyse de la jurisprudence, essentiellement criminelle.

Est également étudié le rôle de tous les acteurs : direction générale du travail, directeur du travail, directeur adjoint du travail, et bien sûr inspecteurs et contrôleurs du travail « en section ».

L'inspection du travail est enfin située dans son environnement institutionnel et socio-économique, puisque les enjeux et les évolutions qui traversent le monde du travail et le droit social affectent, par contrecoup, ses missions et ses modes traditionnels d'intervention.

Préface de Philippe Auvergnon, Directeur de recherche CNRS, Université de Bordeaux.